

Motivos para Evasão e Personalidade como Preditores da Indecisão de Carreira

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

Lorena Rodrigues da Costa

Luara Carvalho¹

Rafaella Marcelino Ribeiro

Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas/SP, Brasil

Resumo

A indecisão de carreira é um desafio entre universitários, frequentemente influenciado por fatores individuais e contextuais. Este estudo analisou o quanto os motivos para evasão e os traços de personalidade explicam o perfil de indecisão de carreira. Participaram 254 universitários (78% mulheres; média de 24 anos; 87% de instituições privadas). Por meio de análises de correlação e regressão, identificaram-se os motivos de carreira e interpessoais como preditores da indecisão. Dentre os traços de personalidade, conscienciosidade e extroversão explicaram negativamente dimensões da indecisão, enquanto neuroticismo e amabilidade explicaram positivamente. Espera-se que os resultados ajudem na compreensão do fenômeno, sugerindo melhorias institucionais.

Palavras-chave: carreira, evasão, personalidade, universitários

Abstract: Reasons for Dropout and Personality as Predictors of Career Indecision

Career indecision is a challenge among university students, often influenced by individual and contextual factors. This study analyzed the extent to which reasons for dropout and personality traits explain career indecision profiles. A total of 254 university students participated (78% women; average age of 24 years; 87% from private institutions). Through correlation and regression analyses, career-related and interpersonal reasons were identified as predictors of indecision. Among the personality traits, conscientiousness and extraversion negatively explained dimensions of indecision, while neuroticism and agreeableness explained them positively. The results are expected to contribute to the understanding of the phenomenon, suggesting institutional improvements.

Keywords: career, dropout, personality, undergraduate students

Resumen: Motivos de Abandono y Personalidad como Predictores de la Indecisión de Carrera

La indecisión profesional es un desafío entre universitarios, frecuentemente influenciada por factores individuales y contextuales. Este estudio analizó en qué medida los motivos de abandono y los rasgos de personalidad explican el perfil de indecisión profesional. Participaron 254 universitarios (78% mujeres; promedio de 24 años; 87% de instituciones privadas). A través de análisis de correlación y regresión, se identificaron los motivos profesionales e interpersonales como predictores de la indecisión. Entre los rasgos de personalidad, la responsabilidad y la extraversión explicaron negativamente algunas dimensiones de la indecisión, mientras que el neuroticismo y la amabilidad lo hicieron positivamente. Se espera que los resultados contribuyan a la comprensión del fenómeno y sugieran mejoras institucionales.

Palabras-clave: carrera, evasión, personalidad, estudiantes universitarios

¹ Endereço para correspondência: Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Avenida John Boyd Dunlop, s/n, Jardim Ipaussurama, 13034-685, Campinas, SP. E-mail: luaracarvalhomotta@gmail.com

Em diferentes fases da vida, os indivíduos são levados a tomar decisões, em sua maioria em níveis triviais, outras vezes em níveis mais sérios na carreira (Mitchell & Krumboltz, 1984). A indecisão de carreira é uma questão prevalente que afeta o bem-estar e a carreira dos indivíduos (Dahanayake & Maduwanthi, 2023). Cada vez mais vinculada aos objetivos pessoais e aspirações profissionais, a indecisão de carreira é um conceito complexo e multidimensional influenciado por características pessoais, fatores ambientais e falta de informações sobre o mundo do trabalho (Dahanayake & Maduwanthi, 2023; Levin et al., 2023). Essa é uma questão comum que os indivíduos enfrentam em diferentes estágios da vida, desde a escolha profissional até a transição para uma nova carreira. As pesquisas sobre a indecisão de carreira em estudantes têm ganhado destaque no campo científico (Vilela et al., 2023; Xu & Bhang, 2019; Xu, 2020), uma vez que a indecisão pode levar a consequências negativas como estresse e diminuição da satisfação no trabalho e bem-estar (Dahanayake & Maduwanthi, 2023). Assim, esta pesquisa busca responder a uma questão importante, ainda não plenamente respondida, que é: a indecisão de carreira em universitários é mais impactada por aspectos psicológicos disposicionais ou contextuais? Portanto, este estudo analisou o quanto os traços de personalidade e motivos para evasão explicam o perfil de indecisão de carreira.

A indecisão de carreira refere-se à dificuldade de decidir em termos de escolha de objetivos educacionais e de carreira (Akyol & Bacanlı, 2019; Bian, 2023; Osipow, 1999; Xu & Bhang, 2019). Este momento de hesitação é esperado no processo normativo do desenvolvimento de carreira e proporciona uma abertura para caminhos profissionais alternativos e um amortecedor de comportamentos prematuros de escolha de carreira (Krumboltz, 2009; Phang et al., 2020; Savickas, 2012; Vilela et al., 2023).

Por um lado, a indecisão tende a dificultar o efetivo engajamento em tarefas de escolha profissional (Gomes, 1995). Por outro, pode favorecer que o indivíduo, ainda que de forma postergada, tome uma decisão mais legítima baseada no planejamento futuro (Krumboltz, 1992). Um exemplo seria quando um estudante avalia a possibilidade de evadir da graduação, a dúvida ao tomar a decisão de trocar ou trancar o curso pode fazer com que, nesse período de escolha, ele vivencie situações que o ajudem no processo de decisão.

Nesse contexto, seria de se supor que os motivos para evasão no Ensino Superior estão correlacionados com a dificuldade que os estudantes apresentam no processo de escolha de carreira. Mais ainda, é suposto que os motivos para evasão também expliquem o perfil de indecisão de carreira. De modo geral, existem fatores individuais e contextuais que contribuem para essa indecisão (Ourique & Teixeira, 2012; Stărică, 2012).

No nível individual, estão os traços de personalidade que exercem influências sobre as ações decisórias

(Azpilicueta et al., 2024; Di Fabio & Saklofskel, 2014; Marcionetti, 2014; Penn & Lent, 2019). A personalidade é entendida como padrões de comportamento e formas particulares de agir ao longo da vida (Costa & McCrae, 1998; Costa et al., 2019). Os autores postulam que os traços de personalidade são características psicológicas relativamente estáveis nas diversas formas do comportamento. Contudo, é possível que mudanças sejam provocadas pelas interações com o meio social ou pelas influências sofridas por aspectos motivacionais, afetivos ou comportamentais. Por influenciar na forma como o indivíduo se comporta em diferentes situações ao longo da vida, é de se supor que a personalidade tenha papel fundamental na decisão de carreira.

Para a avaliação da personalidade, tem sido amplamente utilizado o modelo *Big Five*, que analisa os cinco grandes fatores da personalidade (Costa & McCrae, 1998; Coleman et al., 2023). O primeiro é a Abertura, definida como o comportamento exploratório e a vontade de novas experiências. O segundo é a Conscienciosidade, que é explicada pelo grau de organização, persistência e motivação que essas pessoas apresentam. O terceiro é o Neuroticismo, associado às características emocionais das pessoas, principalmente ao ajustamento e à instabilidade emocional. O quarto é a Extroversão, que representa a forma como uma pessoa interage com os demais indivíduos. O quinto é a Amabilidade, que engloba a qualidade das relações interpessoais e o tipo de interação que uma pessoa apresenta em um *continuum*.

É válido acrescentar que muitos estudantes ingressam na universidade sem uma compreensão realista do que envolve a profissão. Na maioria das vezes, a decisão de carreira é baseada em preferências pessoais e na pressão social relacionada à escolha profissional, o que resulta em um aumento de evasão (Buscacio et al., 2017; Rabelo & Zárate, 2024). Por um lado, cursar uma graduação continua sendo um fator significativo para a mobilidade social ascendente, a ampliação de visões de mundo e o acesso à informação. Por outro, o índice de evasão segue aumentando, sendo esse um dos principais indicadores para o acompanhamento da trajetória dos estudantes (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira [Inep], 2022). Em 2013, a taxa de desistência acumulada era de 11%, e em 2022 passou para 58% (Inep, 2022).

A discussão sobre o futuro do trabalho, ancorada pela Organização Internacional do Trabalho (2023), destaca que parte dos universitários desiste no meio do caminho. Os índices de desemprego de graduados, a evolução tecnológica e outras questões contextuais, culturais e socioeconômicas reforçam a importância de investigar os aspectos relacionados aos motivos de evasão no Ensino Superior.

Os estudos demonstram que a evasão não é um processo exclusivo de escolha, mas envolve características

pessoais e interacionais (Tinto, 1975; Umekawa & Zerbin, 2018). A Psicologia, nesse sentido, pode contribuir com a análise de aspectos pessoais e relacionais, uma vez que considera as percepções e as perspectivas dos estudantes, além de ampliar a compreensão do construto e desenvolver estratégias de enfrentamento das dificuldades presentes na graduação (Pinto et al., 2023; Fuzinelli & Cardoso, 2023).

As causas que levam os estudantes à evasão podem ser mensuradas por meio da Escala de Motivos para Evasão do Ensino Superior (Ambiel, 2017), um instrumento subdividido em sete dimensões: institucionais, vocacionais, relacionados à falta de suporte, relacionados à carreira, interpessoais, relacionados à autonomia e relacionados ao desempenho acadêmico. A avaliação desses fatores pode influenciar no planejamento de ações institucionais, que impactam diretamente nos estudantes. Ao avaliar motivos potenciais, é possível inseri-los em um contexto de uma série de aspectos e vivências do Ensino Superior que impactam na decisão de evadir (Ambiel, 2015).

Assim, a permanência dos universitários tem se mostrado um desafio, não só em termos de identificar os motivos para evasão, mas em encontrar maneiras de reduzir esse comportamento e seus impactos após a conclusão do curso (Santos et al., 2022; Silva et al., 2020). Desse modo, a complexidade da evasão nos leva a lançar o olhar para diversos fatores objetivos e subjetivos que a envolvem. Portanto, a partir das complexidades que englobam o fenômeno e a necessidade de ampliação dos estudos nessa direção, a presente pesquisa tem como objetivo analisar o quanto os motivos para evasão no Ensino Superior e os traços de personalidade explicam o perfil de indecisão de carreira dos universitários.

Método

Participantes

Participaram 254 universitários com idades entre 18 e 58 ($M = 24$; $DP = 8,63$). Dentre eles, 198 se identificaram como mulheres (78%), 51 como homens (20%), 4 como não-binário (1,6%) e 1 que preferiu não responder (0,4%). No âmbito das instituições, 222 universitários declararam estudar em instituições privadas (87%), e 32 em públicas (12%). A amostra abrangeu nove estados, com destaque para São Paulo (70%) e Rio de Janeiro (13%).

Instrumentos

Questionário sociodemográfico desenvolvido exclusivamente para este estudo para identificar o perfil dos participantes. Foram inseridas questões de identificação como idade, sexo, curso, período cursado, dependência administrativa da universidade e localização geográfica (estado).

Escala de Perfil de Indecisão de Carreira (Career Indecision Profile – CIP) desenvolvida por Hacker et al.

(2013). A versão reduzida (CIP-20) (Xu, 2020; Xu & He, 2022; Xu & Tracey, 2017) já foi adaptada para o Brasil (Salvador & Ambiel, 2023) totalizando 20 itens (índices de confiabilidade variando de $\alpha = 0,86$ a $\alpha = 0,94$). A escala busca avaliar dificuldades no processo de escolha de carreira em quatro dimensões com cinco itens cada: 1. Neuroticismo/Afetividade Negativa, reflete um tipo de tomada de decisão que é dependente (ex.: “Quando acontece algo que me decepciona, leva muito tempo até eu me sentir bem de novo”); 2. Ansiedade de Escolha/Compromisso, reflete a necessidade do indivíduo por informações ocupacionais, dificuldade para se comprometer e muita ansiedade para tomar decisões de carreira (ex.: “Eu preciso aprender mais sobre mim antes de tomar uma boa decisão de carreira”); 3. Falta de Prontidão (ex.: “Tento destacar-me em tudo que faço”); e 4. Conflitos Interpessoais (ex.: “Pessoas que são importantes na minha vida não apoiam o que planejo para minha carreira”). A chave de resposta é do tipo Likert de seis pontos, que varia entre 1 (“discordo fortemente”) e 6 (“concordo fortemente”).

Escala de Motivos para Evasão no Ensino Superior (M-ES) de Ambiel (2017) cujo objetivo é o de avaliar potenciais motivos que podem levar o estudante a evadir no Ensino Superior, com 53 itens (índices de confiabilidade variando de $\alpha = 0,79$ a $\alpha = 0,93$). Os itens foram divididos em sete fatores: 1. motivos institucionais (ex.: “Falta de livros na biblioteca”), 2. motivos vocacionais (ex.: “A carreira não ser como eu achava que seria”), 3. motivos relacionados à falta de suporte (ex.: “Não ter tempo de realizar os estágios”), 4. motivos relacionados à carreira (ex.: “A faixa salarial da profissão ser muito baixa”), 5. motivos interpessoais (ex.: “Relacionamento ruim com os colegas de sala”), 6. motivos relacionados ao desempenho acadêmico (ex.: “Dificuldade para entender as matérias do curso”) e 7. motivos relacionados à autonomia (ex.: “Ter que morar sozinho”). Como chave de resposta, a escala utiliza o tipo Likert de likert de cinco pontos, variando de 1 (muito fraco) a 5 (muito forte).

Big Five Inventory 2 (BFI-2) desenvolvido para medir as características prototípicas de cada domínio dos Big Five originalmente com 60 itens (John et al., 1991; John et al., 2008). A versão reduzida (Soto & John, 2017) foi adaptada para o Brasil (Pires et al., 2023) totalizando um conjunto de 30 itens (índices de confiabilidade variando de $\alpha = 0,82$ a $\alpha = 0,86$). O primeiro fator é a Abertura, definida como o comportamento exploratório e a vontade de novas experiências (ex.: “Admiro a arte, música ou literatura”). O segundo é a Conscienciosidade, que é explicada pelo grau de organização, persistência e motivação que essas pessoas apresentam (ex.: “Tenho dificuldade para começar as tarefas”). O terceiro é o Neuroticismo, associado às características emocionais das pessoas, principalmente ao ajustamento e instabilidade emocional (ex.: “Sou calmo, e controlo bem meu estresse”). O quarto é a Extroversão,

que representa a forma como uma pessoa interage com os demais indivíduos (ex.: “Sou menos ativo do que outras pessoas”). O quinto é a Amabilidade, que engloba a qualidade das relações interpessoais e o tipo de interação que uma pessoa apresenta em um continuum (ex.: “Trato as pessoas com respeito”). A chave de resposta é em escala Likert de cinco pontos, em que 1 representa “Não tem nada a ver comigo” e 5 “Tem tudo a ver comigo”.

Procedimentos

Estudo aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas (CAAE: 64103122.3.0000.5481 e Parecer de número 5.717.448). A coleta de dados foi *on-line* com auxílio das redes sociais em amostra por conveniência. Todos os participantes concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foi respeitado todos os preceitos éticos esperados, inclusive o sigilo das informações individuais e o direito à participação voluntária. Ao finalizarem, os participantes tinham acesso a cartilhas, com o objetivo de fornecer mais informações sobre o assunto. A coleta de dados ocorreu no primeiro semestre de 2023.

Análise de dados

Foram realizadas estatísticas descritivas e exploratórias, incluindo testes de normalidade e análise do grau de confiabilidade (*software JASP*). Em seguida, realizadas correlações bivariadas das variáveis perfil de indecisão de carreira, motivos para evasão e traços de personalidade, considerando os escores totais e as dimensões de cada uma delas, seguindo o parâmetro de Miles e Shevlin (2001).

Procedeu-se com a análise de regressão linear múltipla, considerando como variáveis independentes os motivos para evasão e traços de personalidade e como variável dependente o perfil de indecisão de carreira. Os pressupostos de regressão linear múltipla foram testados e não foram identificadas violações (Field, 2009).

Resultados

Inicialmente, foi realizada uma análise de correlação de *Pearson* entre as dimensões. Os resultados podem ser vistos na Tabela 1, em que todas as variáveis preditoras testadas apresentaram correlações significativas com a variável dependente.

Entre as dimensões do perfil de indecisão de carreira e dos motivos para evasão, portanto, verificou-se que a dimensão Motivos Institucionais se correlacionou de forma baixa e positiva com Afetividade Negativa (0,20), enquanto Motivos Vocacionais apresentou correlação moderada e positiva com Ansiedade para Escolha (0,32) e baixa e positiva com Afetividade Negativa (0,24) e Indecisão Total (0,27). Motivos Relacionados à Carreira se correlacionou de forma baixa e positiva com Afetividade Negativa (0,25) e Indecisão Total (0,28), e de forma moderada e positiva com Ansiedade para Escolha (0,35). Já Motivos Relacionados ao Desempenho Acadêmico correlacionou-se de forma moderada e positiva com Afetividade Negativa (0,30), e de forma baixa e positiva com Ansiedade para Escolha (0,22) e Indecisão Total (0,26). Motivos Interpessoais se correlacionou de forma positiva e moderada com Afetividade Negativa (0,32) e Indecisão Total (0,33), e baixa e positiva com Ansiedade para Escolha (0,25) e Conflitos Interpessoais (0,21).

Tabela 1

Correlação entre as dimensões do perfil de indecisão de carreira, motivos para evasão e personalidade

	M (DP)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. AN	18,6(5,9)	0,82							
2. AE	16,3(6,1)	0,50*	0,80						
3. FP	11,5(4,7)	0,44*	0,49*	0,60					
4. CI	9,9(5,8)	0,32*	0,39*	0,31*	0,85				
5. Total	56,3(16,7)	0,77*	0,81*	0,72*	0,69*	0,89			
6. MI	26,1(9,5)	0,20*	0,17*	-0,05	0,04	0,13*	0,91		
7. MV	22,2(8,8)	0,24*	0,32*	0,12	0,09	0,27*	0,49*	0,88	
8. MFS	30,2 (8,8)	0,13*	0,10	-0,03	-0,07	0,06	0,53*	0,56*	0,89
9. MC	16,3(5,5)	0,25*	0,35*	0,07	0,12	0,28*	0,56*	0,67*	0,46*
10. MDA	14,6(6,3)	0,30*	0,22*	0,13*	0,12	0,26*	0,65*	0,44*	0,48*
11. MI	14,7 (5,6)	0,32*	0,25*	0,19*	0,21*	0,33*	0,59*	0,32*	0,32*
12. MA	10,8(4,7)	0,18*	0,06	-0,08	-0,03	0,05	0,41*	0,29*	0,36*
13. EXT	19,7(4,3)	-0,50*	-0,30*	-0,50*	-0,19*	-0,49*	-0,02	-0,03	-0,08
14. CON	21,2(4,0)	-0,44*	-0,44*	-0,54*	-0,33*	-0,58*	-0,03	-0,18*	-0,02
15. NEU	18,2(4,4)	0,68*	0,37*	0,40*	0,25*	0,57*	0,14*	0,21*	0,08
16. ABE	19,1(3,1)	-0,05	-0,01	-0,14*	-0,03	-0,07	-0,03	0,04	0,07
17. AMA	19,4(2,8)	-0,15*	-0,18*	-0,20*	-0,01	-0,18*	-0,04	-0,13*	-0,03

Tabela 1 (continuação)

Correlação entre as dimensões do perfil de indecisão de carreira, motivos para evasão e personalidade

	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. AN									
2. AE									
3. FP									
4. CI									
5. Total									
6. MI									
7. MV									
8. MFS									
9. MC	0,85								
10. MDA	0,50*	0,91							
11. MI	0,44*	0,58*	0,81						
12. MA	0,37*	0,44*	0,31*	0,77					
13. EXT	-0,004	-0,20*	-0,18*	-0,09	0,74				
14. CON	-0,11	-0,14*	-0,12	0,06	0,41*	0,80			
15. NEU	0,12	0,21*	0,24*	0,08	-0,32*	-0,38*	0,77		
16. ABE	-0,03	-0,11	-0,09	-0,02	0,09	-0,002	-0,08	0,58	
17. AMA	-0,16*	-0,006	-0,08	-0,05	0,10	0,28*	-0,44*	0,13*	0,68

Nota. * $p < 0,05$. Na diagonal, são encontrados os ômega de McDonald das dimensões. Legenda: AN = Afetividade negativa; AE = ansiedade para escolha; FP = falta de prontidão; CI = conflitos interpessoais; Total = escore total da CIP; MI = motivos institucionais; MV = motivos vocacionais; MFS = motivos relacionados à falta de suporte; MC = motivos relacionados à carreira; MDA = motivos relacionados ao desempenho acadêmico; MI = motivos interpessoais; MA = motivos relacionados à autonomia; Ext = extroversão; Con = conscienciosidade; Neu = neuroticismo; Abe = abertura; Ama = amabilidade

Em relação ao perfil de indecisão de carreira e os traços de personalidade, foram observadas correlações negativas entre todas as dimensões, com exceção do Neuroticismo. A Extroversão se correlacionou negativamente e moderadamente com Afetividade Negativa (-0,50), Ansiedade para Escolha (-0,30), Falta de Prontidão (-0,50) e Indecisão Total (-0,49) enquanto Conscienciosidade com a Afetividade Negativa (-0,44), Ansiedade para Escolha (-0,44), Falta de Prontidão (-0,54), Conflitos Interpessoais (-0,33) e Indecisão Total (-0,58). No que tange as correlações positivas, o perfil de indecisão de carreira se correlacionou de forma moderada com o Neuroticismo, indicando correlações altas entre Afetividade Negativa (0,68) e Indecisão Total (0,57), moderadas entre Falta de Prontidão (0,40) e Ansiedade para Escolha (0,37), e, por fim, baixas com Conflitos Interpessoais (0,25).

Em caráter exploratório, realizou-se Regressão Linear Múltipla. Antes da realização, foram verificados os seus pressupostos e analisada a linearidade dos parâmetros (Hair et al., 2009). Os resultados são apresentados na Tabela 2.

Tendo como variável dependente a dimensão Afetividade Negativa do perfil de indecisão de carreira e como variáveis preditoras, as dimensões dos motivos para evasão e da personalidade, os resultados indicaram seis modelos explicativos. No entanto, o melhor modelo

foi o sexto, significativo, explicando um total de 62% da Afetividade Negativa. No modelo eleito, cinco variáveis foram preditoras significativas de Afetividade Negativa, com destaque para o Neuroticismo, com um coeficiente Beta padronizado (β) positivo de 0,61 e Extroversão, que explicou negativamente a variável dependente com um coeficiente de -0,28. Isso significa que a mudança de uma unidade em Neuroticismo implica no aumento de aproximadamente 60% de uma unidade em Afetividade Negativa. E a mudança de uma unidade de Extroversão implica na diminuição de 28% de uma unidade da variável dependente.

No que tange à dimensão Ansiedade para Escolha, também resultou em cinco modelos para compreensão da variável dependente. Destacando o quinto modelo como mais eficaz ao explicar 32% da Ansiedade para Escolha. No modelo selecionado, duas variáveis foram consideradas preditoras significativas da Ansiedade para Escolha, que são: Motivos relacionados a Carreira, com um coeficiente (β) positivo de 0,30 e Conscienciosidade, que apresentou um coeficiente negativo de -0,30. Em termos práticos, isso implica que um acréscimo de uma unidade em Motivos relacionados a Carreira está associado a um aumento de aproximadamente 30% em Ansiedade para Escolha. Por outro lado, a mudança de uma unidade de Conscienciosidade indicará uma diminuição de 30% na unidade da variável dependente.

Tabela 2

Regressão linear das variáveis e dimensões do perfil de indecisão de carreira

Afetividade Negativa ($R^2 = 0,62$)	β	t	p
Motivos relacionados à Carreira	0,19	4,82	<0,001
Conscienciosidade	-0,13	-2,90	0,004
Extroversão	-0,28	-6,30	<0,001
Neuroticismo	0,61	13,1	<0,001
Amabilidade	0,21	4,70	<0,001
Ansiedade para Escolha ($R^2 = 0,32$)			
Motivos relacionados à Carreira	0,30	5,67	<0,001
Conscienciosidade	-0,30	-4,96	<0,001
Neuroticismo	0,18	3,15	0,002
Falta de Prontidão ($R^2 = 0,43$)			
Conscienciosidade	-0,34	-6,17	<0,001
Extroversão	-0,30	-5,57	<0,001
Neuroticismo	0,17	3,23	0,001
Conflitos Interpessoais ($R^2 = 0,16$)			
Motivos Interpessoais	0,22	3,50	<0,001
Conscienciosidade	-0,30	-5,19	<0,001

Nota. R^2 = coeficiente de determinação ajustado; β = coeficiente de regressão linear padronizado; p = significância. Não foram informados os valores das variáveis excluídas do modelo

Ainda na Tabela 2, estão apresentados os resultados da dimensão Falta de Prontidão, que apresentou seis modelos para explicação, sendo o sexto o que melhor se destaca ao explicar 41% da Falta de Prontidão. No modelo indicado, duas variáveis foram preditoras significativas da Falta de Prontidão, a saber: Conscienciosidade, com um coeficiente β negativo de -0,34, e a Extroversão, também explicando negativamente a variável dependente com β de -0,30. Em termos de interpretação, isso sugere que um aumento de uma unidade em Conscienciosidade e Extroversão implica, respectivamente, em uma redução de 34% e 30% na Falta de Prontidão.

Por último, estão os resultados da regressão com a dimensão Conflitos Interpessoais do perfil de indecisão de carreira como variável dependente. A análise apresentou quatro modelos para explicação da variável dependente, destacando o quarto como o mais eficaz, explicando um total de 15% dos Conflitos Interpessoais. No modelo escolhido, dois fatores foram identificados como preditores significativos dos Conflitos Interpessoais: Conscienciosidade, com um coeficiente negativo de -0,30, e Motivos Interpessoais, com um coeficiente Beta padronizado de 0,22. Isso sugere, portanto, que a alteração de uma unidade em Conscienciosidade está associada a uma diminuição de aproximadamente -30% de uma unidade de Conflitos Interpessoais, além de que, o aumento de uma unidade de Motivos Interpessoais está associado a um acréscimo de aproximadamente 22% em Conflitos Interpessoais.

Discussão

O objetivo deste estudo foi analisar o quanto os motivos para evasão no Ensino Superior e os traços de personalidade explicam o perfil de indecisão de carreira dos universitários. Em caráter exploratório, foram realizadas análises de regressão individualmente para as dimensões do perfil de indecisão de carreira. Os resultados confirmam as expectativas teóricas, destacando coeficientes significativos, ainda que em geral entre baixos e moderados, em relação às três variáveis investigadas.

No que tange aos motivos para evasão no Ensino Superior, os coeficientes observados, em geral, correlacionaram-se de forma positiva, ainda que baixa ou moderada, com as dimensões do perfil de indecisão de carreira (especificamente Afetividade Negativa, Ansiedade para Escolha e Conflitos Interpessoais). Já sobre a predição, dentre os sete motivos para evasão somente dois explicaram alguma dimensão do perfil de indecisão dos universitários. O primeiro foi Motivos relacionados à Carreira, cujos conteúdos versam sobre preocupações ou constatações a respeito da carreira futura tanto em relação à execução das tarefas em si, quanto a aspectos do mercado de trabalho. O segundo foi Motivos Interpessoais, que conta com itens que versam sobre dificuldades de relacionamento com colegas.

O fator Motivos relacionados à Carreira foi capaz de prever a Afetividade Negativa e a Ansiedade para Escolha, o que sugere que os aspectos inerentes à inserção profissional (por exemplo, faixa salarial, baixo

reconhecimento na profissão, mercado limitado e emprego futuro) podem explicar sentimentos negativos direcionados à área, bem como ansiedade para tomar decisões de carreira e a necessidade de explorar a profissão em busca de mais informações ocupacionais. Como mencionado por Brown e Lent (2013), é importante considerar que características psicológicas do sujeito, assim como a falta de informações profissionais, informações conflitantes ou dificuldades para processá-las adequadamente, podem contribuir para conflitos na tomada de decisão.

Esses achados reforçam a importância de os universitários refletirem sobre suas preocupações em relação à carreira futura, tanto na execução das tarefas quanto em aspectos do mercado de trabalho. É por isso que os comportamentos exploratórios deveriam anteceder as tomadas de decisão de carreira, assim como esforços cognitivos de elaboração de planos futuros (Teixeira et al., 2019). Quando o universitário percebe que não há oportunidades de atuação e reconhecimento de sua profissão no mercado, e que o curso de graduação pode não ajudar a conseguir um bom emprego no futuro, ele tende a ampliar a Afetividade Negativa. Essa dimensão do perfil de indecisão na carreira caracteriza um tipo de tomada de decisão dependente, em que o estudante universitário tende a se sentir angustiado, ansioso, triste e desmotivado, focando nos aspectos negativos de si, da situação e da escolha profissional (Salvador & Ambiel, 2023).

Cursar o Ensino Superior já é um processo que envolve muitas dúvidas, com a ampliação dos sentimentos negativos quanto à área, a dificuldade de decidir em termos de escolha de objetivos educacionais tende a aumentar (Akyol & Bacanlı, 2019; Bian, 2023; Osipow, 1999; Xu & Bhang, 2019). Salvador (2022) já evidenciou variáveis individuais como crenças de autoeficácia e estabelecimento de metas como preditores positivos e estatisticamente significativos da Afetividade Negativa, corroborando com os resultados deste estudo.

A dimensão Motivos relacionados à Carreira também foi capaz de prever a Ansiedade para Escolha, refletindo a necessidade do indivíduo por informações ocupacionais, dificuldade para se comprometer, hesitação e ansiedade para tomar decisões de carreira (Krumboltz, 2009; Phang et al., 2020; Savickas, 2012; Vilela et al., 2023). Assim, o indivíduo ao olhar para si e para sua carreira tende a ampliar os sentimentos de medo e ansiedade quanto ao futuro profissional. Esses sentimentos podem contribuir para que ele se sinta incapaz de se comprometer com uma escolha, devido a uma ampla gama de interesses e a insegurança de que tanto ele quanto as circunstâncias possam mudar.

O fator Motivos Interpessoais foi capaz de explicar os Conflitos Interpessoais, ou seja, os conflitos que o indivíduo pode ter no processo de tomada de decisão com pessoas que são importantes para ele. Assim, o ambiente social no qual o indivíduo está inserido (por exemplo,

relação com os colegas da universidade, com os professores e com a família) é determinante para a construção de uma rede de apoio para o estudante nessa fase da carreira. Nesse sentido, os universitários tendem a valorizar pessoas importantes que aprovam ou desaprovam os seus planos de carreira e podem, inclusive, influenciar ativamente no momento em que precisam tomar decisões profissionais.

Estes achados sugerem que a perspectiva volátil do mercado de trabalho no país e diferentes aspectos que envolvem o universitário podem estar relacionados com as decisões profissionais. Ressaltando, portanto, a multidimensionalidade do perfil de indecisão de carreira (Levin et al., 2023; Vilela et al., 2023). Assim, compreender as razões que levam um estudante a interromper seus estudos pode proporcionar uma reflexão sobre as estratégias pedagógicas e de apoio ao graduando, uma vez que esse é um processo que envolve características pessoais e interacionais (Tinto, 1975; Umekawa & Zerbini, 2018).

No que tange aos traços de personalidade dos universitários (Abertura, Amabilidade, Extroversão e Conscienciosidade), eles mostraram-se correlacionados de forma negativa e moderada com o escore total de indecisão de carreira. Somente a dimensão Neuroticismo apresentou correlações moderadas e altas com Afetividade Negativa, Falta de Prontidão, Ansiedade para Escolha e Conflitos Interpessoais. Estudos dos cinco grandes traços de personalidade do modelo *Big Five* já apresentavam correlações entre as variáveis (Martincin & Stead, 2015; Penn & Lent, 2019). Os traços de personalidade são vistos como padrões de comportamento do indivíduo (Costa & McCrae, 1998; Costa et al., 2019), que, juntos, explicaram parcialmente a indecisão de carreira dos universitários.

Exercendo influências sobre as ações decisórias (Azpilicueta et al., 2024; Di Fabio & Saklofskel, 2014; Penn & Lent, 2019), as descobertas sobre o poder de predição mostraram que a Abertura não apresentou dados significativos para nenhuma das dimensões, enquanto a Conscienciosidade explicou negativamente todas as dimensões do perfil de indecisão de carreira. Quanto à Conscienciosidade, esses resultados corroboram estudos anteriores, que também encontraram correlações negativas entre essas variáveis (Marcionetti, 2014; Penn & Lent, 2019), reforçando a ideia de que indivíduos com altos níveis de Conscienciosidade tendem a adotar um método organizado e persistente de exploração e tomada de decisão (Salvador & Ambiel, 2023).

A Conscienciosidade engloba a qualidade das relações interpessoais e o tipo de interação que uma pessoa apresenta em um *continuum* (John et al., 1991; Soto & John, 2017). Outros estudos já evidenciaram a Conscienciosidade como contribuinte para o fortalecimento de metas e ações decisórias, que reúne habilidades de liderança, planos de longo prazo, rede de apoio organizada e especialização técnica (Brown & Hirschi, 2013;

Lent et al., 2019; McCrae & Costa, 1999). Assim, o progresso na tomada de decisões, reflete em universitários mais decididos e menos ansiosos em relação à carreira, além de contribuir para um comportamento ativo de exploração (Lent et al., 2019).

Por outro lado, a Extroversão também explicou negativamente Afetividade Negativa e Falta de Prontidão. A Extroversão é caracterizada por habilidades sociais, inúmeras amizades, interesses vocacionais empreendedores, participação em esportes, filiação a clubes. Indivíduos extrovertidos tendem a ser mais otimistas e enérgicos, o que pode ajudar a reduzir sentimentos de afetividade negativa e melhorar a prontidão para tomar decisões. McCrae e Costa (1996) indicam que a extroversão está frequentemente associada a uma maior satisfação com a vida e menor incidência de ansiedade e depressão.

Além disso, o Neuroticismo explicou positivamente três dimensões do perfil de indecisão de carreira, quais foram: Afetividade Negativa, Ansiedade para Escolha e Falta de Prontidão. O Neuroticismo sugere baixa autoestima, crenças perfeccionistas irracionais, atitudes pessimistas. Os resultados obtidos, conforme apresentado por Ambiel et al. (2018), sugerem que o neuroticismo pode ser compreendido como um dos fatores preditores positivos da indecisão de carreira, uma vez que, uma alta pontuação neste fator pode indicar maior instabilidade emocional.

Finalmente, a Amabilidade também explicou positivamente a Afetividade Negativa. Esse traço é caracterizado por atitudes de perdão, crença na cooperação e linguagem inofensiva. Embora a amabilidade seja geralmente associada a relacionamentos interpessoais positivos, em alguns contextos, pode levar a sentimentos de sobrecarga emocional e dificuldades em assertividade, contribuindo para a afetividade negativa. Como discutido por Graziano e Eisenberg (1997), indivíduos altamente amáveis podem evitar conflitos a todo custo, o que pode resultar em estresse emocional acumulado.

Em relação à Ansiedade para Escolha, tanto a Conscienciosidade, que a explicou negativamente, quanto o Neuroticismo foram capazes de explicá-la. Indivíduos com alta Conscienciosidade tendem a ser organizados, metódicos e persistentes na coleta de informações, o que contribui para a exploração profissional e os ajuda a reduzir a ansiedade associada às escolhas de carreira. Por outro lado, o Neuroticismo, como supracitado, aumenta essa ansiedade devido à sua associação com insegurança e preocupação excessiva (Lent & Brown, 2013).

Três traços de personalidade explicaram a Falta de Prontidão: Conscienciosidade, Extroversão e Neuroticismo. Indivíduos que pontuam mais alto em Conscienciosidade são mais propensos a estar preparados e prontos para tomar decisões importantes, enquanto a Extroversão pode ajudar na prontidão através de redes de apoio social e engajamento ativo em atividades diversas. O Neuroticismo, no entanto, tende a comprometer

a prontidão devido à sua associação com dúvidas e medo de fracasso. Segundo Hudson e Roberts (2014), a prontidão para tomar decisões importantes está intrinsecamente ligada a uma combinação de fatores de personalidade que promovem tanto a estabilidade emocional quanto a motivação.

Conforme verificado, os traços de personalidade podem contribuir para a adaptação de carreira (Lent & Brown, 2013), por meio de comportamentos ou tendências emocionais. Mais especificamente, os autores sugerem que alta Conscienciosidade e Abertura a experiências podem influenciar as metas decisórias, enquanto alta Conscienciosidade e Extroversão influenciam as ações decisórias. Ainda, apresentam que baixo Neuroticismo e alta Extroversão influenciam os resultados (Lent & Brown, 2013).

Tomadas em conjunto, as conclusões do presente estudo apresentam contribuições para diferentes atores sociais. Embora haja um crescente número de estudos sobre a indecisão de carreira com universitários (Xu & Bhang, 2019; Xu, 2020), os educadores e gestores das Instituições de Ensino Superior – IES podem usar tais resultados para pensar em serviços de planejamento de carreira e de políticas de manutenção dos universitários até sua efetiva diplomação. Os orientadores profissionais, por sua vez, podem se beneficiar da presente pesquisa nos processos de aconselhamento de carreira de universitários. Por fim, os pesquisadores da área podem utilizar esses resultados para avançar nos estudos das complexidades que englobam a indecisão de carreira, os motivos para evasão e os traços de personalidade dos estudantes.

Considerações finais

Assumindo caráter exploratório, realizaram-se análises de correlação, apresentando resultados significativos dos preditores com a indecisão de carreira. A análise de regressão confirmou expectativas teóricas, identificando apenas motivos de carreira e motivos interpessoais como preditores da indecisão. Entre os traços de personalidade, Conscienciosidade e Extroversão explicaram negativamente algumas dimensões da indecisão, enquanto Neuroticismo e Amabilidade explicaram positivamente. O objetivo geral para o presente estudo foi atingido e gerou contribuição para o campo de estudos e entendimento das relações entre as três variáveis investigadas. Compreender como a personalidade e os motivos potenciais para evasão influenciam no processo de indecisão de carreira é importante tanto para o planejamento de ações institucionais para a prevenção e acompanhamento do fenômeno quanto para a realidade brasileira.

Como limitação, não é possível fazer generalizações, pois a amostra foi de conveniência. Além disso, realizamos um estudo de corte transversal, que apresenta maiores riscos de viés. Sugere-se estudos longitudinais e de intervenção

com estratégias podem ajudar os indivíduos a superar a indecisão de carreira, incluindo aconselhamento de carreira e workshops de tomada de decisão de carreira. Outro aspecto que vale ser mencionado é que, neste estudo, os estudantes foram tomados como uma amostra única, não se fazendo qualquer diferenciação entre aqueles provenientes de IES públicas e particulares. Embora os efeitos da dependência administrativa já sejam conhecidos no que tange à capacidade psicométrica do instrumento utilizado (Ambiel et al., 2016), considerando a diferença numérica entre as subamostras nesta pesquisa, foi decidido não incluir essa variável nas análises, uma vez que poderia ser um confundidor. Em estudos futuros, contudo, esse deve ser um objetivo a ser considerado. Espera-se que a presente pesquisa

impulsione novas investigações que contribuam para o perfil de indecisão de carreira dos universitários e que instituições de ensino possam investir em melhorias a fim de prevenir e acompanhar o fenômeno da evasão e indecisão de carreira.

Declaração sobre conflitos de interesse

Não existem conflitos de interesses relacionados com este trabalho

Declaração sobre o uso de inteligência artificial

O conteúdo deste artigo foi inteiramente elaborado sem o uso de inteligência artificial para a sua criação.

Referências

- Ambiel, R. (2015). Construção da Escala de Motivos para Evasão do Ensino Superior. *Avaliação Psicológica*, 14(1), 41-52. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712015000100006&lng=pt&tlng=pt
- Ambiel, R. (2017). *Escala de Motivos para Evasão do Ensino Superior: manual técnico*. São Paulo: Hogrefe.
- Ambiel, R., Carvalho, L., Moreira, T., & Bacan, A. (2016). Funcionamento diferencial dos itens na Escala de Motivos para Evasão do Ensino Superior (M-ES). *Psico*, 47(1), 68-76. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2016.1.21765>
- Ambiel, R., Martins, G., & Hernández, D. (2018). Por que os adolescentes buscam fazer orientação profissional? Um estudo preditivo com estudantes brasileiros. *Temas em Psicologia*, 26(4), 1971-1984. <https://doi.org/10.9788/TP2018.4-10Pt>
- Akyol, E., & Bacanlı, F. (2019). Building a solution-focused career counselling strategy for career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 73-79. <https://doi.org/10.1177/103841621877962>
- Azpilicueta, A., Ghio, F., Cupani, M., Garrido, S., & Morán, V. (2024). Predictive Contribution of Personality Traits in Career Decision-Making: A Test of the Social Cognitive Model of Career Self-Management. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 42(1), 89-109. <https://doi.org/10.1177/07342829231207140>
- Bian, X. (2023). Career indecision: an integrative review and research agenda. *European Journal of Training and Development*, 47(1/2), 166-182. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2021-0084>
- Brown, S., & Hirschi, A. (2013). Personality, career development, and occupational attainment. In Brown, S. & Lent, R. *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 299-328). John Wiley & Sons.
- Brown, S., & Lent, R. (Eds.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). Wiley.
- Buscacio, R., & Soares, A. (2017). Expectativas sobre o desenvolvimento da carreira em estudantes universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 69-79. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p69>
- Coleman, C., Lenz, J., & Osborn, D. (2023). The relationships among the big 5 personality factors and negative career thoughts. *The Career Development Quarterly*, 71(1), 30-40. <https://doi.org/10.1002/cdq.12313>
- Costa, P., & McCrae, R. (1998). Six approaches to the explication of facet-level traits: Examples from Conscientiousness. *European Journal of Personality*, 12, 117-134. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199803/04\)12:2<117::AID-PER295>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199803/04)12:2<117::AID-PER295>3.0.CO;2-C)
- Costa, P., McCrae, R., & Löckenhoff, C. (2019). Personality across the Life Span. *Annual Review of Psychology*, 70(1), 423-448. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-103244>
- Dahanayake, K., & Maduwanthi, W. (2023). Career indecision: a systematic literature review. *Journal of Applied Science and Social Science*, 13(05), 05-09. <https://www.internationaljournal.co.in/index.php/jasass/article/view/61>

- Di Fabio, A., & Saklofske, D. (2014). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences*, 64, 174-178. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.02.024>
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. 2.ed. Artmed.
- Fuzinelli, J., & Cardoso, H. (2023). Evasão no ensino superior: análise sistemática da literatura entre 2010 e 2019. *Psico*, 54(2), e41563. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2023.2.41563>
- Gomes, B. (1995). La Tomada de Decisiones y la Indecisión Vocacional. Em F. Rivas (Org.) *Manual de Asesoramiento y Orientación Vocacional* (pp. 275-305) Madrid: Síntesis.
- Graziano, W., & Eisenberg, N. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. In R. Hogan, J. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 795-824). Academic Press.
- Hacker, J., Carr, A., Abrams, M., & Brown, S. (2013). Development of the career indecision profile: Factor structure, reliability, and validity. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 32-41. <https://doi.org/10.1177/1069072712453832>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman Editora.
- Hudson, N., & Roberts, B. (2014). Goals to change personality traits: Concurrent links between personality traits, daily behavior, and goals to change oneself. *Journal of Research in Personality*, 53, 68-83. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.08.008>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). (2022). *Censo da Educação Superior – Notas Estatísticas 2022*. https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2022/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2022.pdf
- John, O., Donahue, E., & Kentle, R. (1991). *Big Five Inventory (BFI)* [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t07550-000>
- John, O., Naumann, L., & Soto, C. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy. *Handbook of personality: Theory and research*, 3(2), 114-158.
- Krumboltz, J. (1992). The wisdom of indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3), 239-244. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90025-U](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90025-U)
- Krumboltz, J. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. <https://doi.org/10.1177/106907270832886>
- Lent, R., & Brown, S. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R., Morris, T., Penn, L., & Ireland, G. (2019). Social-cognitive predictors of career exploration and decision-making: Longitudinal test of the career self-management model. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 184-194. <https://doi.org/10.1037/cou0000307>
- Levin, N., Udayar, S., Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Rossier, J. (2023). The structure of the career decision-making difficulties questionnaire across 13 countries. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 129-148. <https://doi.org/10.1177/1069072722109922>
- Marcionetti, J. (2014). Factors affecting teenagers' career indecision in southern Switzerland. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 158-166. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1151>
- Martincin, K., & Stead, G. (2015). Five-factor model and difficulties in career decision making: A meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 3-19. <https://doi.org/10.1177/1069072714523081>
- McCrae, R., & Costa, P. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 159-181). Guilford Press.
- McCrae, R., & Costa, P. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51-87). Guilford Press.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. Sage.

- Mitchell, L., & Krumboltz, J. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 238-280). John Wiley.
- Ourique, L., & Teixeira, M. (2012). Self-efficacy and personality on university student's career planning. *Psico-USF*, 17(2), 311-321. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712012000200015>
- Organização Internacional do Trabalho (2023). *O futuro do trabalho: Desafios e oportunidades no ensino superior*. Organização Internacional do Trabalho. <https://www.ilo.org/futurotrabalho/relatorio2023>
- Osipow, S. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147-154. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1704>
- Penn, L., & Lent, R. (2019). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 457-470. <https://doi.org/10.1177/1069072718758296>
- Phang, A., Fan, W., & Arbona, C. (2020). Secure attachment and career indecision: the mediating role of emotional intelligence. *Journal of Career Development*, 47(6), 657-670. <https://doi.org/10.1177/089484531881436>
- Pinto, A., Santana, G., & Ramos, F. (2023). Intervenção psicológica breve para promoção do enfrentamento dos estressores no ensino superior. *Psicologia Escolar e Educacional*, 27, e235552. <https://doi.org/10.1590/2175-35392023-235552>
- Pires, J., Nunes, C., Nunes, M., & Primi, R. (2023). Preliminary validity for the Big Five Inventory-2 in Brazilian adults. *Psico-USF*, 28(1), 91-102. <https://doi.org/10.1590/1413-82712023280108>
- Rabelo, A., & Zárate, L. (2024). A Model for Predicting Dropout of Higher Education Students. *Data Science and Management*. <https://doi.org/10.1016/j.dsm.2024.07.001>
- Salvador, A. (2022). *Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para Autogerenciamento* [Tese de Doutorado]. Universidade São Francisco
- Salvador, A., & Ambiel, R. (2023). Evidências de validade da versão brasileira da Career Indecision Profile (CIP-20) com universitários brasileiros. *Trabalho apresentado no XI Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica*, Brasília, DF, Brasil.
- Santos, Y., Lima, L., & Ramos, I. (2022). Permanência no ensino superior: Um estudo para uma coorte de ingressantes cotistas e não cotistas na UFRN. *Novos Olhares Sociais*, 5(1), 131-155. <https://periodicos.ufrn.edu.br/index.php/novos-olhares-sociais/article/view/4674/2421>
- Savickas, M. (2012). Theory Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-20. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Silva, F., Cabral, T., & Pacheco, A. (2020). Dropout or permanence? Predictive models for higher education management. *Education Policy Analysis Archives*, 28, 149. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.5387>
- Soto, C., & John, O. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory-2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69-81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>
- Stărică, E. (2012). Predictors for career indecision in adolescence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 168-172. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.105>
- Teixeira, M., Oliveira, M., Melo-Silva, L., & Taveira, M. (2019). Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários: construção, características psicométricas e modelo das respostas adaptativas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 703-712. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16557>
- Tinto, V. (1975). Dropout from higher education: A theoretical synthesis of recent research. *Review of Educational Research*, 45(1), 89-125. <https://doi.org/10.3102/00346543045001089>
- Umekawa, E., & Zerbini, T. (2018). Fatores relacionados à evasão em EAD: validação de uma escala. *Cadernos de Educação*, 59, 172-195. <https://doi.org/10.15210/caduc.v0i59.7779>
- Vilela, N., Carboni, B., & De Souza, B. (2023). Panorama da produção científica sobre decisão de carreira: uma análise bibliométrica. *Revista Liceu On-Line*, 13(2), 126-143. https://liceu.emnuvens.com.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1924
- Xu, H. (2020). Career indecision profile-short: reliability and validity among employees and measurement invariance across students and employees. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 91-108. <https://doi.org/10.1177/1069072719831975>

- Xu, H., & Bhang, C. (2019). The structure and measurement of career indecision: A critical review. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 2-20. <https://doi.org/10.1002/cdq.12159>
- Xu, H., & He, R. (2022). Facilitating International Research on Career Indecision: Developing Career Indecision Profile-Short-5 in China and the U.S. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 719-738. <https://doi.org/10.1177/10690727221080449>
- Xu, H., & Tracey, T. (2017). The reciprocal dynamic model of career decision ambiguity tolerance with career indecision: A longitudinal three-wave investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 538. <https://doi.org/10.1037/cou0000220>

Recebido: 16/10/2024

1ª reformulação: 06/12/2024

Aceito: 18/12/2024

Sobre os autores:

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel é Psicólogo, Doutor em Psicologia pela Universidade São Francisco e docente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas).

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3921-8547>

E-mail: ambielram@gmail.com

Lorena Rodrigues da Costa é Psicóloga, mestranda em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas). Bolsista pelo CNPq.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5494-8567>

E-mail: lorenacosta1508@gmail.com

Luara Carvalho é Psicóloga, Doutora em Psicologia e coordenadora do curso de graduação em Psicologia na Universidade Salgado de Oliveira. Pós-doc em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas) e Orientadora de Carreira. Bolsista CAPES.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3852-3133>

E-mail: luaracarvalhomotta@gmail.com

Rafaella Marcelino Ribeiro é graduanda em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8093-3973>

E-mail: rafinharibeiro2003@gmail.com