

Preditores da Carreira Proteana: Um Estudo com Universitários

Ludmila Ferreira Liberato Borges¹

Alexsandro Luiz de Andrade²

Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória-ES, Brasil

Resumo

Este estudo teve como objetivo a análise de preditores das dimensões proteanas de carreira (autogerenciamento e direcionamento para valores) entre universitários. Para tanto, foram consideradas variáveis sociodemográficas, personalidade e lócus de controle. Participaram da pesquisa, com referencial metodológico quantitativo, 525 alunos, com idades entre 18 e 30 anos. Os resultados indicaram aspectos de abertura, conscienciosidade e lócus de controle interno como preditores do autogerenciamento e socialização e abertura como preditores do direcionamento para valores. Alunos de humanas denotaram mais características de direcionamento para valores quando comparados aos de exatas, não havendo diferenças significativas para o autogerenciamento. Os resultados apontam dados relevantes para orientação de carreira de universitários. Requer-se, contudo, novos estudos que investiguem outras variáveis na predição das dimensões proteanas.

Palavras-chave: carreira proteana, estudantes universitários, orientação vocacional

Abstract: Predictors of protean career: A study with undergraduate students

This study aimed to analyze predictors of Protean career dimensions (self-management and values-driven) among university students. Therefore, socio-demographic variables, personality and locus of control were considered. With a quantitative methodological framework, this research had 525 participants who were students aged between 18 and 30 years old. The results indicated that aspects such as openness and conscientiousness and internal locus of control are predictors of self-management, while socialization and openness are predictors of values-driven. Humanities Sciences students denoted more characteristics of values-driven when compared to the Exact Sciences ones, with no significant differences for self-management. The results show relevant data for university career guidance. It requires, however, further studies to investigate other variables in the prediction of Protean dimensions.

Keywords: protean career, university students, vocational guidance

Resumen: Los predictores de la carrera proteana: un estudio con los estudiantes universitarios

Este estudio tuvo como objetivo analizar los predictores de las dimensiones Proteanas de carrera (auto-gestión y de dirección por valores) en estudiantes universitarios. Por lo tanto, se consideraron variables socio-demográficas, de personalidad y locus de control. En la encuesta con marco metodológico cuantitativo, participaron 525 estudiantes, con edades comprendidas entre los 18 y 30 años. Los resultados indicaron aspectos de la disponibilidad, la diligencia y el locus de control interno, como predictores de la autogestión, y la socialización y la disponibilidad como predictores de la dirección por valores. Los estudiantes de Humanidades apuntando más a características de dirección por valores, en comparación con los de las Ciencias Exactas, y sin diferencias significativas para la autogestión. Los resultados muestran datos relevantes para la orientación profesional universitaria. Sin embargo, se requieren más estudios para investigar otras variables en la predicción de las dimensiones proteanas.

Palabras clave: carrera proteana, estudiantes universitarios, orientación profesional

¹ Endereço para correspondência: Instituto Federal do Espírito Santo, Campus Cariacica. Rod. Governador José Sette, s/nº, Itacibá, 29150-410, Cariacica-ES. Fone: 27 3246 1600 (Ramal: 222). E-mail: ludmilaliberato@gmail.com

² Endereço para correspondência: Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Humanas e Naturais. Av. Fernando Ferrari, Goiabeiras, 29075-910, Vitória-ES. Fone: 27 4009 2501. E-mail: alexsandro.deandrade@yahoo.com

A expressão *carreira* origina-se do latim *via carra-ria* que significa estrada para carros e, a partir do século XIX, passou a ser utilizada para designar a trajetória profissional dos indivíduos que ao adentrar numa ocupação já sabiam antecipadamente como seria o percurso dentro da organização (Martins, 2010). O avanço do trajeto, nesse momento, ocorria por meio da mudança de um cargo para outro, dentro da mesma família de cargos, pela ascensão vertical na hierarquia da empresa ou por aspectos como experiência e tempo de trabalho, sendo boa parte do percurso profissional determinado pela organização (Magalhães & Bendassoli, 2013). Nesse contexto, um trabalhador leal e dedicado podia contar com a possibilidade de um emprego para o resto de sua vida (Duarte et al., 2009).

A partir do início do século XXI, entretanto, com o crescimento do processo de globalização e rápido desenvolvimento de tecnologias da informação, observa-se um novo contrato social entre empregados e empregadores, marcado por perspectivas profissionais menos definidas e mais instáveis (Duarte et al., 2009). Paralelamente, observa-se o despontar de novas concepções teóricas sobre carreira que, conforme Duarte et al. (2009), passam a considerar o comportamento humano não somente em função da pessoa, mas também de um contexto de mudanças repentinas que requerem aspectos como flexibilidade, adaptabilidade e aprendizagem contínua. Dentre as concepções teóricas emergentes sobre carreira, o presente estudo abordará a *carreira proteana* (Hall, 1996, 2002).

Carreira Proteana

O conceito de *carreira proteana* foi proposto no final do século XX, mas já contemplava concepções importantes para a carreira do profissional atual (e.g., flexibilidade, necessidade de aprendizagem contínua). O cerne desse modelo pode ser entendido como o alcance do sucesso psicológico decorrente da mudança de responsabilidade pelo gerenciamento da carreira que sai do eixo da organização e passa para ações do próprio indivíduo (Hall, 1996, 2002). O modelo proteano de carreira tem sido caracterizado por duas dimensões: *autogerenciamento* e *direcionamento para valores* (Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006). Nesta perspectiva, o indivíduo de forma independente escolhe o direcionamento que quer dar para a carreira (*autogerenciamento*) e a orienta conforme os próprios valores (*direcionamento para valores*) e não segundo valores externos (Briscoe et al., 2006).

Conforme Briscoe e Hall (2006), a combinação das duas dimensões proteanas origina quatro perfis: dependente, rígido, reativo e proteano ou transformacional. O primeiro é definido pelo baixo direcionamento para valores

e baixo *autogerenciamento*; o segundo é caracterizado pelo alto direcionamento para valores e baixo *autogerenciamento*; o terceiro apresenta baixo direcionamento para valores e alto *autogerenciamento* e o quarto expressa alto direcionamento para valores e alto *autogerenciamento*.

Para Sullivan e Baruch (2009), tanto o conceito de *carreira proteana* como também o de *carreira sem-fronteiras* têm tido um grande impacto no desenvolvimento teórico e também de pesquisas nas últimas décadas. A relevância desses modelos é endossada por Briscoe, Henagan, Burton e Murphy (2012), que chegaram à constatação empírica de que ter atitudes proteanas ou *sem-fronteiras* auxilia os indivíduos no desenvolvimento de habilidades de carreira e de *coping*, aspectos importantes para momentos de instabilidade, como o caso da crise do sistema financeiro de 2008, que afetou o mundo do trabalho nos Estados Unidos e em diversos outros países (Neves, Trevisan & João, 2013).

Conforme Sullivan e Baruch (2009), as carreiras não se desenvolvem em um vácuo, mas são influenciadas por fatores do ambiente, como cultura nacional, economia, política e também por fatores pessoais. Nesse mesmo sentido, Briscoe et al. (2006) apontaram a necessidade de compreender como as atitudes proteanas de carreira são influenciadas por aspectos como idade, nível educacional, personalidade e outros construtos. Desse modo, optou-se, neste estudo, por investigar aspectos do modelo proteano entre universitários brasileiros, relacionando as dimensões teóricas com variáveis que têm sido abordadas em diferentes pesquisas sobre carreira, como *locus de controle* (Leite, 2011; Quishida & Casado, 2009) e *personalidade* (Gunkel, Schlaegel, Langella & Peluchette, 2010; Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães & Duarte, 2012), e também com aspectos sociodemográficos (Campos, 2011; Greenhaus & Kossek, 2014; Neiva, 1996; Oliveira, Zanon, Silva, Pinhatti, Gomes & Gauer, 2010).

Construtos relacionados à carreira

O construto de *locus de controle* foi proposto por Rotter (1966) e ampliado por Levenson (1974). Pode ser compreendido no conjunto de três dimensões: *locus de controle interno*, *locus de controle externo* – outros poderosos e *locus de controle externo* – acaso. A primeira dimensão está associada à convicção que o indivíduo tem quanto à possibilidade de controlar os eventos que ocorrem em sua vida; a segunda refere-se à crença de que pessoas superiores detêm o controle sobre diferentes eventos e, a última está relacionada a questões como sorte, azar e destino (Levenson, 1974; Tamayo, 1989).

Quishida e Casado (2009), utilizando o modelo bidimensional de Rotter (1966), observaram que características

relacionadas ao *locus* de controle interno, como convicção no próprio potencial, auxiliaram os profissionais que participaram da pesquisa na adaptação do processo de transição de carreira ocorrida na meia-idade, entre os 45 e 59 anos. Leite (2011), por sua vez, utilizando alguns itens da dimensão de *locus* de controle interno da escala Levenson (1974) identificou uma relação positiva entre o *locus* de controle interno e a intenção de empreender que é mediada pelo aspecto de autoeficácia empreendedora. Ou seja, indivíduos com um *locus* de controle interno tendem a se perceber como capazes de desenvolver o próprio negócio, tendo essa percepção uma repercussão positiva na intenção de vir a comportar-se de modo empreendedor.

Dentre as pesquisas sobre carreira que enfocam aspectos da personalidade, destaca-se o uso recorrente do modelo empírico dos cinco grandes fatores (abertura, neuroticismo, socialização, conscienciosidade e extroversão). Gunkel et al. (2010) observaram que universitários norte-americanos e chineses com escore elevado na dimensão de abertura para experiência mostravam-se mais decididos na carreira. Essa característica da personalidade, evidenciada por aspectos como curiosidade, inovação e imaginação (McCrae, 2007) também apresentou correlação positiva com as dimensões proteanas de autogerenciamento e direcionamento para valores (Briscoe et al., 2006).

Conforme Teixeira et al. (2012), o construto de adaptabilidade descreve os recursos que um indivíduo dispõe para lidar com atividades e transições em sua carreira, sendo constituído pelas dimensões de: preocupação, controle, curiosidade e confiança (Savickas et al., 2009). No Brasil, Teixeira et al. (2012) encontraram correlações positivas entre o referido modelo e os seguintes aspectos de personalidade: (a) abertura para experiência; (b) conscienciosidade, representado por aspectos como persistência, competência e organização (McCrae & Costa Jr., 2003); (c) extroversão, relacionado a características como sociabilidade, otimismo, facilidade para comunicação e energia (Nunes & Hutz, 2006); e (d) socialização, evidenciado por comportamento mais modesto e altruísta (Costa Jr., McCrae & Dye, 1991). Embora todas as correlações tenham sido significativas, destacou-se, em magnitude, a correlação entre o aspecto de conscienciosidade e as dimensões de confiança e preocupação, bem como entre as características de abertura para experiência e as dimensões de curiosidade, confiança e controle. O traço de neuroticismo, evidenciado por aspectos como ansiedade e afetos negativos em geral (McCrae & Costa Jr., 2003), como havia sido hipotetizado pelos autores, correlacionou-se negativamente com todas as dimensões do construto de adaptabilidade.

Além das variáveis descritas anteriormente, Greenhaus e Kossek (2014) destacam uma profunda

interdependência entre a carreira e domínios mais domésticos da vida, como relação com a família nuclear e extensa, amizades e engajamento com a comunidade que, na percepção dos autores, não pode ser negligenciada nos estudos contemporâneos sobre carreira e trabalho. Nesta direção, Oliveira et al. (2010), numa pesquisa com profissionais brasileiros, analisaram a relação entre casamento e filhos com a carreira proteana, não tendo encontrado diferenças significativas entre casados e solteiros, nem entre pais e indivíduos que não tinham filhos. Por outro lado, Cabrera (2009), em um estudo com vinte e cinco mulheres, constatou que a maioria, ao retornar para o trabalho após um período de afastamento motivado por questões pessoais, como o nascimento dos filhos, adotava atitudes mais proteanas, o que lhes garantia um maior equilíbrio entre a carreira e a vida pessoal.

Outro dado investigado em alguns estudos tem sido a relação entre características de diferentes áreas de formação e aspectos de carreira. Neiva (1996), por exemplo, verificou que estudantes de ciências exatas tinham mais expectativas para encontrar ofertas de emprego após a conclusão do ensino superior, quando comparados a alunos da área de humanas. Campos, (2011), por sua vez, considerou em seu estudo que estudantes de engenharia e administração, seriam melhor preparados em seus respectivos cursos para o ingresso no mercado do trabalho, quando comparados aos alunos de psicologia. Segundo a autora haveria nos cursos de engenharia e administração uma maior ênfase quanto à conquista profissional.

Em relação à influência da variável sexo na carreira proteana, Briscoe et al. (2006) não verificaram diferenças entre homens e mulheres na expressão de autogerenciamento e direcionamento para valores. Oliveira et al. (2010), por outro lado, constataram que homens tendem a se destacar no aspecto de autogerenciamento. Em contrapartida, Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram e Henderickx (2010), verificaram que as mulheres, quando comparadas aos homens, tendem a apresentar mais características relacionadas aos motivadores do autogerenciamento de carreira.

Conforme Briscoe et al. (2012), o fato das orientações de carreira proteana e sem-fronteiras serem atitudinais faz com que elas possam ser ensinadas e aprendidas, o que traz importantes implicações para o desenvolvimento de carreira, principalmente de universitários, que tendem a enfrentar dificuldades na transição da formação universitária para o mercado de trabalho (Bardagi, Lassance, Paradiso & Menezes, 2006). Conforme Hall (2002), jovens não têm recebido o devido preparo para se adequarem às necessidades de constantes mudanças no mercado de trabalho, tendo assim um “choque de realidade” nas primeiras experiências profissionais. Ainda nesse sentido, Teixeira e Gomes

(2004) apontam que o diploma não é mais suficiente para conquistar um espaço no mercado de trabalho, sendo necessário o desenvolvimento de competências específicas, como o estabelecimento de redes de contatos e a capacidade para se ajustar a diferentes demandas.

Diante deste fato e dos diferentes desafios associados ao contexto de carreira no cenário atual, a presente pesquisa objetivou compreender como características de personalidade, locus de controle e variáveis sociodemográficas (estado civil, filhos, curso e sexo) predizem as dimensões proteanas, possibilitando assim a aquisição de conhecimentos que podem ser úteis na orientação de jovens em processo de transição do ensino superior para o mercado de trabalho. Na direção de explorar também variações entre alunos de diferentes áreas, buscou-se avaliar diferenças na predição do autogerenciamento e do direcionamento, a partir das variáveis citadas, entre alunos de humanas e exatas.

De um modo geral, considerando os pressupostos proteanos e os resultados dos estudos citados anteriormente, hipotetizou-se, nesta pesquisa, que: H1) o locus de controle interno fosse uma variável preditiva do autogerenciamento e do direcionamento para valores e; H2) os construtos proteanos fossem preditos positivamente pelas características de abertura para experiência, conscienciosidade, socialização e extroversão, e negativamente pelo neuroticismo. Além disso, esperou-se encontrar nesse estudo, semelhante aos resultados da pesquisa de Oliveira et al. (2010), que: H3) nenhuma diferenciação ocorresse entre estudantes casados e solteiros, nem entre indivíduos que são pais e os que não têm filhos, e H4) que houvesse um maior destaque das características de autogerenciamento entre estudantes do sexo masculino. Por fim, considerando os resultados dos estudos de Neiva (1996) e Campos (2011), hipotetizou-se que: H5) as características relacionadas ao autogerenciamento seriam mais evidentes em alunos de exatas quando comparados aos colegas de humanas.

Método

Participantes

A amostra do estudo teve uma característica não-probabilística, sendo composta por 525 alunos de uma Universidade Federal do Sudeste do Brasil. Estes estavam distribuídos em duas áreas de conhecimento: 280 (53,3%) da área de Ciências Exatas (e.g., Matemática, Física, Engenharia Civil) e 245 (46,7%) de Ciências Humanas (e.g., Biblioteconomia, Direito, História). Dentre os participantes, 273 (52%) eram homens e 252 (48%) mulheres, todos com idade entre 18 e 30 anos e média de 22,59 anos ($DP = 2,66$). Em relação ao estado civil, 484 (92,2%)

eram solteiros, 39 (7,4%) casados e 2 (0,4%) não disponibilizaram essa informação.

A maioria dos estudantes, 498 (94,9%), não tinha filhos, 11 (2,1%) afirmaram serem pais e 16 (3%) não forneceram informação sobre esse aspecto. Os dois critérios de inclusão para participação na pesquisa foram: 1. ter mais de dezoito anos; e 2. ter completado pelo menos quatro períodos do curso de graduação.

Instrumentos

Para a coleta de dados, foi estruturado um questionário com diferentes perguntas e escalas psicológicas, incluindo:

1. *Questionário Sociodemográfico*. Composto por 10 questões com a finalidade de caracterizar os participantes e colher informações sociodemográficas, como sexo e estado civil.

2. *Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários (EGPC-U)*. Composta por 18 itens que avaliam as dimensões de (AG) – Autogerenciamento (e.g., *Percebo-me procurando oportunidades de desenvolvimento para minha carreira por conta própria*) e de (DV) – Direcionamento para valores (e.g., *Uso meus próprios critérios para avaliar o meu sucesso em diferentes contextos*). A medida possui mensuração intervalar no formato *Likert* de cinco pontos em que (1) corresponde a “*não me caracteriza*” e (5) a “*me caracteriza totalmente*”. O instrumento adaptado para universitários (Borges, 2014) baseou-se nas pesquisas de Briscoe et al. (2006) e de Oliveira et al. (2010), tendo apresentado coeficientes de fidedignidade entre 0,61 e 0,75.

3. *Marcadores Reduzidos de Personalidade*. Instrumento desenvolvido por Hawk Filho, Machado, Teixeira e Bandeira (2012) com base na Teoria dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade, constituído por 25 adjetivos, que avalia as seguintes dimensões: conscienciosidade (e.g., “*Eu sou uma pessoa dedicada*”), socialização (e.g., “*Eu sou uma pessoa amável*”), extroversão (e.g., “*Eu sou uma pessoa comunicativa*”), neuroticismo (e.g., “*Eu sou uma pessoa pessimista*”) e abertura (e.g., “*Eu sou uma pessoa aventureira*”). O instrumento estrutura-se no formato *Likert* de cinco pontos em que (1) corresponde a “*Discordo totalmente*” e (5) a “*Concordo totalmente*”. Conforme a literatura (Hawk et al., 2012), o instrumento apresenta coeficientes de precisão entre 0,61 e 0,83. Neste estudo, os coeficientes de fidedignidade variaram entre 0,61 e 0,77.

4. *Escala Multidimensional de Locus de Controle*. Constituída por 24 itens que objetivam mensurar as seguintes dimensões: (LCI) – locus de controle interno (e.g., “*Se eu vou ou não tornar-me um líder depende principalmente de minha capacidade*”) e (LCE) – locus de

controle externo, sendo essa última subdivida em acaso (LCE-Acaso) – (e.g., “*Minha vida é, em grande parte, determinada por acontecimentos inesperados*”) e outros poderosos (LCE-Poder) – (e.g., “*Sinto que o que ocorre em minha vida é determinado principalmente por pessoas mais poderosas do que eu*”). A medida, com formato *Likert* de cinco pontos em que (1) corresponde a “*Discordo totalmente*” e (5) a “*Concordo totalmente*”, foi desenvolvida por Levenson (1974) e validada no Brasil por Dela Coleta (1987), possuindo coeficientes de confiabilidade alfa de Cronbach entre 0,50 e 0,62. Neste estudo, os coeficientes de precisão obtidos foram de 0,60 (LCI), 0,69 (LCE-Acaso) e 0,75 (LCE-Poder).

Procedimentos de coleta e análise dos dados

Este estudo seguiu os padrões éticos descritos na Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (2012). Também foi avaliado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da Universidade onde foi realizado o estudo, sob protocolo nº 248.80, tendo recebido parecer favorável.

A coleta de dados junto aos estudantes da universidade foi previamente agendada com os professores de diferentes disciplinas que concederam um momento de suas aulas para a aplicação dos questionários. Pesquisadores treinados explicaram o estudo para os alunos e os convidaram a participar da pesquisa. Os estudantes que consentiram em participar preencheram o Termo de Consentimento e responderam o questionário em aproximadamente 30 minutos.

Após a tabulação dos questionários, os dados foram analisados com o auxílio do programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 13.0. Além de estatísticas descritivas (frequência, porcentagem, média) para caracterização dos participantes, foram realizadas análises de comparação de grupos por meio do teste *t* para amostras independentes com a finalidade de verificar diferenças entre determinadas variáveis sociodemográficas e dimensões proteanas. Foram efetuados também estudos de regressão envolvendo as dimensões propostas pela carreira proteana e os construtos de personalidade e locus de controle. As análises foram realizadas considerando toda a amostra e também por área de formação: ciências humanas ou exatas. Antes dos estudos de comparação e regressão, porém, foram analisados os aspectos de distribuição dos dados, tendo sido vislumbrada a possibilidade do uso de testes paramétricos. Foram também realizados tratamento dos valores omissos e cálculo dos coeficientes de confiabilidade (alfa de Cronbach) das subescalas de todos os construtos utilizados na pesquisa.

Resultados

Preditores das dimensões proteanas

Para compreender os preditores das dimensões proteanas considerou-se os construtos de personalidade e locus de controle como variáveis independentes e os construtos AG e DV como dependentes. As variáveis independentes (preditoras) foram analisadas conjuntamente, por meio de regressão múltipla (método *enter*). Os resultados das análises envolvendo AG encontram-se detalhados na Tabela 1.

No primeiro modelo testado, as variáveis, em conjunto explicaram 23% de AG entre os estudantes da amostral geral [$F(8,515) = 19,30, p < 0,001$]. Neste caso, houve predição significativa a partir das dimensões de conscienciosidade, abertura e LCI. Entre os alunos de ciências humanas, a capacidade explicativa foi de 25,4% [$F(8,236) = 10,04, p < 0,001$] e, no grupo de ciências exatas, foi de 27,5% [$F(8,271) = 12,86, p < 0,001$]. No grupo de humanas, os únicos preditores significativos foram LCI e conscienciosidade. Entre os estudantes de exatas houve predição a partir das dimensões de LCI, conscienciosidade, abertura e extroversão.

Na Tabela 2 encontram-se os resultados das análises envolvendo a dimensão de direcionamento para valores. Dentre os resultados encontrados, verificou-se que os construtos de personalidade e locus de controle, de modo explicativo, responderam por 5,5% [$F(8,516) = 3,76, p < 0,001$] do construto DV na amostra geral. Nos grupos de ciências humanas e exatas, os valores foram de 5,7% [$F(8,236) = 1,79, p = 0,08$] e 7,4% [$F(8,271) = 2,72, p = 0,01$] respectivamente. Na amostra geral, houve predição significativa a partir das dimensões de abertura para experiência e socialização. O aspecto de abertura para experiência foi o único preditor significativo de DV entre os estudantes de humanas. No grupo de exatas houve predição significativa a partir de LCI e LCE-Poder (negativa).

Variações sociodemográficas, áreas de formação e dimensões proteanas de carreira

Conforme os dados apresentados na Tabela 3, obtidos a partir de análises do teste *t* para amostras independentes, tanto na amostra geral, como nos grupos de ciências humanas e exatas, não foram verificadas diferenças significativas entre casados e solteiros, nem entre estudantes que são pais e aqueles que não têm filhos, quanto à expressão de atitudes proteanas. De modo semelhante, não foram observadas diferenças significativas entre homens e mulheres quanto às dimensões proteanas. Essa não diferenciação ocorreu tanto na amostra geral, como nos subgrupos pesquisados.

Tabela 1
Preditores do Autogerenciamento

Preditores	Geral			Humanas			Exatas		
	R ² aj.	β	p	R ² aj.	β	p	R ² aj.	β	p
	0,230			0,254			0,275		
Extroversão ¹		0,07	0,09		0,03	0,60		0,11	0,04
Socialização ¹		-0,01	0,73		-0,01	0,94		0,001	0,99
Conscienciosidade ¹		0,33	<0,001		0,34	<0,001		0,31	<0,001
Neuroticismo ¹		-0,07	0,11		-0,09	0,16		-0,05	0,32
Abertura ¹		0,17	<0,001		0,01	0,88		0,30	<0,001
LCP ²		0,20	<0,001		0,29	<0,001		0,13	0,02
LCE – Poder ²		0,01	0,77		0,10	0,14		-0,06	0,35
LCE – Acaso ²		-0,07	0,14		-0,08	0,26		-0,04	0,50

Nota:¹Marcadores Reduzidos de Personalidade; ²Escala Multidimensional de Lócus de Controle.

Tabela 2
Preditores do Direcionamento para Valores

Preditores	Geral			Humanas			Exatas		
	R ² aj.	β	p	R ² aj.	β	p	R ² aj.	β	p
	0,055			0,057			0,074		
Extroversão ¹		-0,04	0,39		-0,08	0,23		-0,03	0,69
Socialização ¹		0,11	0,02		0,08	0,24		0,11	0,08
Conscienciosidade ¹		0,05	0,33		0,06	0,39		0,06	0,32
Neuroticismo ¹		-0,04	0,38		-0,04	0,60		-0,08	0,20
Abertura ¹		0,15	<0,01		0,17	0,01		0,09	0,15
LCP ²		0,07	0,11		0,04	0,54		0,13	0,04
LCE – Poder ²		-0,06	0,27		0,03	0,65		-0,15	0,03
LCE – Acaso ²		0,05	0,33		0,02	0,77		0,10	0,16

Nota:¹Marcadores Reduzidos de Personalidade; ²Escala Multidimensional de Lócus de Controle.

Tabela 3
Comparação das dimensões proteanas por critérios sociodemográficos – média, desvio padrão e significância

	Geral		Humanas		Exatas	
	AG – Média (DP)	DV – Média (DP)	AG – Média (DP)	DV – Média (DP)	AG – Média (DP)	DV – Média (DP)
Solteiros	3,76 (0,58)	S - 3,79 (0,61)	3,76 (0,57)	3,87 (0,59)	3,76 (0,59)	3,73 (0,61)
Casados	3,66 (0,56)	C - 3,74 (0,64)	3,79 (0,58)	3,78 (0,70)	3,50 (0,51)	3,73 (0,61)
	[t = (521) = 1,04, p = 0,30]	[t = (521) = 0,49, p = 0,63]	[t = (242) = -0,17, p = 0,86]	[t = (242) = 0,67, p = 0,50]	[t = (277) = 1,76, p = 0,08]	[t = (277) = 0,19, p = 0,85]
Com filhos	3,54 (0,58)	S - 3,71 (0,65)	3,68 (0,66)	3,54 (0,59)	3,28 (0,32)	4,00 (0,74)
Sem filhos	3,76 (0,58)	N - 3,79 (0,61)	3,78 (0,57)	3,87 (0,59)	3,75 (0,60)	3,72 (0,61)
	[t = (507) = -1,27, p = 0,21]	[t = (507) = -0,46, p = 0,65]	[t = (231) = -0,43, p = 0,67]	[t = (231) = 1,47, p = 0,14]	[t = (274) = -1,57, p = 0,12]	[t = (274) = 0,90, p = 0,37]
Homens	3,72 (0,61)	3,77 (0,57)	3,68 (0,62)	3,87 (0,52)	3,74 (0,60)	3,72 (0,59)
Mulheres	3,79 (0,55)	3,81 (0,55)	3,82 (0,53)	3,85 (0,65)	3,75 (0,58)	3,74 (0,64)
	[t = (523) = -1,48, p = 0,14]	[t = (523) = -0,73, p = 0,47]	[t = (243) = -2,0, p = 0,05]	[t = (243) = 0,17, p = 0,86]	[t = (278) = -0,12, p = 0,91]	[t = (278) = -0,29, p = 0,78]

Objetivando verificar se alunos das áreas de ciências humanas e exatas apresentavam diferenças na forma de conduzir a carreira, foi efetuado o cálculo do teste t para amostras independentes. Como resultado, observou-se que alunos da área de humanas ($M = 3,86$, $DP = 0,60$) apresentaram média superior em DV, quando comparados a estudantes da área de exatas ($M = 3,73$, $DP = 0,61$), sendo a diferença significativa [$t = (523) = 2,47$, $p = 0,01$]. Por outro lado, essa diferenciação não ocorreu em relação à dimensão AG [$t = (523) = 0,49$, $p = 0,63$], ficando as médias da seguinte forma: humanas ($M = 3,77$, $DP = 0,57$) e exatas ($M = 3,74$, $DP = 0,59$).

Discussão

O objetivo deste estudo foi compreender a predição das dimensões de AG e DV a partir de construtos psicológicos (personalidade e lócus de controle) e aspectos sociodemográficos. Buscou-se também avaliar diferenças na predição das dimensões proteanas entre alunos de duas áreas distintas: ciências humanas e ciências exatas.

Quanto aos aspectos de personalidade, foi possível verificar na amostra geral que somente as características de conscienciosidade e abertura apresentaram uma capacidade preditiva de AG. Em relação à DV, por outro lado, houve predição somente a partir dos construtos de socialização e abertura. Desse modo os resultados encontrados sustentaram parcialmente a hipótese inicial.

Os dados envolvendo os aspectos de personalidade e as dimensões proteanas, quando analisados por área de formação, demonstraram algumas especificidades. Dentre essas, observou-se que as características relacionadas à conscienciosidade estão diretamente relacionadas ao autogerenciamento, independente do grupo analisado, sendo assim um preditor mais constante. As características de extroversão, por outro lado, denotaram uma capacidade preditiva em relação à AG somente no grupo de ciências exatas. Esses dados sinalizam a possibilidade de características de determinado grupo ou contexto mediar a relação entre os aspectos de personalidade e o autogerenciamento, favorecendo o surgimento de outras características de personalidade como preditoras de AG.

Ainda numa comparação por área de formação, não se verificou uma característica de personalidade que tivesse capacidade preditiva de DV em ambos os grupos. Desse modo, compreende-se que a predição de DV pelas características de abertura, entre os alunos

de humanas, seja mediada por alguma característica do grupo em questão.

Segundo McCrae e Costa Jr. (2003), a conscienciosidade está relacionada às características de organização, persistência e motivação para alcance de objetivos. Essas características são importantes quando se requer do indivíduo mais pró-atividade e independência na forma de conduzir a carreira (Briscoe et al., 2006), uma vez que, entre outros aspectos, contribuem para um adequado planejamento de carreira (Ourique & Teixeira, 2012).

Ainda conforme McCrae e Costa Jr. (2003), indivíduos que se destacam quanto à abertura para experiência tendem a ter comportamentos exploratórios, sendo pouco convencionais e ávidos por novas experiências. Acredita-se que essas características facilitem o processo de adaptação a novos espaços e também o aprendizado de novas demandas (Briscoe & Hall, 2006), facilitando o autogerenciamento da carreira. Destaca-se que esse construto foi o único preditor significativo de DV no grupo de humanas. Neste caso, compreende-se que a abertura para experiência auxilie o indivíduo a questionar padrões estabelecidos de carreira e também a buscar diferentes modos de conduzir sua trajetória profissional, proporcionando maior realização no contexto pessoal e de trabalho.

Conforme Nunes (2007), pessoas com características de extroversão tendem a ser comunicativas, afetuosas, otimistas, ativas e com facilidade para conhecer novas pessoas. Já indivíduos com média superior em socialização tendem a apresentar comportamentos afáveis e empáticos, sendo prestativos e altruístas. Compreende-se, portanto, que tais características possam prover recursos para o autogerenciamento profissional ao facilitar o contato com pessoas que podem ser estratégicas na carreira, promovendo assim processos de *networking*³. De acordo com Wolf e Kim (2012), indivíduos que se destacam quanto à extroversão, tendem a procurar ativamente uma atenção social, o que acaba por conduzi-los também a interações mais frequentes no trabalho, facilitando a construção de novos vínculos. Quanto à predição de DV pelo aspecto de socialização, uma possível explicação é uma prioridade de pessoas com características relacionadas à referida dimensão em direcionarem a carreira na busca de espaços que lhes proporcionem satisfação e bons relacionamentos. Nesse sentido, Sá, Lemos e Cavazote (2014) constaram que um dos aspectos valorizados por jovens que, recentemente, tinham adentrado no mercado de trabalho era um ambiente de trabalho agradável e colaborativo.

³ “Fazer networking é criar, manter e usufruir sua rede de contatos, de forma consciente e sistemática, com a proposta de alavancar seus objetivos pessoais e profissionais.” (Souza, 2003, p. 67).

Dentre os resultados, verificou-se que o neuroticismo não apareceu como preditor significativo das dimensões proteanas em nenhuma das análises, contrariando assim a hipótese inicial. Todavia, como esperado, observou-se que o valor de *Beta* em todas as situações foi negativo, mantendo assim a ideia da necessidade de uma estabilidade emocional para o autogerenciamento da carreira e para a condução dessa em conformidade com os valores pessoais. Segundo Teixeira et al. (2012), a estabilidade emocional é necessária para emissão de respostas adequadas e eficazes no processo de adaptação em diferentes ambientes.

Em relação às dimensões do *locus* de controle, verificou-se ao longo do estudo que LCI foi um preditor significativo de AG tanto na amostra geral, como nos subgrupos. Em relação à DV, contudo, houve predição, a partir de LCI, somente entre os estudantes de ciências exatas. Desse modo, os resultados sustentaram a hipótese inicial somente em relação à AG. Uma possível explicação para a predição de AG a partir de LCI é a capacidade de pessoas que se percebem como responsáveis pelos eventos ao seu redor em terem mais facilidade para tomarem decisões na carreira, como evidenciado por Gadassi, Gati e Dayan (2012). Ainda no grupo de ciências exatas, verificou-se a predição negativa de DV a partir de LCE-Poder, demonstrando que quanto menos o indivíduo atribui a causalidade de eventos a outras pessoas, mais evidencia um gerenciamento de carreira conforme seus valores pessoais.

Considerando os resultados de predição das dimensões proteanas a partir do *locus* de controle, observou-se que, semelhante ao aspecto de conscienciosidade, LCI demonstra ser um preditor de AG mais constante. Todavia, em relação à DV, essa predição somente ocorre quando favorecida por características de um determinado grupo.

No que tange aos aspectos sociodemográficos, conforme hipotetizado e semelhante aos resultados da pesquisa de Oliveira et al. (2010), não foram encontradas diferenças entre solteiros e casados, nem entre universitários com ou sem filhos, na amostra geral e nos dois grupos pesquisados. Em oposição à expectativa inicial, não foram observadas diferenças significativas entre homens e mulheres quanto à dimensão AG tanto na amostra geral como nos subgrupos de ciências humanas e exatas. Este resultado diverge do encontrado por Oliveira et al. (2010), no qual homens apresentaram resultado significativamente superior ao de mulheres quanto a comportamentos de carreira autodirigidos. Uma possibilidade para a divergência dos resultados dos dois estudos, realizados com brasileiros, é uma percepção de maior igualdade entre homens e mulheres quanto ao gerenciamento de suas carreiras dentro do espaço da universidade, que modifica-se com

a entrada no mercado de trabalho. Ainda assim, é preciso considerar que os dados observados neste estudo, por outro lado, vão ao encontro dos resultados apresentados por Briscoe et al. (2006), que não encontraram diferenças entre homens e mulheres tanto para AG como para DV, sendo talvez uma variável que melhor precisa ser investigada dentro do modelo proteano.

Em relação à área de formação, contrariando o que fora inicialmente hipotetizado, não foram observadas diferenças significativas entre alunos de ciências humanas e exatas quanto à expressão de atitudes relacionadas ao autogerenciamento. Por outro lado, verificou-se que alunos da área de ciências humanas denotam mais características relacionadas à DV quando comparados aos estudantes de exatas. O resultado sugere uma relação com as características exigidas e contempladas nos cursos de humanidades, como história, filosofia e outros. Segundo Nogueira (2010), uma das características das pessoas que procuram a área de humanas é a vontade de compreender criticamente o mundo em que vivem. Nesse caso, o ser humano é o principal objeto de estudo a ser desvendado em suas diferentes dimensões de desenvolvimento. Para o autor, ao questionar a realidade sociocultural, o estudante dessa área passa a investigar a si mesmo.

Ressalta-se também que os cursos dentro da área de humanas, em sua maioria, tendem a ser menos valorizados. Dentro dessa ótica ressalta-se, por exemplo, no Brasil, conforme Portaria Interministerial de 09 de Janeiro de 2013 (Brasil, 2013), a exclusão de cursos dessa área do Programa Ciência Sem Fronteiras. Mediante essa desvalorização, que pode ser estendida para a possibilidade reduzida de oportunidades de trabalho, baixos salários e pouco prestígio social, é possível supor que reste a esses estudantes a valorização de aspectos mais subjetivos da profissão, como a satisfação com a atividade realizada. Sharp e Weidman (1989), numa pesquisa longitudinal, verificaram que recém-formados na de áreas de humanas não diferiam no nível de satisfação com o trabalho quando comparados a contemporâneos de outras áreas de conhecimento, embora tivessem ganhos financeiros inferiores.

Considerando as variáveis psicológicas, notou-se que aspectos como conscienciosidade, abertura para experiência e *locus* de controle interno tendem a prever o autogerenciamento. Logo, compreende-se que em meio a necessidade dos futuros profissionais em assumirem a responsabilidade de suas carreiras, exista a necessidade de programas de Orientação de Carreira de abordarem tópicos que possibilitem o aprimoramento dessas características. Vislumbra-se ainda a possibilidade dos resultados encontrados serem utilizados em processos seletivos em organizações, uma vez que podem auxiliar na avaliação da

capacidade de um profissional ser mais independente para dirigir, ou não, a própria carreira.

Dentre as análises realizadas no estudo, verificou-se, contudo, que a predição de DV, a partir das variáveis, de personalidade e locus de controle foi reduzida, o que pode ser atribuído a alguns fatores. O primeiro se refere à escolha das variáveis tomadas como preditoras. Neste caso, compreende-se a possibilidade de outras variáveis não utilizadas no estudo, como valores humanos (Gouveia, 2003), explicarem de modo mais preciso o direcionamento da carreira conforme os valores pessoais. Um segundo fator é a interferência da idade dos participantes. Conforme Segers, Iceoglu, Vloeberghs, Bartram e Henderickx (2008), a consciência dos próprios valores e a relevância desses no gerenciamento da carreira parece se desenvolver com a idade, sendo essa característica menos evidente entre os mais jovens. Outra possível explicação é a complexidade do construto DV, cuja dimensionalidade tem sido discutida (De Bruin & Burcher, 2010). Ao analisar as subescalas da *Protean Career Attitudes Scale* (Briscoe et al., 2006), por meio da Teoria de Resposta ao Item, De Bruin e Buchner (2010) evidenciaram a possibilidade dos itens relativos à dimensão de direcionamento para valores estarem medindo dois traços latentes distintos. Um deles estaria relacionado a um forte senso de comportamento moralmente aceito, evidenciado, por exemplo, quando o indivíduo nega uma solicitação da organização em que trabalha por considerá-la errada. O outro estaria relacionado à autonomia do indivíduo no estabelecimento de metas e necessidades na condução da própria carreira, refletindo, possivelmente, um claro senso de identidade.

Dentre as limitações do estudo, destaca-se o fato dos resultados terem sido obtidos a partir de análises que consideraram as dimensões do modelo proteano de modo isolado. Dessa forma, não se pode afirmar que os construtos utilizados predizem um perfil proteano, mas apenas que têm a capacidade de predizer significativamente aspectos do autogerenciamento ou do direcionamento para valores quando analisados separadamente. Sugere-se assim para estudos futuros, a investigação de preditores dos perfis descritos por Briscoe e Hall (2006) dependente, rígido,

reativo e transformacional ou proteano, analisando AG e DV conjuntamente. Outra limitação do estudo foi a não inclusão de estudantes de ciências biológicas, ficando como sugestão para novos estudos a abordagem do modelo proteano com estudantes da referida área de formação. Orienta-se ainda para futuras pesquisas a inserção de estudantes de faculdades privadas.

Do ponto de vista metodológico, aspecto próprio do uso de escalas psicológicas fechadas, a desejabilidade social dos itens e autoavaliação pelos respondentes podem levar a uma superestimação dos aspectos mensurados. Para estudos futuros, encoraja-se pesquisadores ao uso de métodos mistos que, ao serem combinados, poderão gerar resultados mais amplos das propriedades de AG e DV.

Considerações finais

Observou-se neste estudo que variáveis como sexo, estado civil e filhos não denotam ser aspectos que influenciam diretamente na expressão de atitudes proteanas. Por outro lado, constatou-se que a área de formação se constitui numa variável que distingue os grupos, havendo por parte dos estudantes de humanas uma maior ênfase no comportamento dirigido para valores. Notou-se ainda a relevância dos construtos psicológicos na predição da dimensão de autogerenciamento, observando-se por outro lado, a necessidade de maiores investigações quanto à predição do direcionamento de valores.

De um modo geral, compreende-se que o estudo possibilitou um maior conhecimento de variáveis envolvidas no modelo proteano, permitindo novos avanços na produção científica da área em questão. Nesse sentido, ressalta-se os poucos estudos sobre o modelo proteano no contexto brasileiro e as considerações de Gerber, WitteKind, Grote, Conway e Guest (2009) sobre a cautela na generalização de medidas e resultados de um país para outro, tendo em vista as peculiaridades de cada contexto. Espera-se que os resultados encontrados continuem a ser investigados e contribuam para a preparação de jovens na transição da universidade para o mercado de trabalho.

Referências

- Bardagi, M., Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., & Menezes, I. A. D. (2006). Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 10(1), 69-82. doi:10.1590/S1413-85572006000100007
- Borges, L. F. L. (2014). *Gerenciamento proteano de carreira entre universitários* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória.
- Brasil (2013). Portaria nº 1, de 09 de janeiro de 2013. Diário Oficial, Brasília, 11-01-2013 – Seção 1, p.24. Recuperado de <http://www.abmes.org.br/public/arquivos/legislacoes/Port-Interministerial-001-2013-01-09.pdf>

- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 4-18. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 30-47. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 308-316. doi:10.1016/j.jvb.2011.12.008
- Cabrera, E. F. (2009). Protean organizations: Reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International, 14*(2), 186-201. doi:10.1108/13620430910950773
- Campos, K. C. L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: definições e variações psicológicas. *Estudos de Psicologia, 28*(1), 45-55.
- Conselho Nacional de Saúde (2012). Resolução nº 466/2012. Retirado de <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Costa Jr., P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A Revision of NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences, 12*(9), 887-898.
- De Bruin, G. P., & Buchner, M. (2010). Factor and item response theory analysis of the Protean and Boundaryless Career Attitude Scales. *SA Journal of industrial Psychology, 36*(2), 1-11. doi: 10.4102/sajipv36i2.932
- Dela Coleta, M. F. (1987). Escala multidimensional de locus de controle de Levenson. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 39*, 79-97.
- Duarte, M. E., Lassance, M.C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P.,... van Vianen, A. E. M. (2009). A construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia, 44*(2), 392-406.
- Gadassi, R., Gati, I., & Dayan, A. (2012). The Adaptability of Career Decision Making Profiles. *Journal of Counseling Psychology, 59*(4), 612-622. doi:10.1037/a0029155
- Gerber, M., WitteKind, A., Grote, G., Conway, N., & Guest, D. (2009). Generalizability of career orientations: A comparative study in Switzerland and Great Britain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*, 779-801. doi: 10.1348/096317909X474740
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary Career: A Work–Home Perspective. *Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 1*, 361-388. doi:10.1146/annurev-org psych-031413-091324
- Gouveia, V. V. (2003). A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia, 8*(3), 431-443.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness. *Personnel Review, 39*(4), 503-524. doi:10.1108/00483481011045443
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead, long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hall, D. T. (2002). *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hauk Filho, N., Machado, W. L., Teixeira, M. A. P., & Bandeira, D. R. (2012). Evidências de validade de marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade no modelo dos Cinco Grandes Fatores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 28*(4), 417-423.
- Leite, V. P. (2011). *O efeito mediador da auto-eficácia empreendedora na relação entre o locus de controle interno e a intenção empreendedora* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Lisboa, Portugal.
- Levenson, H. (1974). Activism and powerful others: Distinctions within the concept of internal-external control. *Journal of Personality Assessment, 38*(4), 377-383. doi:10.1080/00223891.1974.10119988
- Magalhães, M. O., & Bendassoli, P. F. (2013). Desenvolvimento de carreira nas organizações. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O Trabalho e as Organizações* (pp.433-464). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Martins, H. T. (2010). *Gestão da carreira na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa* (2ª ed.). Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark.
- McCrae, R. R. (2007). Aesthetic chills as a universal marker of openness to experience. *Motivation and Emotion, 31*(1), 5-11. doi:10.1007/s11031-007-9053-1
- McCrae, R. R., & Costa Jr., P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Neiva, K. M. C. (1996). Fim dos estudos universitários: Efeitos das dificuldades do mercado de trabalho na representação do futuro profissional e no estabelecimento de projetos pós universitários dos estudantes. *Psicologia USP, 7*(1/2), 2003-224.

- Neves, M. M., Trevisan, L. N., & João, B. N. (2013). Carreira proteana: revisão teórica e análise bibliométrica. *Revista de Psicologia: Organizações e Trabalho*, 13(2), 217-232.
- Nogueira, M. A. (2010). *Humanidades*. Recuperado em 20 abril 2014, de <http://www.unesp.br/guia/humanidades.php#>
- Nunes, C. H. S. S. (2007). Lançamento da Escala Fatorial de Extroversão (EFEx) e Escala Fatorial de Socialização (EFS). *Avaliação Psicológica*, 6(1), 103-106.
- Nunes, C. H. S. S., & Hutz, C. S. (2006). Construção e validação de uma escala de extroversão no modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. *Psico-USF*, 11(2), 147-155.
- Oliveira, M. Z., Zanon, C., Silva, I. S., Pinhatti, M. M., Gomes, W. B., & Gauer, G. (2010). Avaliação do autogerenciamento e do direcionamento de carreira: estrutura fatorial da Escala de Atitudes de Carreira Proteana. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2(2), 160-169.
- Ourique, L. R., Teixeira, M. A. P. (2012). Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários. *Psico-USF*, 17(2), 311-321. doi:10.1590/S1413-82712012000200015
- Quishida, A. & Casado, T. (2009). Adaptação à transição de carreira na meia-idade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 81-92.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Sá, P. F., Lemos, A. H. C., & Cavazotte, F. S. C. N. (2014). Expectativas de carreira na contemporaneidade: o que querem os jovens profissionais? *Revista ADM. MADE*, 18(2), 8-27.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 212-230. doi:10.1016/j.jvb.2008.05.001
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2010). Erratum to “Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators”. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 154-155. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.005
- Sharp, L. L., & Weidman, J. C. (1989). Early career of undergraduate humanities majors. *The Journal of Higher Education*, 60(5), 544-564. doi:10.2307/1982266
- Souza, D. L. O. (2003). *Ferramentas de gestão de tecnologia: um diagnóstico de utilização nas pequenas e médias empresas industriais da região de Curitiba* (Dissertação de Mestrado). Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, Curitiba.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35, 1542-1571. doi:10.1177/0149206309350082
- Tamayo, Á. (1989). Validade fatorial da escala Levenson de Locus de controle. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 5(1), 111-122.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-abilities Scale – Brazilian Form: Psychometrics properties and relationships with personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.007
- Teixeira, M. A. P., Gomes, W. B. (2004). Estou me formando... E agora? Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 47-62.
- Wolf, H-J, & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*, 17(1), 43-66. doi:10.1108/13620431211201328

Recebido 31/12/2014
1ª Revisão 24/04/15
Aceite Final 03/05/15

Sobre os autores

Ludmila Ferreira Liberato Borges é psicóloga do Instituto Federal do Espírito Santo e do Poder Judiciário do mesmo Estado. Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo, com graduação em Psicologia pela mesma instituição.

Alexsandro Luiz de Andrade é professor e pesquisador do campo da avaliação e medida psicológica da Universidade Federal do Espírito Santo.