

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EM DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO (PPGDS)

CAMILA FERREIRA CÂNDIDO

**RELAÇÃO ENTRE ENVOLVIMENTO COM O ESTUDO, PROATIVIDADE NA
CARREIRA E PROPENSÃO AO PLANEJAMENTO FINANCEIRO PESSOAL**

CRICIÚMA

2024

CAMILA FERREIRA CÂNDIDO

**RELAÇÃO ENTRE ENVOLVIMENTO COM O ESTUDO, PROATIVIDADE NA
CARREIRA E PROPENSÃO AO PLANEJAMENTO FINANCEIRO PESSOAL**

Dissertação apresentado ao Programa de Pós-graduação em desenvolvimento socioeconômico – PPGDS, mestrado, da Universidade do Extremo Sul Catarinense UNESC, como requisito para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico.

Orientador: Dr. Jaime Dagostim Picolo
Coorientadora: Dra. Rosa Helena Lutete Geremias

CRICIÚMA

2024

Camila Ferreira Cândido

**RELAÇÃO ENTRE ENVOLVIMENTO COM O ESTUDO, PROATIVIDADE NA CARREIRA E
PROPENSÃO AO PLANEJAMENTO FINANCEIRO PESSOAL**

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestra em Desenvolvimento Socioeconômico no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 22 de março de 2024.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Jaime Dagostim Picolo
(Presidente e Orientador – UNESC)

Assinado por: **Rosa Helena Lutete
Geremias Nunda**

Num. de Identificação: 33301290

Data: 2024.03.28 16:07:23+00'00'

Profa. Dra. Rosa Helena Lutete Geremias
(Coorientadora - ISCAL/Portugal)

gov.br
Documento assinado digitalmente
JULIO CESAR LOPES DE SOUZA
Data: 27/03/2024 16:39:52-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

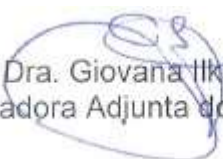
Prof. Dr. Júlio Cesar Lopes de Souza
(Membro – FURB)



Prof. Dr. Dimas Oliveira Estevam
(Membro – UNESC)



Camila Ferreira Cândido
(Discente)



Profa. Dra. Giovana Ilka Jacinto Salvaro
Coordenadora Adjunta do PPGDS – UNESC

Dedico essa dissertação ao meu pai.

AGRADECIMENTOS

Início expressando minha gratidão a Deus pelo presente da vida e pela força que me concedeu durante a elaboração deste trabalho. Ao longo dos anos dedicados aos estudos, sou grato por toda a jornada percorrida, composta por sucessos e desafios, e reconheço que cada erro e acerto contribuiu para meu aprendizado. Sem a presença divina, nada disso seria possível.

Expresso minha gratidão à minha família pelo suporte, pela crença em meu potencial e pelo apoio em todo o percurso, especialmente nos períodos desafiadores. Quero destacar meu reconhecimento aos meus pais, em especial ao meu pai e minha irmã que sempre acreditaram em mim e hoje me guiam do céu, a minha mãe que dedicou todos os esforços para tornar este momento possível, proporcionando-me a melhor educação possível e incentivando-me a perseguir incessantemente os meus sonhos.

Quero expressar com todo o meu coração o profundo agradecimento aos meus amigos, pilares que sustentaram minha jornada desafiadora. Sua amizade incondicional, apoio e afeto constantes foram bússolas nos momentos mais árduos. Em cada dificuldade, suas críticas construtivas não apenas moldaram este trabalho, mas também inspiraram meu crescimento pessoal. A presença deles não foi apenas uma constante, mas uma luz que iluminou e tornou mais significativa cada etapa desta caminhada.

Agradeço a todos os professores que contribuíram para o meu percurso educacional, destacando meu orientador Jaime Dagostim Picolo, que desempenhou esse papel com dedicação, amizade e carinho. Seus ensinamentos foram fundamentais para aprimorar meu desempenho, tanto na formação acadêmica quanto profissional. Agradeço pela valiosa assistência e paciência que guiaram todo o meu processo de aprendizado.

A todos que participaram direta ou indiretamente desta pesquisa alimentando esse processo de conhecimento, as pessoas que eu convivi, as amizades feitas ao companheirismo que certamente tiveram impacto nesta conquista.

Quero expressar um reconhecimento especial à Unesc, FURB, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico (PPGDS), fornecedora de dados e materiais que foram importantes para o avanço da pesquisa e a CAPES que me auxiliou financeiramente nessa trajetória, sem ela não seria possível. Sinto-me privilegiada por ter contribuído para a história dessas universidades e ainda maior por tê-la incluído na minha própria história.

“Toda ação humana, quer se torne positiva ou negativa, precisa depender de motivação.”

Dalai Lama

RESUMO

O objetivo dessa pesquisa é “analisar a relação entre proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e propensão ao planejamento financeiro pessoal”. Realizou-se uma pesquisa entre os estudantes de administração, comércio exterior, ciências contábeis, ciências econômicas, sistema da informação e tecnologia em marketing em duas universidades do sul de Santa Catarina, com um total de 512 respondentes. Com a coleta de dados, obteve-se a descrição quantitativa do envolvimento com o estudo, proatividade na carreira e planejamento financeiro pessoal. Para a análise de dados foi testado as relações teóricas propostas por meio de técnicas estatísticas de equações estruturais a partir do SmartPLS4. Este estudo contribui para literatura, por meio de um estudo empírico, demonstrando a relação positiva e significativa entre o envolvimento com o estudo, proatividade na carreira e propensão ao planejamento financeiro pessoal. Sendo assim, avança os resultados da pesquisa onde afirma que o envolvimento com o estudo tem relação positiva com a proatividade na carreira, a proatividade com a carreira atestou uma relação positiva com a propensão ao planejamento financeiro pessoal e o envolvimento com o estudo quando mediado pela proatividade na carreira influencia a propensão ao planejamento financeiro pessoal. Essas conclusões contribuem para o avanço do conhecimento na área, destacando a importância desses fatores na trajetória acadêmica e profissional dos estudantes.

Palavras-chave: Envolvimento com o estudo; proatividade na carreira; propensão ao planejamento financeiro pessoal.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the relationship between career proactivity, involvement in study and propensity for personal financial planning. A survey was carried out among students of administration, foreign trade, accounting sciences, economic sciences, information systems and marketing technology at two universities in the south of Santa Catarina, with a total of 512 respondents. With data collection, a quantitative description of involvement with the study, career proactivity and personal financial planning was obtained. For data analysis, the proposed theoretical relationships were tested using statistical techniques of structural equations using SmartPLS4. This study contributes to the literature, through an empirical study, demonstrating the positive and significant relationship between involvement with study, career proactivity and propensity for personal financial planning. Therefore, it advances the results of the research which states that involvement with study has a positive relationship with career proactivity, career proactivity attests to a positive relationship with the propensity for personal financial planning and involvement with study when mediated by Career proactivity influences the propensity for personal financial planning. These conclusions contribute to the advancement of knowledge in the area, highlighting the importance of these factors in the academic and professional trajectory of students.

Keywords: Involvement with the study; career proactivity; propensity for personal financial planning.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Apresentação dos capítulos	16
Quadro 3 - Tópicos de estudo de carreira	35
Quadro 4 - Estudos anteriores de envolvimento com o estudo e proatividade na carreira.....	52
Quadro 5 - Estudos anteriores de proatividade na carreira e propensão ao planejamento financeiro pessoal.	56
Quadro 6 - Estudos anteriores de envolvimento com o estudo e propensão ao planejamento financeiro pessoal.	60

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Variáveis de controle.	73
Tabela 2 - Fase dos respondentes.	74
Tabela 3 - Dimensões do envolvimento com o estudo	75
Tabela 4 - Dimensões da proatividade na carreira	76
Tabela 5 - Dimensão da Propensão ao planejamento financeiro pessoal	78
Tabela 6 – Validação das dimensões do envolvimento com o estudo.	80
Tabela 7 - Validação das dimensões da proatividade na carreira.	81
Tabela 8 - Validação das dimensões da propensão ao planejamento financeiro pessoal	83
Tabela 9 - Teste de Spearmam das variáveis latentes do ECE	85
Tabela 10 - Teste de Spearmam das variáveis latentes do PNC	87
Tabela 11 - Teste de Spearmam das variáveis latentes do PFP	89
Tabela 12 - Validade discriminante – Teste HTMT.....	91
Tabela 13 - Variável de controle.	92
Tabela 14 - Teste de hipóteses	93
Tabela 15 – Análise Multigrupo por sexo	95
Tabela 16 - Análise Multigrupo por instituição de ensino	95
Tabela 17 - Análise Multigrupo por cursos de graduação.....	96

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Desenho de pesquisa	64
Figura 2 - Diagrama box-plot das variáveis latentes do ECE.....	85
Figura 3 - Diagrama box-plot das variáveis latentes da PNC.....	87
Figura 4 - Diagrama box-plot das variáveis latentes do PFP.....	89
Figura 5 - Modelo estrutural.....	92

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	16
1.2 OBJETIVOS	18
1.2.1 Objetivo geral	18
1.2.2 Objetivos Específicos	18
1.3 JUSTIFICATIVA	19
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	21
2.1 ENVOLVIMENTO COM O ESTUDO	21
2.1.1 Dimensões do envolvimento com o estudo	24
2.2 PROATIVIDADE NA CARREIRA	29
2.2.1 Evolução de proatividade na carreira	29
2.2.2 Dimensões da proatividade da carreira	43
2.3 PROPENSÃO AO PLANEJAMENTO FINANCEIRO PESSOAL	46
2.3.1 Dimensões da propensão ao planejamento financeiro pessoal	51
2.4 ESTUDOS ANTERIORES E DECLARAÇÃO DE HIPÓTESES	52
2.4.1 Envolvimento com o estudo e proatividade na carreira	52
2.4.2 Proatividade na carreira e a propensão ao planejamento financeiro pessoal	55
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	65
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	65
3.2 CONSTRUCTO DE PESQUISA	66
3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA	67
3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA DE ESTUDO	68
3.5 COLETA DE DADOS	69
3.6 PROCEDIMENTOS E ANÁLISE DE DADOS	69
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	72
4.1.1 Perfil dos respondentes	72
4.1.2 Análise descritiva dos constructos mensurados	74
4.1.2.2 Proatividade na carreira	76
4.1.2.3 Propensão ao planejamento financeiro pessoal	77
4.1.3 Testes de Confiabilidade	79
4.1.3.1 Envolvimento com o estudo	80

4.1.3.2 Proatividade na Carreira	81
4.2 MODELO ESTRUTURAL.....	84
4.2.1 Envolvimento com o estudo (ECE)	84
4.2.2 Proatividade na carreira (PNC)	86
4.2.3 Propensão ao planejamento financeiro pessoal (PFP)	88
4.2.4 Validade Discriminante.....	90
4.2.5 Teste das hipóteses.....	91
4.3 DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	97
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	100
REFERÊNCIAS	103

1 INTRODUÇÃO

O mundo dos negócios passa por uma profunda transformação devido à rápida evolução da tecnologia, à disseminação da comunicação e à globalização dos mercados. Essas mudanças têm gerado a necessidade de adaptação por parte das organizações, que buscam manter sua competitividade. Para isso, têm adotado estratégias como agilidade, inovação e flexibilidade (Neves; Trevisan; João, 2013).

O envolvimento ativo dos estudantes em suas atividades acadêmicas, caracterizado por esforço e dedicação, é fundamental para o aprendizado e desenvolvimento. Isso proporciona benefícios como maior interesse, concentração, retenção de informações, desempenho acadêmico elevado e satisfação na aprendizagem. No contexto educacional, o envolvimento dos alunos é frequentemente descrito usando termos como participação, adesão, motivação e sentimento de pertencimento, enquanto a falta de envolvimento é caracterizada por palavras como alienação e desinvestimento afetivo. A definição desse conceito abrange várias dimensões e manifestações, refletindo o investimento psicológico na aprendizagem, a colaboração com outros e a integração eficaz na instituição escolar, além da atribuição de significado às experiências escolares (Caldeira, 2020).

O estudo de Wang e Eccles (2012) destaca a importância do engajamento escolar multidimensional para o sucesso acadêmico dos alunos. Essa abordagem ressalta a necessidade de promover o engajamento em várias áreas para melhorar os resultados educacionais. Os educadores podem adotar estratégias como criar um ambiente acolhedor, incentivar a participação ativa dos alunos, desenvolver relações positivas e estabelecer metas desafiadoras. Ao promover o engajamento, os educadores aumentam a motivação dos alunos, melhoram o desempenho acadêmico e proporcionam benefícios socioemocionais, como autoestima e bem-estar geral dos alunos.

Com isso, surgiram novos conceitos e modelos para as carreiras, rompendo com o modelo hierárquico tradicional desenvolvido nas primeiras décadas do século XX, um dos conceitos que ganhou destaque é o da carreira proteana, que se baseia na ideia de liberdade e busca por desafios pessoais, o que mudou o olhar sobre o novo formato de carreira proposto (Pinto, 2019).

O comprometimento com a carreira também se tornou um tema relevante no estudo das relações de trabalho. O comprometimento refere-se ao envolvimento e dedicação do indivíduo em relação à sua ocupação, refletindo sua responsabilidade e motivação para realizar um trabalho satisfatório. Pessoas com alto comprometimento tendem a ter maior probabilidade

de alcançar sucesso profissional e são mais persistentes em suas atitudes (Blau, 1985; Jimenez, 2019).

Solinger, Olffen e Roe (2008) destacam que o foco da carreira dentro de uma organização não se limita necessariamente à permanência em uma única linha de trabalho. A permanência em uma carreira pode ser vista como uma consequência do comprometimento que o indivíduo possui em relação a ela. Assim, pessoas comprometidas com suas carreiras podem fazer escolhas ocupacionais baseadas em diferentes motivos, como *status* ou busca por qualidade de vida para a família.

O comprometimento do indivíduo com seu trabalho é composto pelo envolvimento com o trabalho, relacionado ao interesse e entusiasmo nas tarefas, e pelo envolvimento com a atividade laboral, que se refere à importância do trabalho como fonte de identidade e propósito. Autores mais recentes, como Barros (2021), enfatizam que o comprometimento com a carreira profissional é a percepção individual das próprias capacidades, motivações e valores que influenciam escolhas profissionais de forma progressiva e estável, resultando exclusivamente da autoavaliação do indivíduo com base em talentos, necessidades e valores relacionados à sua trajetória profissional (Inceoglu, 2018).

O estudo de Akkermans e Kubasch (2017) aborda dezesseis tópicos relacionados a carreiras e examina questões como a transformação na natureza do trabalho, a importância da aprendizagem contínua ao longo da vida, o impacto das tecnologias emergentes e o crescente foco na diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Ao analisar esses temas, o artigo revela percepções relevantes sobre como as carreiras estão evoluindo em resposta às mudanças globais. A revisão também destaca lacunas existentes na literatura atual sobre carreiras, sendo alguns desses Jackson e Tomlinson (2020), Moura (2022) e Pestka, Braido e Cerutti (2017) que fornecem estudos de sugestões para pesquisas futuras. Essas sugestões visam impulsionar o nosso entendimento das carreiras e como elas estão se adaptando às tendências atuais e emergentes. Portanto, o estudo de Akkermans e Kubasch (2017) contribui para a compreensão do comprometimento com a carreira, fornecendo investigações adicionais nessa área.

No contexto organizacional, a proatividade é um comportamento caracterizado por iniciativa, persistência e flexibilidade na busca de oportunidades e superação de obstáculos para alcançar objetivos. Este comportamento pode ser visto tanto como um traço de personalidade quanto uma habilidade desenvolvível ao longo do tempo, encontrando aplicação em áreas como planejamento de carreira, resolução de problemas, inovação e liderança (Parker, 2009).

Embora a proatividade traga benefícios significativos, ela pode, em alguns casos, ser percebida como excesso de iniciativa, possivelmente desrespeitando normas. Por outro lado, a

falta de proatividade pode resultar em uma postura reativa, prejudicando o desempenho e a progressão de carreira (Parker et al., 2010).

Indivíduos proativos se destacam por sua determinação em enfrentar desafios, influenciando positivamente suas vidas pessoais e profissionais. Eles são adeptos na identificação de oportunidades e na superação de obstáculos, demonstrando notáveis habilidades de gerenciamento e adaptação a eventos tanto positivos quanto negativos (Kanaan; Aliwi, 2022).

A inclinação para o planejamento financeiro varia de acordo com as características individuais e pode influenciar escolhas financeiras. Esta análise se concentra na propensão ao planejamento em situações de curto e longo prazo. O planejamento financeiro pessoal envolve antecipar e determinar um curso de ação para atingir metas específicas. O planejamento é a etapa inicial do processo de resolução de problemas, seguido pelo controle para alcançar resultados bem-sucedidos. O planejamento de longo prazo é essencial para antecipar desafios. Começa com um plano financeiro estratégico, orientando a criação de planos e orçamentos de curto prazo (Almeida, 2023).

Este estudo analisa a relação entre proatividade na carreira e planejamento financeiro pessoal e envolvimento com o estudo. A proatividade na carreira refere-se à iniciativa e determinação dos indivíduos em buscar oportunidades e alcançar metas profissionais, enquanto o envolvimento com o estudo engloba a participação ativa em atividades educacionais e a busca constante por conhecimento. A propensão ao planejamento financeiro pessoal diz respeito à disposição e capacidade de realizar planejamento financeiro e tomar decisões efetivas em relação aos recursos pessoais. Esses três elementos-chave norteiam o estudo, que busca a compreensão da interação entre eles e suas implicações para os diferentes atores envolvidos no cenário organizacional.

A estrutura lógica e sequencial nos próximos capítulos permitirá examinar pesquisas, teorias e práticas relacionadas a cada componente, bem como analisar como esses elementos se interconectam e influenciam o progresso global. Frente às numerosas mudanças enfrentadas pelas instituições de ensino superior, como o crescimento do número de instituições e a presença mais marcante de grupos estrangeiros no setor, esses fatores exercem um impacto significativo na qualidade de vida dos colaboradores. Uma abordagem que enfatize e promova o desenvolvimento dessas áreas pode acrescentar valor à universidade ao potencializar o conhecimento, habilidades e competências dos estudantes e colaboradores, ao mesmo tempo em que reforça a posição da instituição frente aos desafios e à concorrência no atual mercado

educacional (Bilessimo, 2017; Meyer; Junior, 2013). Para facilitar a compreensão da abordagem deste trabalho de pesquisa, a apresentação dos capítulos está descrita no Quadro 1.

Quadro 1 – Apresentação dos capítulos

Capítulo	Assunto abordado
Capítulo I	Aborda a problemática que o pesquisador pretende investigar, apresentando os objetivos e a justificativa para a relevância do estudo.
Capítulo II	Neste capítulo, apresentamos uma revisão detalhada da literatura que aborda os conceitos centrais da nossa pesquisa: proatividade na carreira, envolvimento nos estudos e propensão ao planejamento financeiro pessoal. Analisamos esses conceitos sob perspectivas objetivas e subjetivas, enfatizando a importância de integrar fatores financeiros e não financeiros para alcançar uma compreensão abrangente. A finalidade dessa análise teórica é construir uma base teórica sólida que suporte a investigação, realçando a inter-relação entre esses elementos e seu papel crucial no desenvolvimento profissional e pessoal.
Capítulo III	São abordados construtos que se adequam à realidade dos indivíduos em consideração a aplicabilidade dos conceitos de proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e propensão ao planejamento financeiro pessoal. Neste momento, também são discutidos detalhes sobre o método de pesquisa quantitativo, suas características e como será aplicado e analisado no contexto do estudo.
Capítulo IV	Serão apresentados os resultados e conclusões da pesquisa, analisando se as hipóteses foram confirmadas e oferecendo percepções relevantes sobre a relação entre proatividade na carreira, envolvimento no estudo e propensão ao planejamento financeiro pessoal. Essas conclusões terão implicações práticas e teóricas, contribuindo para o conhecimento no campo e orientando futuras pesquisas e práticas relacionadas.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

As mudanças impulsionadas pelo avanço da tecnologia de comunicação têm causado um impacto significativo no mundo dos negócios. A globalização e a abertura de mercados têm exigido que as organizações se adaptem para se manterem competitivas, adotando estratégias como agilidade, inovação e flexibilidade. As empresas que promovem a agilidade organizacional conseguem implementar mudanças rapidamente, ajustando seus processos e produtos para atender às novas demandas do mercado de maneira eficiente. A inovação, por sua vez, permite que as organizações desenvolvam soluções criativas e disruptivas, abrindo caminho para novos mercados e diferenciando-se da concorrência. Por fim, a flexibilidade para modificar estratégias e operações com base em insights contínuos e tendências emergentes, permitindo que a empresa se ajuste e prospere em um ambiente em constante evolução.

No entanto, existem lacunas de pesquisa importantes que merecem ser exploradas na relação entre proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e propensão ao planejamento financeiro pessoal, e como esses elementos podem beneficiar tanto as organizações quanto a sociedade como um todo (Neves, Trevisan; João, 2013).

Astin (1984) e Kuh *et al.* (1991), destacam que o envolvimento com o estudo dos estudantes, por meio do esforço, engajamento e participação ativa, está positivamente relacionado com a aprendizagem e o desenvolvimento. Para Caldeira (2020), quando os estudantes se envolvem de maneira ativa e comprometida nas atividades de estudo, eles têm a oportunidade de aprofundar seu conhecimento, explorar diferentes perspectivas e aplicar o aprendizado em situações reais. Esse nível de envolvimento traz benefícios, como maior interesse no aprendizado, concentração e esforço na realização das tarefas, melhor retenção de informações, desempenho acadêmico e satisfação com a aprendizagem.

A propensão ao planejamento financeiro está intrinsecamente ligada a conteúdos financeiros e envolve atividades que orientam as tarefas diárias do nosso cotidiano. Uma questão relevante para discussão é o alto nível de endividamento da população brasileira nos últimos anos, o qual está diretamente relacionado à falta de educação financeira. As habilidades financeiras levantam a necessidade de melhorias nesse cenário. Países desenvolvidos têm reconhecido esse problema e estão incentivando a educação financeira em diferentes faixas etárias, desde crianças até adultos, visando desenvolver habilidades financeiras essenciais. Essa abordagem também traz benefícios econômicos para o país (Lucci, 2006; Almeida, 2023).

Estudantes que adotam comportamentos proativos em suas carreiras, como a busca de estágios, a criação de redes de contatos e a participação em atividades extracurriculares relacionadas, geralmente demonstram maior envolvimento com seus estudos. Esse envolvimento está correlacionado a uma perspectiva positiva em relação à empregabilidade. Alunos que demonstram proatividade e se envolvem em seus estudos têm uma confiança maior em suas habilidades e nas perspectivas de emprego futuro, o que sugere um possível sucesso profissional em um mercado de trabalho volátil. Essa combinação de proatividade na carreira e engajamento nos estudos facilita o desenvolvimento de habilidades e a adaptação às demandas do mercado de trabalho (Jackson; Tomlinson, 2020).

O estudo de Pestka, Braidó e Cerutti (2017) revelou uma relação estreita entre a proatividade na carreira e a propensão ao planejamento financeiro pessoal em formandos de administração de empresas. Os resultados indicaram que os formandos que adotam uma abordagem proativa no planejamento de suas carreiras demonstram uma postura ativa ao estabelecer metas, desenvolver estratégias e buscar oportunidades para impulsionar seu

crescimento profissional. Essa abordagem proativa também se estende à consideração cuidadosa dos aspectos financeiros, como salários, benefícios e estabilidade econômica, que estão diretamente alinhados com a propensão ao planejamento financeiro pessoal.

Com base na literatura pesquisada, nota-se que os estudos abordaram separadamente as relações entre proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e propensão ao planejamento financeiro pessoal. No entanto, há uma lacuna na literatura que não explorou a inter-relação entre esses três fatores em conjunto. Essa lacuna cria uma oportunidade de pesquisa oportuna, na qual busca-se investigar as conexões e influências mútuas entre a proatividade na carreira, o envolvimento com o estudo e a propensão ao planejamento financeiro pessoal.

Portanto, uma pesquisa que aborde a inter-relação entre a proatividade na carreira, o envolvimento com o estudo e a propensão ao planejamento financeiro pessoal se mostra relevante e oportuna para preencher essa lacuna na literatura, fornecendo uma compreensão mais abrangente dos fatores que influenciam o sucesso profissional e financeiro dos indivíduos. Dessa forma efetua-se a seguinte pergunta norteadora de pesquisa: Qual a relação entre envolvimento com o estudo, proatividade na carreira e propensão ao planejamento financeiro pessoal?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a relação entre envolvimento com o estudo, proatividade na carreira e propensão ao planejamento financeiro pessoal.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Averiguar a influência do envolvimento com o estudo na proatividade na carreira;
- b) Examinar a influência da proatividade na carreira na propensão ao planejamento financeiro pessoal;
- c) Verificar a influência do envolvimento com o estudo, mediado pela proatividade na carreira, na propensão ao planejamento financeiro pessoal.

1.3 JUSTIFICATIVA

A relevância deste estudo abrange aspecto pessoal, social, para a instituição de ensino e para a ciência. Primeiramente, traz uma importância pessoal para a pesquisadora, pois oferece a oportunidade de investigar profundamente um tema de seu interesse, sendo ele o meio acadêmico voltado pra finanças pessoas e contribuir para a expansão do conhecimento na área.

Além disso, a condução da pesquisa permitirá o desenvolvimento de habilidades de pesquisa, análise e síntese, aprimorando suas competências acadêmicas e profissionais. A relevância social deste trabalho é igualmente importante. O potencial da pesquisa para orientar políticas públicas e estratégias educacionais mais eficazes beneficia a sociedade como um todo.

Do ponto de vista da instituição de ensino, a pesquisa representa um avanço científico significativo, solidificando a reputação da universidade como um centro de excelência acadêmica. Ao trazer para a linha de frente discussões acerca de carreira, educação e finanças pessoais, o estudo também contribui para elevar o perfil acadêmico da instituição.

De forma mais específica, os estudantes serão diretamente favorecidos pelos resultados, que podem servir como recursos para aprimorar seu envolvimento com o estudo, proatividade na carreira e habilidades de planejamento financeiro. Este estudo investiga a conexão entre proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e propensão ao planejamento financeiro pessoal, todos fundamentais para o sucesso dos estudantes (Ekmeckcioglu, 2020; Hartono; Isbanah, 2022). Compreender essa relação pode contribuir para o aprimoramento dos resultados em suas carreiras, um desempenho acadêmico superior e o desenvolvimento de competências financeiras sólidas.

Por fim, a pesquisa beneficia a ciência ao estender o conhecimento existente e fornece novas bases para futuros estudos. Ao inspirar outros pesquisadores a explorar e expandir essa temática em diferentes contextos e populações, o estudo contribui para a contínua evolução do conhecimento científico. A contribuição do estudo para os estudantes também é realçada, oferecendo estratégias para melhorar o desempenho na carreira, nos estudos e na vida financeira (Dos Santos Fonseca, 2022).

Este estudo destaca-se pela originalidade ao explorar de forma integrada três temas essenciais: proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e propensão ao planejamento financeiro pessoal. O ineditismo desta pesquisa reside na abordagem conjunta desses três campos juntos, algo que não foi identificado durante a pesquisa, apenas dois constructos juntos, com base na literatura existente. Esta perspectiva integrada oferece percepções relevantes sobre

como esses aspectos interagem e influenciam o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos. Ao analisar a relação entre proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e planejamento financeiro pessoal, a pesquisa permite o desenvolvimento de estratégias educacionais e intervenções mais eficazes. Estas levam em consideração a importância de uma abordagem integrada para promover o sucesso e o bem-estar dos estudantes nas diversas esferas de suas vidas (Reeve; Tseng, 2011).

Ademais, o estudo ajuda a preencher uma lacuna na literatura existente ao tratar da relação entre a proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e planejamento financeiro pessoal (Ekmekcioglu, 2016). Isso resulta em novas perspectivas sobre como esses fatores se relacionam e influenciam o sucesso dos indivíduos. Dessa forma, a pesquisa oferece conhecimentos fundamentais que podem orientar políticas, práticas educacionais e de orientação profissional, beneficiando tanto estudantes quanto profissionais em suas trajetórias de carreira e conquistas financeiras. Este aspecto torna a pesquisa indispensável, evidenciando o seu potencial de impacto nas áreas de carreira, educação e finanças pessoais.

Nesse sentido, o estudo se destaca ao apresentar uma pesquisa empírica que aborda lacunas existentes na literatura, estimulando a potencialidade do estudo interdisciplinar que busca informações em diferentes campos do conhecimento. Além disso, ele está alinhado com a linha de pesquisa de Trabalho e Organizações do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico (PPGDS) da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), demonstrando sua relevância para a promoção do conhecimento acadêmico e científico nessa área específica.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo de fundamentação teórica, exploraremos a base conceitual que sustenta nossa pesquisa, com foco na complexa relação entre comprometimento e proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e planejamento financeiro pessoal. Esta análise permite compreender a relação desses elementos que desempenham seus papéis na vida acadêmica quanto no percurso profissional dos indivíduos.

2.1 ENVOLVIMENTO COM O ESTUDO

O envolvimento com o estudo e a adaptação acadêmica são fundamentais para o sucesso no ensino superior, impactando o bem-estar dos alunos. Problemas interpessoais e sofrimentos psicológicos podem prejudicar o desempenho acadêmico. O envolvimento institucional não varia significativamente entre instituições públicas e privadas. Alunos de instituições privadas, muitas vezes, enfrentam desafios como trabalho e vida familiar, requerendo medidas de apoio para concluir com sucesso seus cursos (Ribeiro, 2020).

Astin (1984), Kuh *et al.* (1991) é amplamente reconhecido que o investimento de tempo e energia nas atividades acadêmicas, por meio do esforço, do engajamento e do envolvimento, está positivamente relacionado com a aprendizagem e o desenvolvimento dos estudantes. Esses termos distintos refletem a importância da participação ativa e das ações dos estudantes ao realizar as tarefas acadêmicas. Ao se envolverem de forma ativa e comprometida com as atividades de estudo, os estudantes têm a oportunidade de se aprofundar no conteúdo, explorar diferentes perspectivas, fazer perguntas e aplicar o que aprenderam em contextos do mundo real. Esse nível de envolvimento está associado a benefícios significativos, incluindo um maior interesse no aprendizado, uma maior concentração e esforço na realização das tarefas, uma maior retenção de informações, um desempenho acadêmico mais elevado e uma maior satisfação com a aprendizagem.

O envolvimento com o estudo e o engajamento acadêmico são conceitos amplamente explorados na literatura de educação e psicologia ao longo de várias décadas. Dentre os pesquisadores que contribuíram para essa área, destaca-se Dewey (2012), um dos pioneiros a abordar o tema, enfatizando a importância do engajamento ativo e construtivo dos alunos no processo de aprendizagem (Lev Vygotsky, 1978, Jean Piaget, 1977), trouxeram contribuições significativas sobre o envolvimento e a participação dos alunos na educação. Esses autores, juntamente com diversos outros pesquisadores, estabeleceram bases

fundamentais para o estudo do envolvimento dos alunos nas atividades de estudo e aprendizagem, oferecendo percepções essenciais para a compreensão e promoção do engajamento acadêmico.

Na década de 1950 e no início da década de 1960, Atkinson (1957, 1964) e McClelland (1961) desenvolveram uma visão mais sofisticada da motivação em busca de aprendizado e novos desafios para a realização como um impulso aprendido. Essa teoria sustentava que a realização resulta de um conflito emocional entre buscar o sucesso e evitar o fracasso. Essas duas disposições motivacionais foram principalmente caracterizadas em termos emocionais. Por exemplo, a esperança de sucesso e a antecipação do orgulho em vencer ou prevalecer sobre os outros estimulam os indivíduos orientados para o sucesso a buscar a excelência (Atkinson, 1957; McClelland, 1961).

Covington (2000) explora a teoria das metas e sua relação com a motivação dos alunos, investigando como diferentes tipos de metas influenciam o engajamento e o desempenho escolar. Ele analisa as perspectivas teóricas de estudiosos, incluindo Dweck, Ames, Nicholls e outros, para compreender as implicações da teoria das metas na educação. Além disso, o autor explora as influências sociais e contextuais sobre a motivação acadêmica, como a importância do ambiente familiar, a influência dos pares e a qualidade das interações professor-aluno. Covington também examina o papel das crenças de autoeficácia e expectativas de sucesso na motivação dos alunos.

Conforme ressaltado por Finn (1989), o engajamento escolar desempenha um papel fundamental na prevenção da evasão escolar, um fenômeno em que os alunos abandonam a escola antes de concluírem seus estudos. Alunos engajados tendem a manter-se na escola, pois se sentem mais conectados à instituição e valorizam o processo de aprendizagem. Além disso, o engajamento escolar estimula a participação em atividades extracurriculares e sociais, reforçando o senso de pertencimento dos alunos.

Cultivar um ambiente escolar que promova o engajamento é, portanto, essencial para reduzir as taxas de evasão escolar e garantir que os alunos permaneçam na escola até a conclusão de seus estudos. A escola exerce um papel na formação de habilidades sociais, relacionamentos e valores, preparando os adolescentes para o sucesso acadêmico e na vida adulta, fornecendo as ferramentas necessárias para enfrentar os desafios do futuro (Santos, 2022).

O engajamento escolar desempenha um papel fundamental no sucesso acadêmico dos alunos. O autor ressalta que os alunos engajados na escola têm maior probabilidade de desenvolver habilidades como pensamento crítico, resolução de problemas e comunicação

eficaz, essenciais para o sucesso em várias áreas da vida. Além disso, o engajamento escolar pode contribuir para um maior senso de autoeficácia e autoestima nos alunos, o que aumenta sua motivação para aprender e, conseqüentemente, melhora seu desempenho acadêmico. Reconhecer a relevância do engajamento escolar é indicado como um caminho viável para o aprimoramento do desempenho acadêmico dos estudantes, a diminuição dos níveis de tédio na escola e a redução das taxas de abandono escolar, para promover o sucesso educacional e o desenvolvimento de habilidades importantes para a vida futura (Antunes, 2021).

O estudo de Wang e Eccles (2012) ajuda a compreender como as diferentes dimensões do engajamento interagem entre si e como elas são fundamentais para o sucesso acadêmico dos alunos. Essa abordagem multidimensional do engajamento escolar tem implicações importantes para a prática educacional, destacando a necessidade de promover o engajamento nas suas diversas facetas a fim de melhorar os resultados educacionais dos alunos. Ao considerar essas diferentes dimensões do engajamento citadas acima, os educadores podem adotar estratégias e práticas pedagógicas que promovam o engajamento dos alunos em suas diversas facetas. Isso pode incluir a criação de um ambiente escolar acolhedor e inclusivo, o estímulo à participação ativa dos alunos nas atividades acadêmicas, a promoção de relações positivas entre alunos e professores e o estabelecimento de metas desafiadoras e significativas de aprendizado. Ao promover o engajamento escolar, os educadores podem aumentar a motivação dos alunos, promover um maior envolvimento nas atividades acadêmicas e melhorar o desempenho acadêmico dos alunos. Além disso, o engajamento escolar também está associado a benefícios socioemocionais, como autoestima, autoeficácia e bem-estar geral dos alunos.

John Hattie (2009) em seu trabalho sobre avaliação educacional e os fatores que influenciam o sucesso dos alunos, traz uma pesquisa baseada em uma extensa meta-análise, na qual ele analisou centenas de estudos e compilou uma lista de fatores que têm um impacto significativo no desempenho acadêmico dos alunos. Seu objetivo era identificar quais abordagens educacionais eram mais eficazes e quais tinham pouco ou nenhum impacto. Entre os fatores que Hattie encontrou como tendo um impacto positivo no desempenho acadêmico estão: Feedback eficaz; metas claras; expectativas elevadas; engajamento ativo dos alunos.

É importante ressaltar que Hattie (2009) não considera esses fatores isoladamente, mas sim como parte de um conjunto de estratégias e práticas que devem ser consideradas em conjunto para promover o sucesso acadêmico dos alunos. Ele defende a importância de professores reflexivos, que avaliam constantemente o impacto de suas práticas e buscam maneiras de melhorar o ensino e a aprendizagem.

Dweck (2006) argumenta que as pessoas podem ter duas mentalidades diferentes: uma mentalidade fixa e uma mentalidade de crescimento. Na mentalidade fixa, as pessoas acreditam que suas habilidades e inteligência são fixas e inalteráveis, levando a uma aversão a desafios, medo de fracasso e uma busca constante pela validação de suas habilidades. Por outro lado, na mentalidade de crescimento, as pessoas acreditam que suas habilidades podem ser desenvolvidas por meio de esforço, prática e aprendizado contínuo. Essa mentalidade promove uma maior motivação intrínseca, resiliência diante dos obstáculos e uma busca pelo desenvolvimento e aprimoramento constante. Os alunos com uma mentalidade de crescimento, que acreditam que suas habilidades podem ser desenvolvidas por meio de esforço e prática, tendem a estabelecer metas de aprendizado e buscar desafios. Eles veem os erros como oportunidades de aprendizado e estão mais propensos a perseverar diante de dificuldades.

2.1.1 Dimensões do envolvimento com o estudo

Segundo Salmela *et al.* (2021), estudos realizados entre 2010 e 2020 têm conceituado o envolvimento do aluno como uma construção multidimensional. Essa abordagem reconhece diversas dimensões importantes do envolvimento, como emocional, cognitivo, comportamental e social. Essas dimensões destacam a variedade de aspectos envolvidos na experiência de engajamento do aluno. Compreender essas diferentes dimensões é essencial para avaliar e desenvolver estratégias eficazes de engajamento na educação.

O envolvimento emocional refere-se às respostas afetivas positivas associadas às atividades escolares, como prazer, satisfação, senso de pertencimento e felicidade. Estudos como Salmela-Aro *et al.* (2016), Symonds e Hargreaves (2016) e Salmela *et al.* (2021) destacam a importância do envolvimento emocional no contexto educacional. Essas emoções positivas, como o estado de fluxo, são essenciais para promover uma experiência envolvente e satisfatória para os alunos.

O envolvimento cognitivo diz respeito ao nível de esforço mental empregado pelos alunos para compreender ideias complexas e adquirir habilidades desafiadoras. Além disso, está relacionado ao grau em que os alunos demonstram um desejo de ir além dos requisitos mínimos, buscando realizar um trabalho de alta qualidade. Estudos como os de Fredricks *et al.* (2004), Wang, Fredricks *et al.* (2019) e Salmela *et al.* (2021) enfatizam a importância do envolvimento cognitivo na aprendizagem dos alunos. Esse engajamento mental é um aprendizado mais profundo e significativo.

O engajamento comportamental dos alunos descreve a forma como eles participam ativamente das atividades escolares, incluindo atenção, concentração, comportamento na tarefa e envolvimento em padrões mais amplos, como frequentar atividades extracurriculares e comparecer regularmente à escola. Esse engajamento é essencial para o sucesso acadêmico, social e emocional dos alunos, sendo influenciado pelo ambiente de aprendizado, estratégias pedagógicas, expectativas claras e envolvimento dos pais. Ao criar um ambiente estimulante e promover uma comunicação eficaz entre todos os envolvidos, é possível melhorar o engajamento comportamental, proporcionando uma base sólida para o aprendizado e desenvolvimento dos alunos (Li; Lerner, 2013; Wang, Degol, *et al.*, 2019; Salmela *et al.*, 2021).

O engajamento social é reconhecido como um fator importante para o bem-estar dos adolescentes e para o desenvolvimento de habilidades sociais. Além disso, ele desempenha no envolvimento com o estudo dos jovens, promovendo um ambiente de aprendizado positivo. A inclusão dessa dimensão na escala multidimensional proposta pelos autores demonstra a relevância do engajamento social não apenas para as relações interpessoais, mas também para a compreensão abrangente do envolvimento dos adolescentes na escola (Wang; Hofkens, 2019).

A agência refere-se à capacidade dos alunos de se envolverem ativamente no processo de aprendizagem, tomando iniciativa, fazendo escolhas, definindo metas e exercendo controle sobre seu próprio aprendizado. Os autores argumentam que o engajamento autônomo é fundamental para promover a motivação intrínseca dos estudantes, autonomia e senso de competência, contribuindo para um envolvimento mais significativo e duradouro nas atividades educacionais (Reeve; Tseng, 2011).

Neste estudo, o conceito de engajamento no trabalho escolar é adotado conforme descrito na literatura sobre engajamento no trabalho. O engajamento no trabalho escolar é especificamente definido como a demonstração de energia, dedicação e absorção dos alunos em seus estudos e no contexto escolar (Salmela-Aro; Upadyaya, 2012). Esses elementos refletem o nível de envolvimento ativo, entusiasmo e concentração dos estudantes em suas atividades de aprendizagem, demonstrando um comprometimento positivo com o trabalho escolar. Essa abordagem busca compreender e promover o engajamento dos alunos, reconhecendo a importância de fatores psicológicos e motivacionais no contexto educacional.

Estudos recentes têm se dedicado a explorar o construto do envolvimento com o estudo e engajamento acadêmico, como evidenciado pelas pesquisas realizadas por Pyhältö, Tikkanen e Anttila (2023), Gill (2023), e Timar-Anton, Negru-Subtirica, Damian (2023). Esses estudos têm contribuído para a compreensão contemporânea do engajamento dos alunos, fornecendo percepções sobre os fatores que influenciam o envolvimento ativo e positivo nas

atividades escolares. Por meio de abordagens metodológicas inovadoras e análises, esses pesquisadores têm contribuído para o avanço do campo, fornecendo evidências empíricas e perspectivas atualizadas sobre o envolvimento dos alunos no contexto acadêmico.

O estudo de Farias (2022), examinou como o desempenho acadêmico de 715 estudantes do primeiro ano da Educação Superior no Instituto Federal da Paraíba, Brasil, é influenciado por uma variedade de fatores, incluindo horas de estudo semanais, gênero, envolvimento em atividades não-obrigatórias, suporte social, planejamento de carreira, localização do campus, envolvimento em atividades obrigatórias e número de faltas. Os resultados da análise de regressão revelaram que a quantidade de horas de estudo, sexo, envolvimento em atividades não-obrigatórias e emprego não tiveram impacto significativo no coeficiente de rendimento dos estudantes, enquanto o suporte social geral, planejamento de carreira, localização do campus, envolvimento em atividades obrigatórias e número de faltas estiveram estatisticamente associados ao desempenho acadêmico, explicando 42,6% da variabilidade no rendimento escolar dos estudantes no final do primeiro ano.

O estudo realizado por Timar-Anton, Negru-Subtirica e Damian (2023) examina a relação entre o status socioeconômico dos pais, os comportamentos percebidos relacionados à carreira e o desenvolvimento da identidade educacional na adolescência. A pesquisa baseia-se em um estudo longitudinal de quatro ondas, o que significa que os participantes foram acompanhados ao longo do tempo para observar as mudanças em sua identidade educacional. O estudo analisa como o status socioeconômico dos pais e os comportamentos relacionados à carreira percebidos pelos adolescentes influenciam o desenvolvimento de sua identidade educacional ao longo do tempo.

Os resultados revelam que o status socioeconômico dos pais desempenha um papel importante na formação da identidade educacional dos adolescentes. Além disso, os comportamentos relacionados à carreira percebidos pelos adolescentes, como o suporte dos pais em relação à educação e às escolhas de carreira, também influenciam as trajetórias de desenvolvimento da identidade educacional. O estudo destaca a importância das influências socioeconômicas e dos comportamentos parentais na formação da identidade educacional dos adolescentes. Os resultados podem fornecer percepções para intervenções e programas educacionais que visam promover o desenvolvimento saudável da identidade educacional dos adolescentes, levando em consideração fatores socioeconômicos e a influência dos pais (Timar-Anton, Negru-Subtirica e Damian, 2023).

Salmela-Aro e Upadaya (2012) propõem um constructo para mensurar o engajamento dos alunos no estudo e essas dimensões capturam o nível de entusiasmo,

compromisso e envolvimento dos alunos no trabalho escolar. O estudo destaca a importância de compreender e promover o engajamento dos alunos como um fator influente no desempenho acadêmico. Essa pesquisa contribui para a compreensão do envolvimento dos alunos na escola e fornece um instrumento de medição útil para avaliar o engajamento dos alunos nas tarefas escolares. O constructo é composto por três dimensões: energia, dedicação e absorção.

A dimensão de energia refere-se ao nível de energia e entusiasmo demonstrado pelos alunos em relação às atividades acadêmicas. Envolve a sensação de estar revigorado, motivado e animado para realizar as tarefas escolares. Alunos que pontuam alto nessa dimensão apresentam um estado de prontidão e energia positiva em relação ao trabalho escolar. Esses alunos exibem interesse genuíno em aprender e estão motivados. Eles se sentem entusiasmados com as oportunidades de aprendizado, demonstrando uma abordagem ativa em relação às atividades acadêmicas. Esses alunos podem se envolver voluntariamente em leituras adicionais, projetos extras e discussões, impulsionados pela curiosidade e pelo desejo de explorar e expandir seu conhecimento.

A energia elevada reflete um estado de prazer na busca do conhecimento, tornando o processo de aprendizado mais gratificante. Esses alunos têm uma postura proativa em relação às tarefas escolares, demonstrando perseverança e determinação em face de desafios e obstáculos.

Eles se envolvem com entusiasmo nas atividades, buscando constantemente novas maneiras de se envolver e aprender. Essa dimensão de energia é um importante componente do engajamento dos alunos, pois reflete sua disposição e motivação para se envolver ativamente no envolvimento dos estudos. O incentivo e o apoio para desenvolver e manter altos níveis de energia podem ajudar a promover um ambiente de aprendizado estimulante e positivo, no qual os alunos se sentem entusiasmados e motivados para buscar o conhecimento e se envolver plenamente nas atividades acadêmicas.

A dimensão de dedicação está relacionada ao comprometimento e persistência dos alunos em relação ao trabalho acadêmico. Envolve a capacidade de se dedicar e investir tempo e esforço nas atividades escolares, mesmo quando surgem desafios ou obstáculos. Alunos que pontuam alto nessa dimensão demonstram uma forte determinação em relação ao seu aprendizado. Esses alunos são persistentes e não desistem facilmente diante de dificuldades. Eles mostram compromisso com as tarefas escolares, estão dispostos a investir tempo e esforço para alcançar seus objetivos acadêmicos. Mesmo quando enfrentam obstáculos, eles persistem e buscam estratégias alternativas para superar as dificuldades. Essa dimensão de dedicação é

fundamental para o engajamento dos alunos, pois demonstra sua atitude de trabalho e esforço contínuo em relação às tarefas escolares.

A dedicação está associada a uma maior probabilidade de alcançar sucesso acadêmico, pois os alunos dedicados estão mais propensos a persistir em seu aprendizado, priorizar seu conhecimento e superar dificuldades ao longo do caminho. O apoio e o reconhecimento da dedicação dos alunos podem incentivá-los a continuar se esforçando e perseguindo seus objetivos acadêmicos com determinação.

A dimensão de absorção está relacionada à capacidade dos alunos de se concentrarem e se envolverem profundamente nas tarefas acadêmicas. Refere-se à experiência de estar totalmente imerso no trabalho escolar, perdendo a noção do tempo e exibindo um alto nível de envolvimento cognitivo e emocional. Alunos que pontuam alto nessa dimensão estão completamente imersos nas atividades acadêmicas em que estão envolvidos. Esses alunos demonstram uma concentração intensa e um foco significativo nas tarefas escolares. Eles se envolvem de forma profunda e completa, direcionando sua atenção para o trabalho acadêmico em mãos.

Durante esses momentos de absorção, eles podem experimentar um estado de fluxo, em que estão totalmente imersos no processo de aprendizado, perdendo a noção do tempo e do ambiente ao seu redor. A absorção é uma dimensão importante do engajamento dos alunos, pois reflete a intensidade e a profundidade de seu envolvimento com as tarefas escolares. Os alunos que experimentam alta absorção tendem a se beneficiar mais do processo de aprendizado, pois estão totalmente envolvidos e concentrados nas atividades, o que pode resultar em um aprendizado mais efetivo e uma experiência acadêmica mais gratificante. O incentivo à absorção por meio de estratégias de ensino envolventes e desafiadoras pode promover um maior engajamento dos alunos e melhorar seus resultados acadêmicos.

Ao considerar as três dimensões do engajamento escolar, energia, dedicação e absorção, fica evidente a importância de promover um ambiente de aprendizado estimulante e envolvente para os alunos. O engajamento dos alunos nos estudos é impulsionado pela presença de energia positiva, entusiasmo, comprometimento, perseverança, concentração e envolvimento profundo nas atividades acadêmicas.

Essas dimensões estão interligadas e se complementam, criando uma experiência de aprendizado significativa e gratificante. Ao nutrir e incentivar essas dimensões, educadores e instituições podem cultivar um maior engajamento dos alunos, promovendo seu desenvolvimento com o estudo e contribuindo para seu sucesso educacional e bem-estar geral. É fundamental reconhecer que o engajamento escolar é um processo dinâmico e que estratégias

eficazes devem ser implementadas para fortalecer essas dimensões ao longo do tempo, oferecendo aos alunos a oportunidade de se envolverem plenamente no processo de aprendizado e alcançarem seu potencial máximo.

2.2 PROATIVIDADE NA CARREIRA

Nesta sessão, serão abordados temas fundamentais no contexto profissional da carreira. A proatividade refere-se à iniciativa e determinação dos indivíduos em buscar oportunidades e alcançar metas profissionais, sendo abordado as dimensões são visão, planejamento, ação e reflexão que alimentam o assunto. Ao compreender esses diferentes aspectos, pode-se obter uma visão abrangente das dinâmicas do mundo profissional e como os profissionais podem impulsionar seu crescimento e alcançar sucesso em suas carreiras (Martins, 2021).

2.2.1 Evolução de proatividade na carreira

De acordo com Neves, Trevisan e João (2013), as mudanças decorrentes do aumento da tecnologia de comunicação afetaram profundamente o mundo dos negócios. Com a globalização e a abertura de mercados, as organizações precisaram se adaptar para se manterem competitivas, aplicando estratégias como a agilidade, inovação e flexibilidade. Essas mudanças também afetaram as relações de trabalho e o gerenciamento da carreira dos indivíduos, uma vez que as empresas passaram a valorizar profissionais com habilidades múltiplas e a buscar talentos em escala global. Essa transformação trouxe desafios e oportunidades para profissionais e empresas, que precisam se adaptar constantemente às demandas do mercado em rápida evolução.

As mudanças nas práticas de desenvolvimento de carreiras, que passaram de modelos tradicionais hierárquicos para estruturas mais flexíveis e autogerenciadas, destacam a importância da adaptação no mercado de trabalho. A ênfase na empregabilidade e na busca por estratégias competitivas ágeis é fundamental. Nesse contexto, o presente modelo de carreira desempenha um papel na liderança, na tomada de decisões e no desenvolvimento de ideias em prol do sucesso organizacional, como discutido por autores como Fleury (2002) e Ferreira (2019).

Com essa nova visão de carreira, Hall (1976) ainda abordou o conceito de carreira proteana, em virtude da mitologia de Proteu, no qual a habilidade de mudar sua forma e a

direção de sua vontade era um diferencial. A valorização da liberdade a fim de encontrar desafios não é apenas voltado para empresas que buscam crescer no mercado, como também indivíduos em busca de experiência humana. A mudança em prol da realização pessoal é seu valor principal, uma carreira flexível e direcionada por indivíduos, não por organizações.

Hall e Moss (1998) descrevem a nova carreira proteana como focada no sucesso psicológico e na busca por satisfação profissional. Ela destaca a importância da autodireção na carreira e da adaptação a ambientes de trabalho em constante mudança. Blau e Boal (1987) vinculam o envolvimento no trabalho e o comprometimento organizacional a questões de rotatividade e absenteísmo. Schein (1978) introduz o conceito de dinâmica de carreira, que envolve a integração das necessidades individuais com as da organização. Em um cenário competitivo com mudanças constantes e demanda por qualificação, é fundamental que os profissionais desenvolvam habilidades adaptativas e assumam a responsabilidade por suas carreiras (Alvarenga, 2019).

Conforme Hall (1976) é notório que os indivíduos utilizam suas próprias normas de sucesso, com foco na realização pessoal ou profissional e na felicidade, que vai contra o período da carreira tradicional de décadas passadas, no qual era valorizado as condições externas, como salário, nível hierárquico e status, não considerando uma carreira propriamente dita. Contudo, a carreira é composta por uma sequência de experiências no mercado de trabalho adquiridas ao longo da vida que geram a satisfação pessoal e o sucesso.

No final da década de 70, nos Estados Unidos, surgiram os primeiros conceitos que deram origem a novas abordagens no estudo de carreiras, ganhando maior destaque nas décadas seguintes, principalmente nos anos 90. Atualmente, essa temática é objeto de crescente interesse acadêmico, pois tem impacto significativo tanto nas organizações quanto nos profissionais de diversos campos. Buscar o estudo desse tema possibilita uma melhor compreensão das influências que afetam de forma direta ou indireta as carreiras profissionais (Nacif, 1997).

Essa mudança de enfoque desencadeou o desenvolvimento de diversas teorias e conceitos que têm orientado a pesquisa sobre carreiras nas últimas duas décadas. Isso inclui abordagens como as carreiras proteanas, sem fronteiras e multidirecionais. Além disso, aspectos relevantes, como as transições de carreira, as âncoras profissionais e as metáforas, são exploradas para analisar os processos e características das trajetórias profissionais, entre outros tópicos de interesse (Calasans, 2020).

Blau et al. (1993) afirmam que o conceito de carreira engloba diversos elementos relacionados ao comprometimento, abrangendo o envolvimento tanto com o trabalho quanto com a organização e a ocupação do indivíduo. Isso destaca que o comprometimento com a

carreira é uma esfera mais ampla do que o comprometimento organizacional, indo além da carreira específica em uma organização e, em parte, se sobrepondo a ela. Essa dimensão é fundamental em teorias de carreira e está associada à satisfação no trabalho e à redução das intenções de deixar a carreira.

Meyer e Allen (1991) propuseram uma abordagem tridimensional do comprometimento organizacional, que inclui o comprometimento afetivo, o comprometimento continuado e o comprometimento normativo. Com base nesses fundamentos, um funcionário comprometido está inclinado a manter seu emprego, desde que suas necessidades sejam atendidas. O comprometimento com a carreira reflete o vínculo psicológico do indivíduo com sua profissão, destacando motivação e paixão pessoal. Isso engloba a dedicação à carreira e está interligado ao comprometimento ocupacional e profissional (Ahmed, 2019).

Trazendo o raciocínio de Solinger, Olffen e Roe (2008), onde o foco da carreira dentro de uma organização não é necessariamente a permanência em uma linha específica de trabalho ou carreira, essa permanência pode ser tratada como consequência do comprometimento que o indivíduo tem com a carreira. Com tudo, pessoas que são comprometidas com suas carreiras podem fazer escolhas que a tirem de dentro de uma empresa e a coloque no mercado de trabalho, fazendo com que ela tenha escolhas ocupacionais por diferentes razões, sejam elas status ou visão de qualidade de vida para a família.

Kanungo (1982) destacou que o envolvimento no trabalho e o envolvimento na atividade laboral representam componentes essenciais do comprometimento do indivíduo com seu emprego. O envolvimento no trabalho diz respeito ao nível de interesse e entusiasmo que alguém tem por suas responsabilidades profissionais, enquanto o envolvimento na atividade laboral se relaciona com a extensão em que o trabalho se torna uma fonte de identidade e significado para o indivíduo. Esse engajamento no trabalho pode estar associado a resultados profissionais relevantes, como o comprometimento com o empregador, o aumento da satisfação no trabalho, maior empenho, redução da ausência no trabalho, aumento da contribuição para a organização (ou seja, ir além das expectativas profissionais) e a diminuição da intenção de deixar o emprego (Choi; Choi, 2021).

A compreensão dos diferentes componentes do comprometimento com a carreira pode auxiliar as organizações a desenvolverem estratégias para atrair e reter talentos, como oferecer oportunidades de desenvolvimento de carreira e programas de reconhecimento para aumentar o comprometimento afetivo, ou enfatizar valores organizacionais e expectativas sociais para elevar o comprometimento normativo. Paralelamente, as análises meta-analíticas sobre envolvimento no trabalho têm focado na avaliação de fatores associados ao envolvimento,

mas têm negligenciado estratégias para aprimorá-lo e verificar seu impacto em resultados como desempenho e rotatividade. É importante considerar outras variáveis que influenciam o envolvimento no trabalho, categorizadas em traços de personalidade, características do trabalho e comportamentos do supervisor (Bhatia; Profundo; Sachdeva, 2012).

Tendo em vista que o sucesso é relativo, Ekmekcioglu (2016) traz alguns potenciais que determinam o sucesso profissional do indivíduo, sendo ele, o comprometimento da carreira, uma vez que ele se dá pelo desempenho de desenvolver e avançar na carreira. Alguns estudiosos como Poon (2004) destacam que o sucesso na carreira está diretamente ligado ao comprometimento com a carreira, atrelado a motivação para se desenvolver no mercado de trabalho.

No final do século XX e início do século XXI, mudanças significativas no ambiente de trabalho tornaram a jornada profissional imprevisível, demandando uma nova era de adaptabilidade profissional (Audibert, 2015). Com a passagem dos anos, as transformações persistiram e, com a chegada da pandemia de COVID-19, o mercado de trabalho sofreu um colapso, impactando profundamente o comprometimento na carreira dos profissionais. A transição para o trabalho remoto e as incertezas econômicas levaram a uma revisão das metas profissionais e ao reequilíbrio entre vida pessoal e profissional. A situação varia de acordo com o setor e as circunstâncias individuais, requerendo a busca de recursos e orientações específicas para enfrentar os desafios do comprometimento na carreira durante a pandemia (George, 2021).

Comprometimento com a carreira é visto na psicologia como citada por Bastos (1997), características dos profissionais que se destacam em suas profissões diante de turbulências. Os estudos que envolvem comprometimento com a carreira ganharam evidência a partir dos anos 80 com London (1986), que despertou interesse em pesquisadores para a linha de pesquisa.

O comprometimento com a carreira se refere ao envolvimento e dedicação de um indivíduo em relação à sua ocupação. Reflete a responsabilidade assumida e a motivação que impulsiona o trabalho realizado. Pessoas que apresentam alto comprometimento com suas carreiras têm maior probabilidade de experimentar sucesso empresarial do que aquelas que são menos comprometidas (Sangosanya, 2019). Em outras palavras, o comprometimento é uma característica essencial para aumentar resultados positivos na carreira.

Blau (1985) e Hall (1996) conceituam o comprometimento com a carreira como uma motivação para desenvolver uma carreira. Inicialmente o comprometimento com a carreira foi entendido como um comprometimento profissional, definindo carreira como uma série de experiências profissionais relacionadas a atividades e o trabalho ao longo da vida no qual os

indivíduos se submetem, com isso, o comprometimento com a carreira mudou a visão de profissionais dentro de uma organização para todos que constroem uma carreira.

Estudos anteriores têm demonstrado que funcionários que demonstram maior comprometimento com seu trabalho ou carreira tendem a ser mais persistentes em suas atitudes. Além disso, indivíduos com muito comprometimento com suas carreiras podem apresentar expectativas e exigências mais elevadas em relação à organização em que trabalham. Essas expectativas podem influenciar a motivação desses indivíduos, que tendem a ser mais motivados quando suas expectativas são atendidas, em comparação com aqueles que não demonstram comprometimento (Yim, 2017).

O estudo de Chang, Chen e Chang (2020) analisou a relação entre o comprometimento com a carreira e a satisfação no trabalho, tendo como mediadores a carga emocional do trabalho e a identificação organizacional. Os resultados do estudo mostraram que o comprometimento com a carreira está positivamente relacionado à satisfação no trabalho. O comprometimento com a carreira influencia positivamente a carga emocional do trabalho e a identificação organizacional, que, por sua vez, influenciam a satisfação no trabalho.

De acordo com Dutra (2001), a carreira profissional não deve ser vista apenas como uma sucessão de empregos, mas sim como uma trajetória de vida, que envolve uma série de posicionamentos e escolhas profissionais ao longo do tempo. Esses posicionamentos podem ser entendidos como decisões que o indivíduo toma em relação à sua carreira, como a escolha de uma área de atuação, a busca por novos desafios, a mudança de emprego ou a busca por qualificação.

Indivíduos que possuem objetivos pessoais são mais propensos a desenvolver um alto comprometimento com suas carreiras, mesmo que não desejem permanecer na mesma organização. Esse comprometimento elevado os motiva a alcançar seus objetivos profissionais, fazendo com que aproveitem as oportunidades com mais frequência do que pessoas menos comprometidas com suas carreiras. Como resultado, esses indivíduos adotam um comportamento de autogerenciamento, promovendo o desenvolvimento de suas carreiras fora da organização, adquirindo novas habilidades e adaptando-se às demandas do mercado. Esse processo de autogerenciamento muitas vezes leva à rotatividade, mas também promove um maior crescimento e desenvolvimento profissional. (Ekmekcioglu, 2020).

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Vandenbergue (2013) destaca que indivíduos que possuem objetivos pessoais bem definidos e alto nível de comprometimento com a carreira acabam desenvolvendo habilidades e competências que os tornam mais atrativos no mercado de trabalho, promovendo assim a rotatividade de forma positiva. Esses profissionais

tendem a buscar oportunidades que contribuam para o desenvolvimento de suas carreiras, independentemente de estarem ou não vinculados a uma organização específica. Essa postura de autogerenciamento e busca constante pelo sucesso profissional acaba trazendo benefícios tanto para o indivíduo quanto para as empresas, que podem contar com colaboradores mais engajados e dispostos a contribuir de forma significativa para o crescimento organizacional.

Dessa forma, a carreira profissional deve ser pensada de maneira estratégica, de modo que o indivíduo possa conciliar suas ambições e interesses pessoais com suas aspirações profissionais. Isso implica em uma busca por trabalhos que estejam alinhados com seu perfil profissional e que permitam o desenvolvimento de habilidades e competências relevantes para sua carreira. É importante ressaltar que a carreira profissional não é uma trajetória linear e previsível. Ao longo do tempo, o indivíduo pode se deparar com desafios, mudanças no mercado de trabalho e novas oportunidades, o que exige uma constante revisão e atualização de seus planos de carreira. (Dutra, 2001).

Bindl, Parker e Strauss (2022) em seu relatório anual analisa as tendências do mercado de trabalho global, as habilidades exigidas pelos empregadores e os principais impulsionadores e desafios que estão moldando o futuro do trabalho. O relatório identifica que a pandemia acelerou a transformação digital e o aumento da automação em muitas áreas de trabalho, e as habilidades digitais se tornaram cada vez mais importantes em todas as indústrias. Além disso, a demanda por habilidades sociais e emocionais, como pensamento crítico, resolução de problemas complexos, criatividade e inteligência emocional, continua a crescer.

Outro aspecto importante destacado no relatório é a necessidade de uma educação e treinamento contínuos para que os trabalhadores possam se adaptar às mudanças em andamento no mercado de trabalho. O relatório enfatiza que as organizações devem investir em programas de capacitação e requalificação para ajudar seus funcionários a desenvolverem as habilidades necessárias para se manterem relevantes no mercado de trabalho em constante evolução (Bindl; Parker; Strauss, 2022).

O relatório de Bindl, Parker e Strauss (2022) destaca que o mercado de trabalho continua a evoluir rapidamente e que as habilidades digitais e socioemocionais são cada vez mais importantes em todas as áreas de trabalho. Além disso, o bem-estar mental e emocional dos trabalhadores e a educação e treinamento contínuos são fundamentais para garantir que os trabalhadores possam se adaptar e prosperar em um ambiente de trabalho em constante mudança.

Alguns estudiosos investigam a orientação de carreira como a tendência que um indivíduo pode gerenciar o próprio desenvolvimento vocacional, buscando se destacar e se

tornar um profissional proativo e com isso, agregar competitividade no mercado de trabalho (Briscoe *et al*, 2006).

O paradigma das carreiras sem fronteiras e multiformes tem deslocado o foco do debate acadêmico sobre o desenvolvimento profissional para a autogestão da carreira como o seu alicerce central. Desde então, a literatura tem enfatizado temas como competências de carreira, empregabilidade (Akkermans; Tims, 2017; Forrier *et al.*, 2015; Kuijpers *et al.*, 2006; Van der Heijde; Van der Heijden, 2006), e comportamentos proativos relacionados à trajetória profissional (De Vos *et al.*, 2009; Strauss *et al.*, 2012), todos ressaltando a importância de o indivíduo assumir a responsabilidade pelo sucesso de sua jornada profissional. Akkermans e Kubasch (2017), em sua pesquisa sobre as tendências no campo das carreiras, exploram como essas têm se tornado mais complexas e imprevisíveis, colocando uma ênfase crescente na agência individual no cenário atual do mercado de trabalho. No entanto, os autores levantam questionamentos sobre se essas mudanças estão sendo adequadamente refletidas nos tópicos que os pesquisadores de carreira investigam.

O artigo "*Trending topics in careers: a review and future research agenda*" de Akkermans e Kubasch (2017), uma revisão sistemática do período de levantamento de 2012 a 2016 é uma revisão abrangente e uma agenda de pesquisa futura na área de carreiras. Ele oferece uma visão geral das tendências recentes e emergentes em carreiras de 16 tópicos onde discute como essas tendências estão afetando o mundo do trabalho. O artigo examina temas como a mudança na natureza do trabalho, a importância da aprendizagem ao longo da vida, a influência das tecnologias emergentes e a crescente diversidade e inclusão no local de trabalho. Além disso, o artigo identifica lacunas na literatura atual e fornece sugestões para pesquisas futuras que podem ajudar a avançar nosso entendimento sobre carreiras e como elas estão mudando em resposta às tendências atuais e emergentes. A seguir como apresentado o quadro 3 os tópicos de carreira.

Quadro 2 - Tópicos de estudo de carreira

Tópico	Autores	Tema
Tópico 1: Sucesso na carreira	Akkermans; Kubasch (2017), Shockley et al., (2016), Mayrhofer et al., (2016), Guan et al., (2013), Dierendonck; Van der Gaast (2013), Zhang et al., (2015), Creed; Hood (2015), Shoffner et al., (2015), Afiouni; Karam (2014), Crossland et al., (2014), Simmons et al., (2014).	Discutem o sucesso na carreira, destacando que a maioria dos estudos se concentra na satisfação profissional, com pouca atenção a indicadores objetivos de sucesso. Além disso, há estudos exploratórios sobre a definição do sucesso na carreira. Estudos recentes exploram o sucesso na carreira de forma subjetiva, com contribuições de vários autores. Mudanças no mercado de trabalho impactam a definição de sucesso na carreira, exigindo abordagens mais amplas e integradas.

Tópico 2: decisão de carreira	Gubler <i>et al.</i> , (2015), Leong <i>et al.</i> , (2014), Schuette <i>et al.</i> , (2012), Chua; Bedford, (2016), Hirschi; Fischer, (2013), Braunstein-Bercovitz, (2014), Shin; Kelly, (2015), Dinenn <i>et al.</i> , 2017; Van Hooft <i>et al.</i> , (2013),	O segundo tópico de pesquisa em carreira aborda tomada de decisão profissional, estratégias, aspirações e empreendedorismo, com foco em recursos pessoais e competências. Esses estudos são cruciais para orientar escolhas de carreira e promover sucesso profissional. Além disso, as decisões individuais de carreira podem impactar organizações e a sociedade, oferecendo oportunidades para pesquisas futuras.
Tópico 3: empregabilidade	Lin, 2015; Vanhercke <i>et al.</i> , (2015), empregabilidade Van Der Klink <i>et al.</i> , 2014; Van Emmerik <i>et al.</i> , 2012; Zhu <i>et al.</i> , (2013), Huang, 2015; Ling; O'Brien, 2013; Tate <i>et al.</i> , (2015), Forrier <i>et al.</i> , (2015), Van Den Broeck <i>et al.</i> , (2014), Tomlinson; Holmes (2017), Akkermans; Kubasch, (2017).	O terceiro tópico de tendência é a empregabilidade, dividido em empregabilidade geral e de graduados. São estudadas habilidades, empregabilidade percebida e a capacidade de jovens adultos encontrarem empregos. É necessária maior clareza conceitual e integração entre literatura europeia e norte-americana. A gestão da empregabilidade e seu impacto, bem como a empregabilidade de grupos vulneráveis, também são áreas de pesquisa em crescimento.
Tópico 4: atitude	Borgogni <i>et al.</i> , (2016); Maggiori <i>et al.</i> , (2016); Richter <i>et al.</i> , (2013); Douglass <i>et al.</i> , (2016); Praskova <i>et al.</i> , (2015), Akkermans; Kubasch, (2017), Klein <i>et al.</i> , (2012), Redman; Snape (2005), Rudolph; Lavigne; Zacher, (2017), Judge <i>et al.</i> , (2017),	O quarto tópico de tendência trata das atitudes dos trabalhadores em relação ao trabalho e carreira, abrangendo satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional. Estas atitudes são estudadas como influências e resultados em diversos campos. Futuras pesquisas devem considerar atitudes em relação a múltiplos alvos, incorporar atitudes coletivas e explorar atitudes positivas e negativas em relação aos mesmos alvos, dada a evolução do mercado de trabalho e ênfase na mobilidade interorganizacional na pesquisa de carreira.
Tópico 5: saúde e bem-estar	Akkermans <i>et al.</i> , (2013; Van Den Tooren; De Jong, (2014), Bergin; Jimmieson, (2015), Stoltz <i>et al.</i> , (2013), Hu <i>et al.</i> , 2013; Ouweneel <i>et al.</i> , (2013), Blau <i>et al.</i> , 2012; Laughman <i>et al.</i> , (2016), Caesens <i>et al.</i> , 2014; Guglielmi <i>et al.</i> , (2012), Walker; Peterson, (2012), Dipeolu <i>et al.</i> , (2015), Mynatt <i>et al.</i> , (2014), Akkermans; Kubasch (2017).	O quinto tópico trata da saúde e bem-estar dos funcionários, incluindo estresse, esgotamento e distúrbios específicos. Estudos também exploram a relação entre saúde e bem-estar e outros temas, como empregabilidade. Pesquisas futuras podem se concentrar no conceito de empregabilidade sustentável, ainda em debate, considerando fatores como esgotamento e distúrbios específicos.
Continua...		
Tópico 6: capital de carreira	Buyukgoze-Kavas, (2016), Cheung; Jin, (2016), Spurk <i>et al.</i> , (2016), Akkermans <i>et al.</i> , (2013), Plomp <i>et al.</i> , (2016), Guerrero; Hatala, (2015), Lee; Park, (2012), Rhee <i>et al.</i> , (2016), Xu; Tracey, (2015), Akkermans; Kubasch, (2017), Akkermans <i>et al.</i> , (2013), Zacher, (2014), Bimrose; Hearne, (2012), Furnham; Marks, (2013), Bakker e Demerouti (2017).	O sexto tópico de tendência é o capital de carreira, que envolve recursos pessoais e competências para navegar na carreira. Isso inclui adaptabilidade de carreira, competências de carreira, autoeficácia e tolerância à ambiguidade. Pesquisas futuras podem comparar diferentes tipos de capital de carreira, como competências de carreira e adaptabilidade de carreira. Além disso, a dimensão de demanda, como altas expectativas e perfeccionismo, deve ser explorada, já que influencia o desenvolvimento e sucesso na carreira.

Tópico 7: mentoria e aconselhamento	Poteat <i>et al.</i> , (2015); St-Jean; Mathieu, (2015); Torney Welsh <i>et al.</i> , (2012), Dickson <i>et al.</i> , (2014); Zhao, (2012), Austin; Nauta, (2016), Elad-Strenger; Littman-Ovadia, (2012), Rehfuess <i>et al.</i> , (2012), Schmidt <i>et al.</i> , (2012), Zhou <i>et al.</i> , (2016), Akkermans; Kubasch, (2017), Eby <i>et al.</i> , (2013), Ghosh, (2014), Ghosh; Reio, (2013), Allen <i>et al.</i> , (2017), Jones <i>et al.</i> , (2016), Theeboom <i>et al.</i> , (2014),	O sétimo tópico de tendência é mentoria e aconselhamento na pesquisa de carreira. Estudos exploram mentoring, suporte à carreira e coaching de carreira. Embora relacionados, mentoring e coaching são campos distintos. Há lacunas no entendimento das relações mentor-aprendiz, diferenças de gênero, etnia e outros fatores. Além disso, é importante a descrição de metodologias e mecanismos no coaching de carreira para entender melhor sua eficácia.
Tópico 8: gênero	Hüttges e Fay (2015), Kim <i>et al.</i> , (2015), Kulik <i>et al.</i> , (2016), e Whitmarsh e Wentworth, (2012), Harrison; Budworth (2015), Raque-Bogdan <i>et al.</i> , (2013), Ezzedeen <i>et al.</i> , (2015), Buse <i>et al.</i> , (2013), Deemer <i>et al.</i> , (2016), Kulik; Liberman, (2013) Lewis <i>et al.</i> , (2015), Ezzedeen <i>et al.</i> , (2015), Kulik; Liberman, (2013), Lewis <i>et al.</i> , (2015).	O tópico de gênero é o nono na lista de tendência na pesquisa de carreira. Estudos examinam diferenças de gênero e diversidade no local de trabalho, com foco em mulheres, barreiras, discriminação e a conciliação de maternidade e carreira. Há um aumento no estudo da maternidade e paternidade a partir de 2015, revelando preconceitos de gênero que afetam escolhas de carreira e promoções, destacando a importância de políticas de equidade de gênero no ambiente de trabalho.
Tópico 9: personalidade	Akkermans; Kubasch, (2017), Roberts <i>et al.</i> , (2006), Roberts <i>et al.</i> , (2017), Sackett <i>et al.</i> , (2017).	O nono tópico de tendência é a personalidade na pesquisa de carreira, especialmente entre jovens adultos e na Ásia Oriental. A maioria dos estudos se concentra nos modelos de personalidade, como o modelo de cinco fatores. No entanto, a importância da personalidade na carreira pode estar evoluindo com o tempo. Estudos sugerem que os traços de personalidade podem mudar ao longo da vida e ter diferentes efeitos em momentos diferentes da carreira. Para uma compreensão mais completa, é importante considerar avaliações de personalidade por colegas, amigos e medidas implícitas, o que ofereceria uma nova perspectiva sobre como a personalidade influencia o desenvolvimento de carreira.
Continua...		
Tópico 10: mobilidade de carreira	Ghosh; Fouad, (2016), Liu <i>et al.</i> , (2012), Monteiro <i>et al.</i> , (2015), Popadiuk; Arthur, (2014), Maggiori <i>et al.</i> , (2014), Gubler <i>et al.</i> , (2014), Mcelroy; Weng, (2016), Yao <i>et al.</i> , (2014), Al Ariss; Crowley-Henry, (2013), Akkermans; Kubasch, (2017), Brzinsky-Fay, (2014), Akkermans <i>et al.</i> , (2015), Wang; Wanberg, (2017), Wöhrmann <i>et al.</i> , (2014).	O décimo tópico de tendência é a mobilidade de carreira, que envolve transições de carreira, carreiras internacionais e migração, tanto física quanto psicológica. Embora a mobilidade profissional tenha sido um foco importante na pesquisa de carreira, o conceito evoluiu e se tornou mais amplo. A mobilidade de carreira ainda não é o tópico mais estudado, mas é provável que ganhe importância à medida que a economia globalizada continue evoluindo. A pesquisa geralmente usa a mobilidade de carreira como contexto explicativo, mas há falta de compreensão dos processos de transição em si.

Tópico 11: cultura	Lee <i>et al.</i> , (2016), Hansen; Leuty, (2012), Brown; Segrist (2016), Toyokawa; McLoyd, (2013), Chen; Fouad (2013), Stebleton; Eggerth (2012), Akkermans; Kubasch, (2017).	O décimo primeiro tópico de tendência é a cultura na pesquisa de carreira, frequentemente abordada em termos de comparação intercultural. Os estudos exploram as diferenças culturais em atitudes de carreira, traços de personalidade, envelhecimento, aposentadoria e influência cultural em escolhas e oportunidades de carreira. A cultura é usada como contexto para o estudo do desenvolvimento de carreira e, em alguns casos, é vista como um fator que influencia a tomada de decisão de carreira. Embora não seja uma das tendências mais proeminentes, a cultura continua a ser um tema relevante na pesquisa de carreira nos últimos cinco anos.
Tópico 12: capital social Continua...	Kim, (2013), Hatala; Yamkovenko, (2016), Fouad <i>et al.</i> , (2016), Kim, (2013), Benson <i>et al.</i> , (2014), Ellison <i>et al.</i> (2014), Kobayashi <i>et al.</i> , (2017), Wu <i>et al.</i> , (2014), Benson <i>et al.</i> , (2014), Ellison <i>et al.</i> , (2014).	O tópico doze trata do capital social na carreira, dividido em <i>networking</i> e influência dos laços sociais nas decisões de carreira. A pesquisa foca em suporte social e redes. Métodos como análise de redes sociais e mídias sociais são sugeridos para uma compreensão mais profunda. Integração de tendências tecnológicas e sociais é essencial para entender o papel do capital social na carreira atual.
Tópico 13: identidade	Cheung; Wu, (2014), Stebleton; Eggerth, (2012), Liu <i>et al.</i> , (2013), Gupta <i>et al.</i> , (2015), Shin; Kelly, (2013), Rhee <i>et al.</i> , (2016), Cavaleiros e Clarke (2017).	O tópico treze aborda a identidade na carreira, focando no desenvolvimento da identidade vocacional e seu impacto nas escolhas de carreira. A formação da identidade é complexa e envolve várias dimensões, como cognitiva, relacional e experiencial. Além disso, a identidade é explorada em outros tópicos, como liderança, envelhecimento e integração de imigrantes no trabalho. Sugere-se que pesquisadores explorem teoricamente e empiricamente as identidades de carreira, considerando sua variação e evolução ao longo do tempo e em contextos sociais.
Tópico 14: trabalho significativo	Allan <i>et al.</i> , (2016), Steger <i>et al.</i> , (2013), Creed <i>et al.</i> , (2016), Duffy; Dik, (2012), Zhang <i>et al.</i> , (2015), Andrews <i>et al.</i> , (2014), Zivnuska <i>et al.</i> , (2016), Lysova <i>et al.</i> , (2015), Allen <i>et al.</i> , 2017, Guo <i>et al.</i> , (2014), Elangovan <i>et al.</i> , (2010).	A pesquisa de carreira foca na identidade profissional e no trabalho significativo. A identidade profissional requer uma abordagem crítica, explorando complexidades e variações individuais. O trabalho significativo exige investigar antecedentes e desenvolver intervenções, com ênfase em estudos longitudinais para compreender sua evolução. Ambos os tópicos buscam teorias mais sólidas.
Tópico 15: interação entre trabalho casa Continua...	Robinson <i>et al.</i> , (2016), Perry-Jenkins; Wadsworth, (2017), Allen; Martin, (2017).	A pesquisa em interação trabalho-casa examina temas como conflito, equilíbrio entre trabalho e casa, conectando carreiras a saúde ocupacional, gênero e estudos de obstetrícia. Para futuras pesquisas, esclarecer termos como trabalho-casa, trabalho-vida e trabalho-família, considerar as mudanças no mundo do trabalho, e examinar variações entre grupos ocupacionais e famílias para uma compreensão mais abrangente dessas dinâmicas.
Tópico 16: comportamento proativo	Tims <i>et al.</i> , (2013), Bizzi, (2016), Hong <i>et al.</i> , (2016).	O último tópico envolve o comportamento proativo e ressalta a importância de estudar o desenvolvimento desses comportamentos ao longo do tempo, analisando os processos subjacentes para uma melhor compreensão de como a proatividade se desenvolve e cria cadeias de eventos. Este tópico será abordado na seção seguinte, que é o foco da dissertação.

Fonte: Akkermans e Kubasch (2017).

Entre os tópicos da carreira os estudos desta dissertação tratarão o tópica 16 referente ao comportamento proativo na carreira. Os primeiros pesquisadores a explorar o conceito de

proatividade foram Vroom e Yetton, que, em 1973, desenvolveram o chamado modelo Vroom-Yetton para orientar as decisões tomadas em contextos organizacionais. Embora eles não tenham utilizado explicitamente o termo "proatividade," a essência de sua teoria girava em torno da capacidade do líder de tomar a iniciativa na resolução de problemas e no atendimento às necessidades dos seguidores. Embora Vroom e Yetton (1973) não tenham adotado a palavra "proatividade" de forma direta em sua teoria, é possível identificar elementos relacionados à iniciativa e à antecipação de problemas em sua abordagem. No contexto desse modelo, os autores discutem diversos estilos de liderança que variam de acordo com o grau de participação dos subordinados na tomada de decisões. Um desses estilos é o chamado "autocrático proativo," no qual o líder toma decisões de forma independente após coletar informações relevantes sobre o problema, sem esperar por sugestões dos subordinados. Esse estilo de liderança envolve ações proativas por parte do líder, que antecipa problemas e busca soluções de forma autônoma.

A proatividade foi definida por Crant (2000) como a iniciativa em buscar melhorias para a situação atual em que o indivíduo encontra, envolve o desafio de trazer mudanças em vez de se adaptar de forma passiva às condições encontradas. Visto proatividade como um processo que envolve antecipar, planejar e agir para trazer a mudança necessária, Bindl *et al.* (2012) afirma em seus estudos que a proatividade está ligada diretamente a processos, planejamento e execução.

A proatividade é um conceito que vem sendo estudado há muitas décadas na área de psicologia organizacional e gestão de recursos humanos. Segundo Vroom (1964), a proatividade é a habilidade de um indivíduo em tomar a iniciativa em uma situação. No entanto, apenas na década de 1990 é que o termo começou a ganhar mais destaque na literatura científica sobre gestão e psicologia organizacional (Parker *et al.*, 2010). A proatividade é uma característica valorizada pelos empregadores, pois está associada à capacidade de agir de forma independente e de tomar decisões por conta própria, sem a necessidade de supervisão constante (Grant; Ashford, 2008). Essa habilidade pode ser desenvolvida por meio de treinamento e prática (Fuller *et al.*, 2012). Além disso, a proatividade está relacionada a outras habilidades importantes, como a capacidade de resolver problemas de forma criativa e eficaz, tomar decisões e assumir riscos calculados (Parker *et al.*, 2010). Essas habilidades são essenciais para o sucesso em um ambiente de trabalho dinâmico e em constante mudança.

Dessa forma, a proatividade é uma característica que pode ser cultivada e desenvolvida em indivíduos, e que pode trazer benefícios significativos tanto para os profissionais quanto para as organizações em que trabalham (Fuller *et al.*, 2012).

O conceito de comportamento proativo foi popularizado pelo trabalho de Bateman e Crant (1993), intitulado "Proactive behavior in organizations". Desde então, o conceito de proatividade tem sido objeto de intensa pesquisa e refinamento por pesquisadores em diversas áreas, incluindo psicologia, administração, sociologia e ciência política.

Pesquisas mais recentes sobre o tema têm explorado várias facetas da proatividade, incluindo suas origens e antecedentes, seus efeitos na performance e bem-estar dos indivíduos e organizações, e as práticas de gestão que podem ser adotadas para promovê-la. Por exemplo, em um estudo recente, Parker *et al.* (2020) investigaram os efeitos da proatividade no trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19. Os resultados mostraram que os indivíduos mais proativos apresentavam maior engajamento no trabalho e melhor bem-estar psicológico.

Além disso, outros estudos têm explorado a relação entre a proatividade e outros conceitos importantes, como resiliência (Fuller *et al.*, 2021), liderança (Li *et al.*, 2020) e criatividade (De Dreu *et al.*, 2020). Esses estudos contribuem para um entendimento mais amplo da natureza e do papel da proatividade em diferentes contextos.

O trabalho de Bateman e Crant (1993) foi um marco importante na história da pesquisa sobre proatividade. A pesquisa sobre proatividade foi significativa na história da pesquisa sobre comportamento no local de trabalho. Antes desse estudo, a pesquisa sobre o comportamento no trabalho tendia a se concentrar principalmente no comportamento reativo, ou seja, como os funcionários respondem a tarefas e diretrizes fornecidas por seus superiores. Mas desde então, a literatura sobre o tema tem crescido significativamente, e novos estudos continuam a contribuir para uma compreensão mais abrangente da proatividade e suas implicações práticas.

A literatura também tem investigado as origens e antecedentes do comportamento proativo. Algumas pesquisas sugerem que a personalidade e as crenças pessoais podem influenciar a tendência de uma pessoa para comportamentos proativos (Fuller *et al.*, 2018). Outros estudos destacam o papel da liderança e do clima organizacional na promoção do comportamento proativo (Parker *et al.*, 2019).

De acordo com Tims *et al.* (2013), o comportamento proativo pode ser dividido em duas dimensões: comportamento proativo e comportamento criativo proativo. O comportamento proativo é caracterizado por iniciativas que visam melhorar ou alterar o ambiente atual de trabalho, enquanto o comportamento criativo proativo é caracterizado por iniciativas que visam criar novos produtos, serviços ou ideias. Ambas as dimensões do comportamento proativo têm sido associadas a resultados positivos no trabalho, como desempenho, satisfação e bem-estar psicológico.

No contexto organizacional, a proatividade pode ser vista como um comportamento que envolve iniciativa, persistência e flexibilidade em busca de oportunidades, superando obstáculos e alcançando objetivos. De acordo com Grant e Parker (2009), a proatividade pode ser vista como um traço de personalidade, mas também pode ser considerada uma habilidade que pode ser desenvolvida e aprimorada ao longo do tempo. A proatividade pode ser aplicada em diferentes contextos, como no planejamento de carreira, na resolução de problemas, na inovação e na liderança.

Embora a proatividade possa trazer muitos benefícios, também pode ser vista como uma faca de dois gumes, dependendo do contexto e das implicações que pode ter. Por exemplo, pode haver casos em que a proatividade pode ser vista como excesso de iniciativa e desrespeito às normas e procedimentos estabelecidos. Por outro lado, a falta de proatividade pode levar a uma abordagem reativa, com consequências negativas para o desempenho no trabalho e para a carreira (Parker *et al.*, 2010).

A interação entre a proatividade individual e os fatores contextuais deve ser mais explorada, incluindo as atitudes e comportamentos dos líderes, a elaboração do trabalho de uma pessoa em relação ao trabalho de outros membros da equipe e como os comportamentos proativos são recompensados ou desencorajados por sistemas organizacionais. Estudos futuros devem examinar os processos de desenvolvimento dos comportamentos proativos e como eles geram cadeias recíprocas de proatividade (Anseel *et al.* 2015, Akkerman; Tims, 2017).

Nos últimos dez anos, houve um aumento significativo de publicações sobre o tema da empregabilidade, que ocupou a terceira posição na lista de tópicos relevantes no artigo "*Trending topics in careers: a review and future research agenda*" de Akkermans e Kubasch (2017). Embora o conceito de empregabilidade exista desde a década de 1950, foi somente nos anos 2000 que ele começou a ser mais amplamente discutido. No entanto, nos últimos anos, esse campo parece estar amadurecendo. Embora ainda existam perspectivas diferentes, como as baseadas em competências, percepções e graduações, elas não estão mais completamente isoladas. Os pesquisadores estão buscando argumentos teóricos mais fortes e estão procurando entender melhor os moderadores e mediadores envolvidos. Portanto, a empregabilidade está se tornando uma parte central do debate acadêmico sobre carreiras (Akkermans; Kubasch 2017)

Para o desenvolvimento de um bom desempenho mediante um cenário de incerteza, as organizações precisam de pessoas capacitadas que antecipem e atuem em possíveis problemas futuros, direcionando melhoria de processos por sua própria iniciativa. Tal comportamento se baseia em comportamento proativo, onde o indivíduo antecipa situações e lidere mudanças ativamente (Campbell, 2000). Um exemplo de cenário de incerteza imposto

recentemente foi a pandemia de COVID-19 trouxe incerteza às carreiras profissionais em todo o mundo. Empregos estáveis se tornaram voláteis devido às restrições, mudanças nos comportamentos do consumidor e demandas de distanciamento social. Isso forçou os trabalhadores a adquirirem novas habilidades, incluindo a aprendizagem digital e o trabalho remoto. A incerteza contínua sobre a evolução da pandemia exige que os profissionais se adaptem constantemente, estejam preparados para mudanças inesperadas e considerem carreiras mais flexíveis, destacando a importância da resiliência para o sucesso profissional (Ribeiro, 2021).

Um indivíduo capaz de influenciar seu ambiente e causar mudanças em contextos e tempos distintos, é definido como personalidade proativa, geralmente tomam decisões que mudam o ambiente que vivem, trazendo motivação para buscar melhorias para sua carreira ou empresa que atua (Parker; Bindl; Strauss, 2010).

A proatividade pode se manifestar de forma individual, no planejamento e na realização de atividades, podendo ser observada no indivíduo, quando ele toma a iniciativa e visualiza seu futuro, identificando ações almejando metas e objetivos que ele deseja. Pode ser observada também no modo em que o indivíduo realiza suas atividades em busca de concluir suas metas, implementando atividades para que o objetivo seja alcançado (Presbitero, 2015).

Presbitero (2015) apresenta características de proatividade que podem ser implementadas dentro do contexto de desenvolvimento de carreira, como a capacidade de antecipar tendências, definir metas, tomar iniciativa, buscar aprendizado contínuo, construir redes de contatos, demonstrar resiliência, comunicar eficazmente, gerenciar o tempo, adaptar-se a mudanças e manter uma mentalidade de crescimento. o planejamento proativo de carreira pode não ser para imaginar a própria carreira, mas sim identificar os cenários e se inserir no mercado de forma ativa e se tornar um profissional competitivo em seu segmento.

Com as organizações em processos de evolução, resultou em profissionais com comportamentos proativos, focando no futuro e buscando mudanças. Para Parker *et al* (2019) o indivíduo pode ser proativo em diferentes domínios como: melhoria de processos, assumir o controle, voz, iniciativa pessoal, busca de feedback, foco na carreira, prevenção na ocorrência de problemas, entre outras. Todas essas características de proatividade têm em comum o conceito de serem autoiniciadas, que nada mais é que indivíduos que causam mudanças em si mesmos ou em situações, buscam sucesso dentro do seu entendimento, podendo se considerar uma pessoa com objetivos em sua carreira profissional.

2.2.2 Dimensões da proatividade da carreira

Em pesquisas anteriores a escala proposta de Bindl *et al.* (2012) sobre proatividade na carreira foi utilizada por Hakanen, Bakker e Schaufeli (2016) qual investigou a relação entre o esgotamento profissional e o engajamento no trabalho entre os professores. Para isso, foi usado um questionário adaptado com quatro dimensões que avaliava como os professores regulavam seus objetivos no trabalho, incluindo a visão, o planejamento, a execução e a reflexão. Os resultados mostraram que os professores que utilizam mais estratégias de regulação de objetivos tendiam a estar mais engajados no trabalho e menos esgotados. Em outras palavras, o engajamento no trabalho dos professores estava positivamente relacionado com o uso de todas as quatro estratégias de regulação de objetivos, enquanto o esgotamento profissional estava negativamente relacionado com o uso dessas estratégias. Esses resultados sugerem que as estratégias de regulação de objetivos são importantes para promover o bem-estar e o engajamento dos professores no trabalho (Bakker; Schaufeli, 2016).

Gorgievski e Bakker (2010) investigaram a relação entre a paixão pelo trabalho, o engajamento no trabalho e a autoeficácia entre os trabalhadores. Os autores usaram como base o questionário de quatro dimensões de Bindl *et al.* (2012) para avaliar as estratégias de regulação de objetivos (visão, planejamento, execução e reflexão) como referência, onde estavam relacionadas com a paixão pelo trabalho e o engajamento no trabalho. Os resultados mostraram que a paixão pelo trabalho estava positivamente relacionada com o engajamento no trabalho e que essa relação era mediada pela autoeficácia. Além disso, os autores encontraram que as quatro estratégias de regulação de objetivos estavam positivamente relacionadas com a paixão pelo trabalho e o engajamento no trabalho. Isso sugere que as estratégias de regulação de objetivos podem ajudar a promover a paixão pelo trabalho e o engajamento no trabalho dos trabalhadores. Gorgievski e Bakker (2010) destacam a importância da paixão pelo trabalho, da autoeficácia e das estratégias de regulação de objetivos para o engajamento no trabalho dos trabalhadores.

No estudo de Gomes, Rebelo e Gonçalves (2018), o questionário utilizado para medir a autoliderança incluiu uma escala com quatro dimensões. Essas dimensões foram adaptadas do questionário desenvolvido por Bindl *et al.* 2012, que também investigou a autoliderança e suas quatro dimensões. Portanto, Gomes, Rebelo e Gonçalves (2018) usaram uma versão adaptada do questionário de Bindl *et al.* (2012) para medir a autoliderança em seu estudo. O resultado do estudo de Gomes, Rebelo e Gonçalves (2018) mostrou que a autoliderança está positivamente relacionada à inovação nas organizações, e que essa relação é

mediada pela regulação de objetivos. A escala de autoliderança utilizada no estudo incluiu as mesmas quatro dimensões propostas por Bindl *et al.* (2012), que são visão, planejamento, execução e reflexão. Portanto, pode-se dizer que o estudo de Gomes, Rebelo e Gonçalves (2018) forneceu evidências adicionais para a validade e utilidade do questionário desenvolvido por Bindl *et al.* (2012) para medir a autoliderança em contextos organizacionais.

O estudo de Pinheiro e Martinez (2017) investigou a relação entre liderança transformacional específica de segurança e comportamentos seguros no trabalho, bem como o papel da fixação de metas no fortalecimento dessa relação. Os autores usaram o questionário de autoliderança desenvolvido por Bindl *et al.* (2012) para medir a capacidade dos trabalhadores de autogerenciar seu comportamento no trabalho. Neste estudo, Pinheiro e Martinez (2017) usaram a dimensão de planejamento do questionário para medir a capacidade dos trabalhadores de estabelecer metas específicas de segurança. A dimensão de reflexão foi usada para medir a capacidade dos trabalhadores de refletir sobre seu comportamento no trabalho e fazer ajustes quando necessário. Os resultados do estudo mostraram que a liderança transformacional específica de segurança tem um efeito positivo nos comportamentos seguros no trabalho. Além disso, a fixação de metas específicas de segurança fortalece essa relação. Em outras palavras, o estudo sugere que os líderes que promovem a fixação de metas específicas de segurança podem aumentar a eficácia da liderança transformacional específica de segurança na promoção de comportamentos seguros no trabalho.

Dessa forma, evidenciou-se que o questionário de Bindl *et al.* (2012) tem sido utilizado em diversas pesquisas sobre comportamento proativo e suas relações com outras variáveis, como engajamento no trabalho, bem-estar, inovação e liderança. A partir dessas pesquisas, foi possível constatar que o comportamento proativo pode trazer benefícios significativos para os indivíduos e as organizações, como aumento de desempenho, satisfação e comprometimento no trabalho.

No artigo de Bindl *et al.* (2012), os autores exploram a importância do gerenciamento eficaz das fronteiras entre trabalho e vida pessoal para o bem-estar e o desempenho ao longo da carreira. Segundo os autores, as demandas conflitantes do trabalho e da vida pessoal podem levar a altos níveis de estresse e afetar negativamente a saúde e o desempenho no trabalho e na vida pessoal. Dessa forma Bindl *et al.* (2012) traz quatro dimensões essenciais para o gerenciamento de carreira mais eficaz das fronteiras entre trabalho e vida pessoal, sendo elas visão, planejamento, execução e reflexão.

A dimensão da visão é essencial no desenvolvimento pessoal e profissional, proporcionando clareza, propósito e direção. Ela guia a definição de metas, valores e

prioridades, permitindo escolhas alinhadas com objetivos. Tanto no âmbito pessoal quanto no profissional, a visão orienta a carreira e ajuda a equilibrar as esferas da vida, fornecendo motivação para enfrentar desafios e buscar oportunidades que estejam em sintonia com aspirações e valores atuais (Bindl *et al.*, 2012).

A segunda dimensão, chamada "planejamento," é gerenciar as fronteiras entre trabalho e vida pessoal. Isso implica desenvolver estratégias concretas para equilibrar responsabilidades pessoais e profissionais, incluindo a definição de horários realistas e gerenciáveis. Identificar os momentos de maior produtividade para tarefas importantes e estabelecer limites de tempo para tarefas menos críticas são partes essenciais do planejamento. No entanto, é fundamental que o plano seja realista e flexível, com metas alcançáveis e a capacidade de se adaptar a mudanças nas demandas pessoais e no ambiente de trabalho. Investindo tempo e energia no planejamento, o indivíduo pode alcançar um equilíbrio saudável entre suas responsabilidades pessoais e profissionais (Bindl *et al.*, 2012)

A terceira dimensão é a execução, que envolve a implementação das estratégias definidas na etapa de planejamento. É a fase em que o indivíduo coloca em prática as ações necessárias para alcançar o equilíbrio desejado entre o trabalho e a vida pessoal, a execução também envolve a delegação eficaz de tarefas. Isso significa que o indivíduo deve ser capaz de identificar as tarefas que podem ser delegadas e confiar nas pessoas ao seu redor para ajudá-lo a realizá-las. A delegação de tarefas pode ajudar a aliviar a carga de trabalho e liberar tempo e energia para outras atividades pessoais. A execução deve ser vista como um processo contínuo e adaptável. O indivíduo deve estar aberto a ajustar suas estratégias de gerenciamento de fronteiras à medida que suas circunstâncias pessoais e profissionais mudam. Isso significa que é importante estar sempre avaliando e reavaliando as estratégias definidas na etapa de planejamento, a fim de garantir que elas continuem a ser eficazes e apropriadas (Bindl *et al.*, 2012).

A quarta dimensão, chamada de "reflexão," é essencial para avaliar constantemente o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Através desse processo contínuo, as estratégias de gerenciamento de fronteiras podem ser ajustadas para se adaptar às mudanças nas circunstâncias pessoais e profissionais. A reflexão auxilia na identificação de melhorias nas estratégias e na superação de desafios, como excesso de trabalho, direcionando para um equilíbrio saudável. Além disso, o modelo das quatro dimensões de Bindl *et al.* (2012) sugere que para o sucesso na carreira é necessário equilibrar visão, planejamento, execução e reflexão, proporcionando clareza de objetivos, elaboração de planos, ação efetiva e avaliação de resultados para orientar

tanto indivíduos quanto organizações rumo ao desenvolvimento profissional e pessoal bem-sucedido.

2.3 PROPENSÃO AO PLANEJAMENTO FINANCEIRO PESSOAL

Reconhecer e atribuir a devida importância ao dinheiro emerge como uma consideração em diversas etapas do desenvolvimento pessoal. Essa abordagem visa prevenir a contração de dívidas desnecessárias ou que ultrapassem a capacidade de pagamento. A compreensão desse princípio deve ser disseminada ao longo de todas as fases do percurso evolutivo da vida humana, abrangendo os estágios de aprendizado escolar, a influência familiar, a educação acadêmica, o ambiente profissional e os círculos de amizade (Santos, 2014).

Neste estudo, examina-se como a propensão para o planejamento financeiro pessoal pode variar de acordo com a situação e as características individuais das pessoas. Especificamente, focamos na propensão para o planejamento em situações financeiras de curto e longo prazo. Reconhece-se que a propensão para o planejamento é influenciada pelas diferenças individuais e pode ter efeitos significativos nas escolhas realizadas (Lynch JR *et al.*, 2010).

Conforme as taxas de poupança dos indivíduos se recuperam gradualmente após os impactos da recente turbulência financeira devido ao COVID-19, a atenção voltou-se para as finanças pessoais e o bem-estar financeiro, despertando o interesse de acadêmicos, tomadores de decisão e reguladores. No que diz respeito às finanças pessoais, observa-se uma notável redução nas taxas de poupança das famílias nas economias ocidentais europeias nos últimos anos. Quando se trata do bem-estar financeiro, sua importância é ressaltada pelas amplas implicações em nível individual, afetando positivamente a qualidade de vida, saúde e felicidade, e em nível social, ao reduzir a dependência de subsídios públicos e estimular o consumo. No entanto, apesar dessas evidências, como apontado por especialistas, a pesquisa sobre o bem-estar financeiro ainda é limitada (Lee, 2023).

O planejamento financeiro é um comportamento saudável do ponto de vista financeiro, uma vez que fornece orientação para alcançar metas financeiras e gerenciar eficazmente os recursos monetários a nível individual e familiar. A falta de habilidades financeiras pode ser um sinal de má gestão financeira a nível pessoal, conforme apontado por Sevriana (2022), onde recentemente a pesquisa do mesmo fala sobre alfabetização financeira expandiu-se para incluir uma ênfase especial na religiosidade, devido à complexidade dos

produtos financeiros islâmicos, que são necessários para os muçulmanos, independentemente de sua situação financeira.

O autocontrole efetivo depende de pelo menos três ingredientes principais: padrões, monitoramento e capacidade de alterar o próprio comportamento. Os padrões referem-se a metas, ideais, normas e diretrizes que especificam a resposta desejada. Eles fornecem um direcionamento claro para a autorregulação, (Goya, 2022) . Por exemplo, alguém em uma dieta pode ter o objetivo de alcançar um peso ou forma corporal ideal. O monitoramento é outro aspecto, envolvendo o acompanhamento atento do comportamento relevante. Quando as pessoas perdem o controle de seu comportamento e não estão conscientes de suas ações, o autocontrole falha. Um exemplo prático é anotar todos os gastos financeiros para gerenciar melhor o dinheiro. No entanto, mesmo que uma pessoa esteja ciente de seus desejos e comportamentos, ela pode enfrentar desafios em executar as ações necessárias para resistir a tentações, como no caso de uma compra impulsiva. Isso demonstra que o autocontrole varia entre os indivíduos e pode ser considerado um traço de personalidade estável (Baumeister, 2002).

Indo em contra a comportamento de autocontrole financeiro sobre finanças, é importante destacar as habilidades cognitivas atreladas a finanças, Lusardi e Mitchell (2014) formularam um modelo de economia focado no ciclo de vida que investiga o papel da alfabetização financeira e sua parte cognitiva. Foi investigado vários fatores, incluindo restrições de empréstimos, risco de mortalidade, elementos demográficos, retornos do mercado de ações, ganhos e choques de saúde no modelo teórico, seguindo simulações usando parâmetros plausíveis. Este método prevê que a alfabetização financeira evolua ao longo do ciclo de vida. Os indivíduos que investem em conhecimento financeiro até o ponto em que o tempo marginal e os custos monetários se alinham com seus benefícios marginais, implicam que os consumidores que recebem educação financeira aumentarão sua capacidade de administrar suas finanças.

Foi descoberto por Muñoz-Murillo em 2020 que as habilidades cognitivas tem associação direta com a alfabetização financeira. Essa constatação sugere que indivíduos com habilidades cognitivas mais desenvolvidas não apenas têm uma associação positiva com a alfabetização financeira, mas também podem aprender com mais facilidade e enfrentar custos mais baixos ao adquirir habilidades financeiras, conforme previsto pelo modelo teórico de (Delavande *et al.*, 2008).

A qualidade de vida das pessoas mantém uma conexão intrínseca com sua situação financeira, se apresentam um bom comportamento em administrar suas finanças e outros fatores

pessoais de cada indivíduo. Pesquisas conduzidas pela Universidade de Cambridge, intituladas "*Investment Phobia*", revelam que três em cada 10 indivíduos expressam maior contentamento quando suas finanças estão sob controle. Esses mesmos estudos ressaltam que, após os receios relacionados a falar em público ou à morte, encontra-se o temor de gerenciar a vida financeira, é nesse ponto que se destaca a relevância do planejamento financeiro. A essência reside na teoria de que não é tanto o montante ganho, mas sim o modo como é gasto, e como se estrutura o planejamento dessas despesas. Pequenas atitudes, como disciplina e organização, podem gerar maior serenidade e melhor qualidade de vida. Ter ciência da origem e destino dos recursos financeiros; é fundamental que os gastos estejam alinhados com o que está à disposição (Piccini, Pinzetta, 2014).

Garantir uma base financeira sólida demanda não somente a compreensão de comportamentos monetários pessoais, mas também a aquisição de conhecimentos em investimentos. Enquanto o controle financeiro pessoal é essencial, é por meio de investimentos estratégicos que se potencializa o crescimento do patrimônio. Da diversificação em ativos, como aplicações financeiras e imóveis, ao entendimento das nuances do mercado de renda variável, como ações e fundos, a sabedoria de balancear riscos e retornos. Conhecer essas opções, junto à disciplina financeira e ao planejamento, constitui um alicerce para uma trajetória financeira sólida e próspera, assegurando estabilidade e oportunidades tanto no curto quanto no longo prazo (Vilain, Pereira, 2013).

As finanças comportamentais são uma parte da ramificação das finanças convencionais, elas desempenham um papel fundamental na análise das decisões de investimento, se baseiam na compreensão dos fatores psicológicos e comportamentais que influenciam as escolhas financeiras, reconhecendo que as pessoas frequentemente agem de forma irracional devido a experiências passadas e outros desapontamentos cognitivos. Assim, as finanças comportamentais buscam uma abordagem que vai além das teorias tradicionais de finanças e economia, integrando percepções da psicologia para explicar o comportamento humano no contexto financeiro. Em resumo, essa disciplina amplia o horizonte de estudos ao considerar o impacto significativo dos fatores psicológicos nas decisões financeiras (Rossato; Pinto, 2019).

O planejamento financeiro é uma prática essencial que desempenha um papel vital na gestão eficaz de recursos, orientando a consecução de metas financeiras a nível individual e familiar (Lind *et al.*, 2020). especialmente ao considerar o contexto das finanças comportamentais, baseando-se na compreensão dos fatores psicológicos e comportamentais que influenciam as escolhas financeiras. Reconhecendo que as pessoas muitas vezes agem de

maneira irracional devido a experiências passadas e outros desapontamentos cognitivos, as finanças comportamentais oferecem uma abordagem que vai além das teorias tradicionais de finanças e economia, integrando percepções da psicologia para explicar o comportamento humano no contexto financeiro (Rossato; Pinto, 2019).

As finanças comportamentais se revelam especialmente aptas para descrever e analisar os padrões financeiros dos consumidores (Ackert *et al.*, 2015; Baker *et al.*, 2017). Um exemplo concreto desse fenômeno é observado quando famílias, embora busquem orientação de planejadores financeiros, não necessariamente seguem suas recomendações (Campbell, 2006). Adicionalmente, ambientes sociais, como a família (Clarke *et al.*, 2005) e o local de trabalho (Kratzer *et al.*, 1998), exercem influência direta sobre o comportamento financeiro.

Pesquisas recentes indicam que o estilo cognitivo influencia a contabilidade mental. Estudos explorando a relação entre estilo cognitivo e tomada de decisão financeira demandam investigações adicionais (Hertzog *et al.*, 2018; Rusou *et al.*, 2017). Apesar de Estelami e Estelami (2023) sugerirem uma possível ligação entre estilos cognitivos e decisões financeiras, evidências conclusivas são limitadas, devido à natureza exploratória de suas pesquisas. Hossein (2018), afirma que indivíduos com inclinação para o pensamento analítico tendem a favorecer o planejamento e alocação de recursos a longo prazo, mesmo em estratégias financeiras de curto prazo, dada a associação percebida com elementos matemáticos e analíticos.

O mercado financeiro global está em transição com as Gerações X e Y, valores tradicionais, como trabalho árduo e segurança no emprego vitalício, cedem espaço à busca por qualidade de vida e liberdade (Schiffman e Kanuk, 2007; Cennamo e Gardner, 2008). A Geração Y, nascida após 1977, destaca-se por autoestima elevada, disposição para riscos, motivação instantânea e busca por uma imagem social moderna (Twenge e Campbell, 2008; Herbig e Borstorff, 1995; Heaney, 2007). Apesar de mais instruídos e tecnicamente experientes que a geração atual, a alta autoestima pode contribuir para dificuldades em tomar decisões financeiras (Heaney, 2007). Uma preocupação é a falta de consciência financeira entre os jovens, levando a altos níveis de endividamento e riscos financeiros (James *et al.*, 2002; Lusardi; Mitchell, 2007).

Essas mudanças geracionais levantam preocupações sobre a falta de consciência financeira entre os jovens, resultando em altos níveis de endividamento e riscos financeiros. (Prameswari; Nugroho; Pristiana, 2023, Schiffman; Kanuk, 2007). Nesse cenário, o conceito abrangente de qualidade de vida destaca a importância das condições financeiras, tornando o bem-estar financeiro uma prioridade, conforme definido por Kempson (2017), que destaca a habilidade de cumprir compromissos atuais e manter resiliência financeira para o futuro,

conferindo significado e propósito às decisões financeiras e aos sacrifícios diários realizados para concretizar planos financeiros.

Os serviços de planejamento financeiro transcendem a simples antecipação das necessidades monetárias pós-aposentadoria. Eles abrangem uma abordagem abrangente que vai além do planejamento estratégico para a vida futura, englobando aspectos como geração de renda, investimentos, proteção financeira e desenvolvimento de estratégias específicas para alcançar metas individuais, como a educação dos filhos e a gestão patrimonial. O papel desses serviços de planejamento financeiro é evidenciado no contexto das mudanças geracionais nas práticas financeiras, onde a orientação profissional para proporcionar compreensão abrangente e confiança diante dos desafios financeiros emergentes (Lee, 2023).

A sociedade enfrenta uma necessidade de adquirir conhecimentos sobre educação financeira, especialmente considerando a rápida evolução dos mercados financeiros. É notável a falta de atenção do governo em relação a essa questão, o que destaca a importância de indivíduos assumirem o controle de suas finanças pessoais. Muitos erroneamente acreditam que as finanças se limitam apenas aos negócios, quando, na realidade, tudo começa com o planejamento do orçamento pessoal (Nogueira, 2023).

Paiva (2022) apresenta uma técnica inovadora para o planejamento financeiro pessoal baseada no modelo SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities e threats*), destacando sua aplicabilidade na análise de fatores internos e externos que influenciam a gestão de recursos. Além disso, o autor ressalta que a educação financeira é integral para o sucesso desse planejamento. Nesse contexto, o controle das compras impulsivas, a criteriosa avaliação da real necessidade de aquisições, a gestão eficaz dos custos financeiros e a análise minuciosa dos custos operacionais são elementos-chave. Paiva também enfatiza a importância de considerar as implicações de empréstimos e financiamentos, proporcionando uma abordagem holística para um planejamento financeiro pessoal sólido. Ao integrar ferramentas de análise de gestão financeira, a proposta de Paiva (2022), visa capacitar indivíduos a tomarem decisões informadas, promovendo uma abordagem estratégica e consciente na administração de suas finanças pessoais.

O planejamento das finanças pessoais é uma ferramenta valiosa que pode orientar indivíduos na busca e conquista de seus objetivos. A compreensão e gestão eficaz das entradas e saídas de recursos financeiros constituem um passo fundamental para facilitar a construção de um futuro mais promissor. A habilidade de planejar as finanças pessoais não apenas promove a estabilidade financeira, mas também empodera as pessoas a moldarem ativamente seu futuro, alinhando suas ações e escolhas com metas financeiras bem definidas. Ao integrar a

alfabetização financeira como parte integrante do processo de tomada de decisões, os indivíduos estão melhor preparados para enfrentar desafios, aproveitar oportunidades e alcançar um equilíbrio financeiro duradouro (Ferreira, 2019).

2.3.1 Dimensões da propensão ao planejamento financeiro pessoal

Existem diferenças individuais significativas quando se trata de planejamento (Lynch JR *et al.*, 2010). Dentro do âmbito do planejamento financeiro pessoal, a inclinação para o planejamento pode ser compreendida em duas perspectivas temporais: de curto prazo e de longo prazo. Essa análise se fundamenta na literatura referente à escolha intertemporal, é evidenciado que as pessoas tendem a pensar e agir de forma diferente em diferentes horizontes temporais (Soman, 1998).

Estudos sobre escolha intertemporal evidenciam que as pessoas tendem a pensar e agir de maneira distinta em diferentes horizontes temporais, levando em consideração fatores como a gratificação imediata versus benefícios futuros. Essas diferenças individuais no planejamento de curto e longo prazo têm implicações importantes para o planejamento financeiro pessoal e a tomada de decisões relacionadas ao gerenciamento de recursos e alcance de metas pessoais (Soman, 1998).

A pesquisa sobre escolha intertemporal indica que as pessoas têm perspectivas e abordagens distintas em relação a eventos futuros imediatos em comparação com eventos que ocorrerão em períodos mais distantes, como semanas, meses ou anos. Essa diferenciação temporal influencia a forma como as pessoas tomam decisões e avaliam as consequências de suas ações. No curto prazo, as considerações imediatas e de curto alcance tendem a ter mais peso e influenciar as decisões. As pessoas tendem a valorizar gratificações instantâneas, evitando adiamentos e buscando recompensas imediatas. No entanto, quando se trata de eventos futuros mais distantes, as pessoas geralmente adotam uma perspectiva mais ampla e levam em consideração as consequências de longo prazo. Nesse contexto, as pessoas podem priorizar objetivos de longo prazo, como economizar para aposentadoria, investir em educação ou planejar uma carreira, mesmo que isso exija adiamento de gratificações imediatas (O'donoghue; Rabin, 2001; Soman, 1998; Trope; Liberman, 2003; Zauberman; Lynch, 2005).

O planejamento de longo prazo envolve antecipação, organização e estabelecimento de metas distantes no tempo. Isso inclui a criação de estratégias, definição de metas financeiras de longo prazo (como aposentadoria, compra de uma casa e educação dos filhos) e consideração das consequências futuras das ações presentes. Requer uma abordagem

disciplinada e uma visão de longo prazo, onde as recompensas podem ser adiadas em favor de benefícios futuros substanciais (Guzman, 2019).

Guzman (2019) aborda o planejamento de curto prazo, que diz respeito à capacidade de organizar ações e metas imediatas, com foco em períodos próximos no tempo. Isso inclui tomar decisões diárias, estabelecer metas de curto prazo e implementar planos imediatos para alcançá-las, sendo fundamental para lidar com tarefas cotidianas e garantir eficiência na busca de objetivos imediatos. Por outro lado, o planejamento de longo prazo envolve antecipar, definir metas e criar estratégias para objetivos futuros, considerando as implicações de longo prazo das ações presentes. Ambos os tipos de planejamento são cruciais para uma gestão financeira eficaz e uma vida financeira satisfatória.

2.4 ESTUDOS ANTERIORES E DECLARAÇÃO DE HIPÓTESES

A presente pesquisa busca investigar a relação entre a proatividade com a carreira, o envolvimento com o estudo e a propensão ao planejamento financeiro pessoal. Estudos anteriores têm fornecido conteúdos sobre essa relação, ressaltam a importância de considerar a interação entre esses temas no contexto atual do mercado de trabalho. Portanto, esta pesquisa visa contribuir para a compreensão dessas relações e fornecer orientações práticas para profissionais que desejam potencializar seu crescimento e sucesso na carreira.

2.4.1 Envolvimento com o estudo e proatividade na carreira.

Na proatividade com a carreira e envolvimento com o estudo, foram identificados estudos de autores que relacionam os dois temas, com base nisso, foi feito um levantamento dos dados de cada estudo como apresentado o quadro 4.

Quadro 3 - Estudos anteriores de envolvimento com o estudo e proatividade na carreira.

Autores	Objetivos	Amostra	Contribuições
Jackson; Tomlinson (2020)	O estudo tem como objetivo investigar a relação entre o planejamento de carreira, a proatividade e as percepções de empregabilidade dos estudantes universitários em um mercado de trabalho incerto. Compreender como o planejamento de carreira está ligado à proatividade dos Estudantes e como isso afeta suas percepções de empregabilidade. Fornecer percepções sobre essas	O estudo envolveu uma pesquisa com 433 estudantes de instituições de ensino superior na Austrália e no Reino Unido, abrangendo diversas disciplinas acadêmicas. Os métodos incluíram a utilização de escalas Likert de cinco pontos	Os resultados da pesquisa indicam que a investigação identificou relações entre planejamento de carreira, proatividade e percepções de empregabilidade em estudantes universitários em um mercado de trabalho incerto. As contribuições do estudo incluem percepções sobre essas interconexões, orientação para programas de orientação profissional, avanços no campo da empregabilidade estudantil e

	relações e suas implicações para o sucesso profissional dos estudantes em condições incertas do mercado de trabalho.	para operacionalizar as medidas de pesquisa em uma pesquisa quantitativa.	aplicações práticas na orientação de carreira.
Farias, (2022).	A pesquisa tem como objetivo analisar a transição, adaptação e sucesso acadêmico de estudantes ingressantes no Ensino Superior. Realizada em um Instituto Federal da Paraíba, busca compreender os desafios enfrentados, examinar a adaptação e identificar os fatores que influenciam o sucesso dos estudantes. Os resultados visam informar políticas e práticas para uma transição e adaptação mais eficientes.	O estudo analisou 715 estudantes do primeiro ano em uma instituição brasileira. A metodologia incluiu a aplicação de três escalas ao longo do primeiro ano, como método de análise foi utilizado a análise de regressão.	Este estudo oferece contribuições significativas ao abordar a transição, adaptação e sucesso de estudantes no Ensino Superior. Suas principais contribuições incluem fornecer ideias sobre os desafios enfrentados pelos estudantes iniciantes, identificar fatores influentes e informar políticas e práticas educacionais mais eficazes. Os resultados da pesquisa podem incluir descobertas detalhadas sobre esses aspectos, mas requerem uma consulta à fonte original para obter informações específicas.
Peng; Song; Yu, (2022).	O objetivo deste estudo é analisar o papel da adaptabilidade de carreira e da imersão no trabalho na promoção de comportamentos proativos de carreira. A pesquisa busca entender como esses fatores influenciam a iniciativa e a busca ativa por oportunidades de carreira. Os resultados esperados têm o potencial de contribuir para estratégias e intervenções eficazes na gestão de carreira.	A pesquisa coletou dados de 247 participantes em uma empresa de construção na China, realizando três etapas de questionários em momentos distintos. A taxa de resposta foi de 84,30%, e não foram encontradas diferenças significativas entre respondentes e não respondentes. Os questionários utilizavam escalas de 1 a 5 e seguiram uma abordagem de tradução transcultural.	O estudo destaca fatores determinantes na identidade e satisfação dos estudantes universitários do primeiro ano, com ênfase nas interações sociais e no ambiente acadêmico. Suas conclusões têm o potencial de aprimorar o suporte e o ambiente de aprendizado no ensino superior, promovendo melhorias na experiência dos estudantes no início de sua jornada acadêmica.

Soares, Leme, Gomes, Penha., Maia., Lima, Araújo, (2018).	O objetivo deste trabalho é investigar as expectativas acadêmicas de estudantes nos primeiros anos do ensino superior, compreendendo suas principais áreas de interesse e identificando possíveis diferenças entre os alunos de diferentes cursos. A pesquisa visa contribuir para o desenvolvimento de práticas educacionais mais alinhadas às expectativas dos estudantes, promovendo seu engajamento e sucesso acadêmico.	A amostra incluiu 205 estudantes do primeiro e segundo ano. Os participantes responderam a um questionário abordando suas expectativas pessoais, relações interpessoais, expectativas em relação ao curso, carreira e instituição de ensino, além de fornecer informações sociodemográficas.	Este trabalho contribui ao analisar as expectativas acadêmicas de estudantes no início do Ensino Superior, fornecendo informações importantes para o desenvolvimento de estratégias educacionais adequadas e compreendendo a relação entre as expectativas e o desempenho dos estudantes.
Ang et al., (2019)	O objetivo deste estudo publicado em 2019 na revista "SAGE Open" foi investigar os fatores que influenciam a formação da identidade e a satisfação de estudantes no primeiro ano do ensino	Foram coletados dados de estudantes matriculados em uma universidade da Malásia, ao todo foram aplicados 600 questionários e 554	Os resultados apontaram que a maioria dos estudantes busca o ensino superior para avançar em suas carreiras e desenvolver competências. Suas percepções sobre a experiência na universidade foram moderadas, com avaliações

Continua...

	superior. Os autores realizaram uma pesquisa quantitativa para compreender como a experiência inicial dos estudantes afeta sua identidade acadêmica e satisfação, com implicações para aprimorar a experiência e o sucesso dos alunos no ensino superior.	alunos forneceram dados utilizáveis. O questionário tinha 122 itens. Os dados foram analisados pelo pacote office estatístico SPSS. Para a análise foi usado análise de regressão.	positivas para bolsas de estudo e satisfação com os cursos. O envolvimento dos estudantes influenciou sua identidade, enquanto expectativas e experiência afetaram a satisfação com os cursos. O estudo também abordou implicações, limitações e recomendações.
--	---	--	---

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Ang *et al.* (2019), investigou os fatores que influenciam a identidade e a satisfação dos estudantes no primeiro ano do ensino superior. Por meio de um questionário aplicado a estudantes de uma instituição de ensino superior, foram identificados fatores como apoio social, engajamento acadêmico, autopercepção acadêmica e envolvimento em atividades extracurriculares como determinantes da identidade estudantil. Além disso, a qualidade do ensino, suporte institucional, interações com os colegas e oportunidades de desenvolvimento pessoal foram identificados como fatores influentes na satisfação dos indivíduos na proatividade na carreira que leva a um maior envolvimento com o estudo. Os resultados também revelaram uma correlação positiva entre a proatividade, a identidade estudantil e a satisfação, indicando que os indivíduos com uma identidade mais forte na proatividade estão mais satisfeitos com sua experiência no ensino superior. Essas descobertas fornecem percepções importantes para as instituições de ensino superior visando aprimorar a experiência dos estudantes, promover sua identidade, satisfação e proatividade na construção de suas trajetórias profissionais.

Jackson e Tomlinson (2020), discutem a relação entre a proatividade na carreira e o envolvimento dos estudantes com o estudo, bem como o resultado dessa relação. Os resultados da pesquisa mostram que os estudantes que adotam comportamentos proativos, como buscar oportunidades de estágio, *networking* e participação em atividades extracurriculares relacionadas à carreira, tendem a estar mais envolvidos com o estudo. Por sua vez, o envolvimento com o estudo está relacionado a percepções mais positivas de empregabilidade. Ou seja, os estudantes que são proativos na carreira e demonstram um alto nível de envolvimento com o estudo têm uma maior confiança em suas habilidades e perspectivas de empregabilidade futura. Essa combinação de proatividade na carreira e envolvimento com o estudo pode ser um indicador importante para o sucesso profissional dos estudantes em um mercado de trabalho incerto, permitindo-lhes desenvolver as competências necessárias e se adaptar às demandas do mercado.

Durante essa fase de transição de estudante a carreira profissional, os estudantes que demonstram proatividade na exploração de oportunidades de aprendizado, planejamento de carreira e busca de recursos para seu desenvolvimento pessoal têm mais chances de se adaptar com sucesso ao ambiente acadêmico. Além disso, o envolvimento ativo com o estudo, por meio da participação em atividades acadêmicas, busca por conhecimento e interação com professores e colegas, contribui para uma maior assimilação dos conteúdos e desenvolvimento de habilidades relevantes para a carreira. Portanto, a proatividade na carreira e o envolvimento com o estudo desempenham um papel importante no processo de transição e adaptação dos estudantes ao ensino superior, impactando diretamente seu sucesso acadêmico e preparando-os para uma trajetória profissional bem-sucedida (Farias, 2022).

Com base nos dados apresentados no artigo de Peng, Song e Yu (2021), é possível estabelecer uma relação entre a proatividade na carreira e o envolvimento com o estudo. A adaptabilidade de carreira e o aprofundamento no trabalho são dois fatores-chave que influenciam a proatividade na carreira. No entanto, para desenvolver e fortalecer esses fatores, é fundamental o envolvimento ativo no estudo já que ele permite que os indivíduos adquiram conhecimentos, habilidades e competências relevantes para sua carreira, além de proporcionar um maior entendimento de suas próprias preferências e objetivos profissionais. Ao se envolverem de forma ativa no estudo, os indivíduos podem explorar diferentes áreas de conhecimento, estabelecer conexões entre seu aprendizado acadêmico e o mundo do trabalho e buscar oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Dessa forma, a proatividade na carreira acaba influenciando o envolvimento com o estudo, fornecendo a base para que os indivíduos se adaptem às mudanças e busquem ativamente oportunidades de crescimento e sucesso profissional.

Um estudo realizado por Soares *et al.* (2018) investigou as expectativas e perspectivas de estudantes de primeiro e segundo ano do ensino superior. Através de um questionário com perguntas abertas, foram levantados temas como reconhecimento profissional, bom salário, bom emprego, preparação para o mercado de trabalho, boa formação acadêmica e bom convívio social. Os resultados revelaram que os estudantes atribuem à universidade a responsabilidade pela inserção no mercado de trabalho e ascensão profissional (Farias, 2020). Com isso, se formula a hipótese 1 de pesquisa a seguir:

H1: O envolvimento com o estudo tem relação positiva com a proatividade na carreira.

2.4.2 Proatividade na carreira e a propensão ao planejamento financeiro pessoal.

Com base em estudos anteriores que relacionam proatividade na carreira a propensão ao planejamento financeiro pessoal, foi catalogado estudos onde os autores trazem dados significativos e oportunos para a pesquisa descritos no quadro 5 apresentado.

Quadro 4 - Estudos anteriores de proatividade na carreira e propensão ao planejamento financeiro pessoal.

Autores	Objetivos	Amostra	Contribuições
Dos Santos Fonseca, Canal, (2022). Continua...	O objetivo deste estudo foi investigar o processo de escolha profissional de adolescentes, sob uma perspectiva desenvolvimentista. Foi analisada a influência das crenças de autoeficácia e dos aspectos psicossociais nesse processo. O estudo buscou compreender como esses fatores influenciavam as decisões dos adolescentes em relação à escolha de carreira, contribuindo para uma maior compreensão do desenvolvimento al nessa fase da	A metodologia se deu pela amostra composta por seis jovens, com idades entre 17 e 18 anos de uma escola pública a região sul do Espírito Santo. Os resultados foram fornecidos pela própria escola.	Este estudo contribuiu para uma melhor compreensão do processo de escolha profissional dos adolescentes, identificando a influência das crenças de autoeficácia e dos aspectos psicossociais nesse contexto. Seus resultados trouxeram descobertas que têm relevância para o desenvolvimento de intervenções e estratégias de apoio vocacional mais eficazes, auxiliando os adolescentes em suas decisões de carreira.
Brown, (2007).	O objetivo desse estudo foi analisar as perspectivas racional e comportamental em relação ao papel das anuidades no planejamento da aposentadoria. Investigar as motivações e os comportamentos financeiros dos indivíduos em relação ao uso de anuidades como instrumento de proteção financeira na aposentadoria. Explorar tanto os aspectos racionais, como maximização do valor presente dos recursos, quanto os fatores comportamentais, como aversão à perda e preferências por liquidez, para compreender a tomada de decisão dos indivíduos em relação às anuidades.	O estudo usou o método estudo de caso, que buscou analisar mais profundamente os dados de forma detalhada. Participaram desta pesquisa 58 estudantes que cursam o terceiro ano, de aproximadamente 17 a 18 anos, do ensino médio em uma escola pública. Os dados foram analisados no próprio <i>Excel</i>.	Esse trabalho contribui ao analisar as perspectivas racional e comportamental sobre o papel das anuidades no planejamento da aposentadoria, fornecendo percepções sobre os fatores que influenciam a escolha e uso desses produtos financeiros. Essas contribuições são relevantes para profissionais da área financeira e indivíduos interessados em melhorar seu planejamento financeiro para a aposentadoria.

Ussen, Çokgezen, (2020).	O objetivo deste estudo foi analisar os fatores que influenciam a inovação nas empresas etíopes, com o intuito de identificar as principais variáveis que impulsionam ou inibem a capacidade inovadora das organizações. Contribuir para a compreensão dos determinantes da inovação nesse contexto específico, fornecendo ideias para o desenvolvimento de políticas e estratégias que promovam a inovação empresarial na Etiópia.	A fonte de dados do artigo é uma pesquisa realizada pelo Banco Mundial em 2015 em empresas etíopes. Em seguida, os fatores que influenciam a capacidade de inovação das empresas etíopes são analisados por meio de um modelo de regressão logística.	Este estudo contribui para a compreensão dos fatores que impactam a inovação nas empresas da Etiópia, oferecendo ideias relevantes para gestores e formuladores de políticas. Além disso, os resultados preenchem uma lacuna na literatura e estabelece uma base sólida para pesquisas futuras sobre inovação nesse contexto específico.
Ullah, Hameed, Mahmood, (2023).	O objetivo deste estudo é examinar os fatores que influenciam o comportamento inovador no trabalho. Explorar elementos pessoais e contextuais que estimulam os funcionários a se engajarem em atividades inovadoras. Aplicar a teoria de ampliar e construir para compreender melhor o comportamento inovador nas organizações.	Os dados desta pesquisa foram coletados por meio de questionários aplicados pessoalmente aos funcionários de empresas de software no Paquistão. A amostra incluiu funcionários de diferentes níveis hierárquicos e áreas de atuação dentro dessas empresas. A coleta de dados pessoalmente permitiu uma interação direta com os participantes, garantindo maior compreensão das perguntas e aumentando a taxa de resposta.	O estudo contribui ao fornecer informações sobre os fatores que influenciam o comportamento inovador dos funcionários nas empresas de software do Paquistão. Isso auxilia as organizações na compreensão dos determinantes da inovação e na implementação de estratégias eficazes para promovê-la. Além disso, o estudo resultados com dados relevantes sobre os fatores pessoais e contextuais que impulsionam a inovação, possibilitando melhorias nas práticas de gestão de recursos humanos e no desenvolvimento de políticas e programas de incentivo à inovação.

Pestka, Braidó, Cerutti (2017).	Este estudo teve como objetivo investigar a percepção dos formandos de Administração de Empresas e suas Linhas de Formação Específicas de uma instituição de ensino superior no Rio Grande do Sul, no semestre B/2015, em relação ao planejamento de carreira e à importância de uma disciplina dedicada a esse tema em seus currículos.	Através da análise de uma amostra de 68 formandos, constatou-se que 54,4% deles realizam planejamento de carreira, enquanto 83,8% aprovam a inclusão de uma disciplina voltada para esse tema em seus currículos.	Este trabalho contribui com resultados para oferecer ideias sobre a autopercepção dos formandos de Administração de Empresas em relação ao planejamento de carreira e à existência de disciplinas específicas sobre o tema no currículo dos cursos. Além disso, fortalece o debate acadêmico sobre a importância do planejamento de carreira na formação em Administração, evidenciando a necessidade de incluir essa temática nos currículos acadêmicos. As descobertas também fornecem subsídios para as instituições de ensino na revisão de seus currículos, visando preparar melhor os estudantes e aumentar suas chances de sucesso profissional.
---------------------------------	--	---	---

Fonte: Elaborado pela autora.

A consideração das anuidades como um tipo de investimento para garantir uma renda estável após a aposentadoria está fortemente associada a uma abordagem proativa para garantir a segurança financeira futura. As anuidades referem-se a contratos financeiros nos quais os indivíduos fazem contribuições financeiras ao longo do tempo e recebem pagamentos regulares no futuro, geralmente durante a aposentadoria, proporcionando assim uma fonte de renda estável. Indivíduos que demonstraram proatividade na carreira foram mais propensos a explorar e adotar anuidades como parte de sua estratégia de planejamento para a aposentadoria. Além disso, aqueles com propensão ao planejamento financeiro pessoal foram mais propensos a considerar cuidadosamente as opções disponíveis, incluindo as anuidades, como parte de seu planejamento financeiro para garantir uma aposentadoria estável e segura. Esses resultados destacam a importância de tomar medidas ativas e realizar um planejamento financeiro adequado, considerando opções como as anuidades, para garantir uma renda confiável durante a aposentadoria (Brown, 2007).

Investir no desenvolvimento do capital humano, por meio do conhecimento, habilidades, experiência e educação dos funcionários, reflete uma abordagem proativa para impulsionar o desempenho organizacional. Profissionais proativos buscam ativamente adquirir conhecimentos, desenvolver habilidades relevantes e buscar oportunidades de crescimento, contribuindo para o aumento da produtividade. Além disso, ao valorizar o capital humano, as

empresas promovem o desenvolvimento profissional dos indivíduos, proporcionando-lhes as ferramentas para planejar suas carreiras e suas finanças pessoais. A propensão ao planejamento financeiro pessoal está relacionada à consideração das implicações financeiras das escolhas e ao desenvolvimento de estratégias para garantir a estabilidade financeira a longo prazo. Ao investir no capital humano, as empresas contribuem para o sucesso financeiro dos profissionais, promovendo o crescimento organizacional e o bem-estar individual (Hussen, 2020).

A personalidade proativa, caracterizada por uma predisposição para buscar oportunidades e agir antecipadamente, está associada à busca de novas oportunidades, ao planejamento de metas e ao desenvolvimento de estratégias para alcançá-las, resultando em um comportamento inovador. Essa proatividade na carreira está intimamente ligada à propensão ao planejamento financeiro pessoal, onde profissionais proativos consideram as implicações financeiras de suas escolhas e desenvolvem estratégias para garantir sua estabilidade financeira no longo prazo. Ao considerar fatores como salários, benefícios, poupanças e investimentos, esses profissionais buscam garantir uma aposentadoria estável e segura. Assim, a personalidade proativa e a propensão ao planejamento financeiro pessoal são elementos essenciais para impulsionar o sucesso profissional e garantir a segurança financeira ao longo da carreira (Ullah; Hameed; Mahmood, 2023).

O estudo realizado com formandos de administração de empresas de Pestka, Braidó e Cerutti (2017), destaca a estreita relação entre a proatividade na carreira e a propensão ao planejamento financeiro pessoal, onde os resultados revelaram que os formandos que adotam uma abordagem proativa no planejamento de suas carreiras demonstram uma postura ativa ao identificar metas, desenvolver estratégias e buscar oportunidades que impulsionam seu crescimento profissional. Além disso, o planejamento de carreira abrange a consideração minuciosa dos aspectos financeiros, como salários, benefícios e estabilidade econômica, o que está diretamente alinhado com a propensão ao planejamento financeiro pessoal. Aqueles com uma mentalidade voltada para o planejamento financeiro são mais propensos a avaliar criteriosamente os aspectos financeiros envolvidos em suas escolhas de carreira, estabelecendo metas financeiras de longo prazo e desenvolvendo estratégias para alcançá-las. Portanto, esse estudo reforça a importância da proatividade na carreira e da propensão ao planejamento financeiro pessoal para os formandos de administração de empresas, destacando a necessidade de tomar medidas ativas para o crescimento profissional e garantir uma estabilidade financeira ao longo da carreira. Com base nisso, se formula a segunda hipótese a seguir:

H2: A proatividade na carreira tem relação positiva com a propensão ao planejamento financeiro pessoal.

2.4.3 Envolvimento com o estudo, proatividade na carreira e a propensão ao planejamento financeiro pessoal.

Dado que as sessões anteriores trataram com o envolvimento com o estudo e a proatividade na carreira e por sua vez a proatividade na carreira e a propensão ao planejamento financeiro pessoal, no quadro 6 trata-se de estudos anteriores que relacionam envolvimento com o estudo e propensão ao planejamento financeiro pessoal.

Quadro 5 - Estudos anteriores de envolvimento com o estudo e propensão ao planejamento financeiro pessoal.

Autores	Objetivos	Amostra	Contribuições
Bernardi, (2019). Continua...	O objetivo deste trabalho é estudar as diferenças nos tipos de investimentos financeiros entre estudantes e ex-alunos do curso de Ciências Econômicas da Fabor. O estudo busca compreender as preferências de investimento e identificar as variações entre os grupos. As descobertas contribuem para a área financeira ao fornecer percepções relevantes para estratégias e orientações de investimento.	O estudo coletou dados de 52 alunos. Enquanto aos métodos de abordagem, foram dedutivos e quantitativos. Os métodos de investigação foram a pesquisa bibliográfica, estudo de caso e pesquisa de campo. A técnica de coleta de dados utilizada foi o questionário estruturado, via e-mail eletrônicos e posteriormente, analisados em planilhas eletrônicas.	O resultado do trabalho é uma análise das preferências de investimento de estudantes e ex-alunos de Ciências Econômicas da Fabor. Sua contribuição está em fornecer orientação de investimento e compreensão do perfil dos alunos, auxiliando nas decisões financeiras e adaptações na educação.
Moura, (2022).	O objetivo deste trabalho é investigar a influência da educação financeira nas decisões de consumo, investimento e poupança de docentes. O estudo busca compreender como o conhecimento e as práticas de educação financeira impactam as escolhas financeiras dos professores, contribuindo para a análise da efetividade da educação financeira como ferramenta de capacitação para tomada de decisões financeiras mais adequadas.	A metodologia aplicada consiste em uma pesquisa descritiva de caráter quantitativo. O meio de coleta de dados se deu por um questionário <i>online</i> . O tratamento e análise de dados foram feitos a partir da própria plataforma do <i>software Gretl</i> .	Este trabalho contribui ao analisar a influência da educação financeira nas decisões financeiras dos docentes. As descobertas como resultados, fornecem informações valiosas sobre a relação entre o conhecimento financeiro e as práticas financeiras dos professores. Além disso, o estudo pode orientar programas de capacitação para professores, visando aprimorar suas habilidades financeiras e promover uma gestão financeira mais eficaz.

Continua...

Fernandes <i>et al.</i> , (2022).	Este trabalho tem como objetivo analisar a importância da educação financeira no controle do consumo por impulso e endividamento dos jovens estudantes da UFF. Ele busca investigar como o conhecimento financeiro pode influenciar as decisões de consumo e prevenir o endividamento excessivo, destacando a relevância da educação financeira na promoção de uma gestão financeira saudável entre os estudantes universitários.	Os resultados do estudo destacam os motivos por trás da poupança dos estudantes, apontando a importância da educação financeira. Suas contribuições incluem a orientação para programas educacionais e estratégias de incentivo à poupança mais eficazes, promovendo decisões financeiras conscientes e o desenvolvimento de habilidades financeiras, auxiliando os jovens a evitar problemas financeiros futuros e a construir uma base sólida para sua estabilidade financeira.	Os resultados demonstram que o conhecimento em educação financeira está positivamente ligado ao controle do consumo impulsivo e ao gerenciamento de débitos. Isso destaca a importância da educação financeira na melhoria do comportamento financeiro, com contribuições relevantes para políticas e programas de conscientização financeira e prevenção do endividamento excessivo.
Hartono; Isbanah, (2022).	O objetivo deste trabalho é investigar os motivos que influenciam o comportamento de poupança dos alunos. O estudo busca identificar os fatores que levam os estudantes a poupar, examinando suas motivações e determinantes para tomar a decisão de economizar dinheiro. A pesquisa visa contribuir para uma melhor compreensão do comportamento de poupança dos alunos, fornecendo percepções sobre os fatores que influenciam suas decisões financeiras e promovendo uma gestão financeira mais saudável entre os estudantes.	O estudo usou Modelagem de Equações Estruturais com o software STATA para analisar a relação entre variáveis, com o comportamento de poupança de 300 estudantes de Economia na Indonésia.	Os resultados do estudo identificam os motivos subjacentes que afetam a poupança dos estudantes, fornecendo percepções para orientar programas de educação financeira direcionados a essa população. Suas contribuições incluem a validação da importância da literacia financeira na promoção do comportamento de poupança, ajudando os jovens a tomar decisões financeiras mais conscientes e desenvolver habilidades sólidas de gerenciamento financeiro. Esse entendimento é fundamental para auxiliar os estudantes a evitar dificuldades financeiras futuras e estabelecer bases sólidas para uma vida financeira mais estável.
Goyal <i>et al.</i> , (2022)	O objetivo deste trabalho é realizar uma meta-análise para identificar os antecedentes psicológicos do comportamento de gestão financeira pessoal. O estudo busca examinar e sintetizar os resultados de pesquisas anteriores relacionadas ao tema, a fim de obter uma compreensão mais abrangente dos fatores psicológicos que influenciam o comportamento financeiro dos indivíduos.	Foi realizado uma meta-análise de 32 estudos que investigaram as relações entre variáveis psicológicas e o comportamento de gestão financeira pessoal. Também conduzimos análises de subgrupos para examinar diferenças por faixa etária e economia do país. influenciam o comportamento financeiro pessoal em diferentes contextos.	O resultado deste trabalho está na análise de diversos estudos para identificar os fatores psicológicos que influenciam o comportamento de gestão financeira pessoal. Essa síntese de informações auxilia no avanço do conhecimento nessa área e fornece ideias importantes para a promoção da educação financeira e o desenvolvimento de estratégias eficazes de gerenciamento financeiro.

Fonte: Elaborado pela autora.

O estudo realizado por Bernardi (2019) investiga as principais diferenças de tipos de investimentos financeiros entre os discentes e egressos do curso de Ciências Econômicas da Fafor. Os resultados desse estudo revelam uma possível relação entre o envolvimento com o estudo nessa área e a propensão ao planejamento financeiro pessoal. Um maior envolvimento com o estudo pode proporcionar aos alunos um conhecimento mais aprofundado sobre os diferentes tipos de investimentos, levando a uma maior conscientização sobre a importância do planejamento financeiro e a busca por oportunidades adequadas de investimento. Esses resultados contribuem para uma compreensão mais abrangente da influência do conhecimento adquirido e do envolvimento com o estudo nos hábitos de planejamento financeiro pessoal dos indivíduos.

Os resultados do estudo de Moura (2022) mostraram que o envolvimento com a educação financeira está positivamente relacionado à propensão ao planejamento financeiro pessoal dos docentes. Verificou-se que os docentes que demonstraram maior envolvimento com o estudo e participaram ativamente das atividades de educação financeira apresentaram uma maior propensão ao planejamento de suas finanças pessoais. Isso indica que o conhecimento adquirido por meio da educação financeira influenciou diretamente o comportamento dos docentes em relação às suas decisões de consumo, investimento e poupança. Os resultados sugerem que a educação financeira desempenha um papel crucial na promoção de uma melhor gestão financeira pessoal, contribuindo para a tomada de decisões mais conscientes e efetivas no contexto financeiro dos docentes.

Fernandes (2022) mostra em seu estudo que o envolvimento com o estudo da educação financeira tem um impacto significativo na propensão ao planejamento financeiro pessoal dos jovens estudantes da Universidade Federal Fluminense. Os participantes que demonstraram maior envolvimento com o estudo apresentaram uma maior conscientização sobre a importância do controle do consumo por impulso e do endividamento. Além disso, eles mostraram uma maior propensão ao planejamento financeiro pessoal, adotando estratégias para gerenciar suas finanças de forma mais responsável. Esses resultados ressaltam a relevância da educação financeira como uma ferramenta eficaz para promover o envolvimento com o estudo e desenvolver a propensão ao planejamento financeiro pessoal, proporcionando aos jovens estudantes as habilidades necessárias para tomar decisões financeiras mais conscientes e prudentes.

O envolvimento com o estudo, que engloba o interesse e a dedicação dos alunos ao aprendizado, juntamente com a educação financeira, exerce função na conscientização sobre a importância da poupança. Por meio do envolvimento com o estudo, os alunos podem adquirir

conhecimentos e habilidades necessárias para desenvolver comportamentos de poupança saudáveis. Além disso, a propensão ao planejamento financeiro pessoal, que envolve considerar as implicações financeiras das escolhas e estabelecer metas financeiras, também trabalha no comportamento de poupança dos alunos. Ao ter uma propensão ao planejamento financeiro pessoal, os alunos são mais conscientes de suas finanças e tendem a estabelecer metas específicas de poupança. Em conjunto, o envolvimento com o estudo e a propensão ao planejamento financeiro pessoal são fatores-chave para desenvolver comportamentos de poupança saudáveis e alcançar a estabilidade financeira a longo prazo (Hartono; Isbanah, 2022).

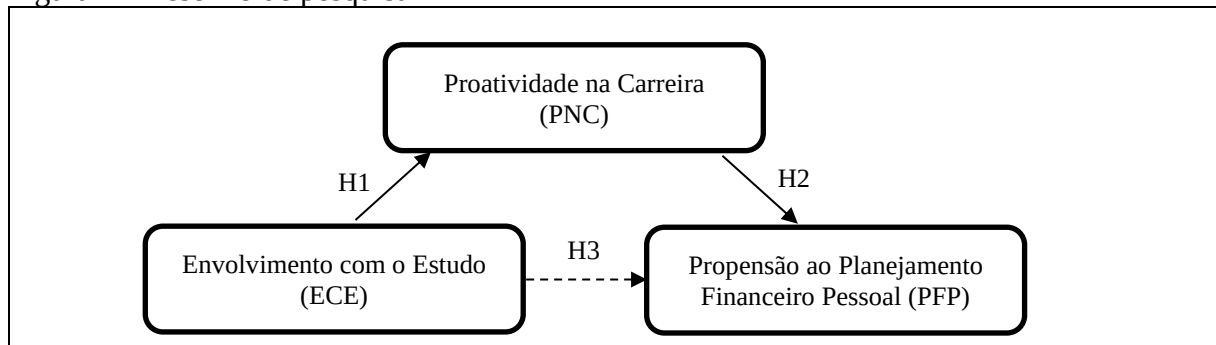
O estudo sobre os antecedentes psicológicos do comportamento de gestão financeira pessoal de Goyal (2022) é relevante para o envolvimento com o estudo e a propensão ao planejamento financeiro pessoal. Os resultados da pesquisa destacam a importância de uma educação financeira adequada, que engaja os indivíduos no conhecimento e na consciência de suas finanças pessoais. Além disso, o estudo evidencia a influência de fatores psicológicos, como atitudes, crenças e emoções, na tomada de decisões financeiras e na capacidade de realizar um planejamento financeiro eficaz. Compreender esses fatores pode auxiliar os indivíduos a desenvolverem uma maior propensão para planejar suas finanças pessoais de forma consciente e responsável.

É proposto que a proatividade na carreira atue como uma variável mediadora entre o envolvimento com o estudo e a propensão ao planejamento financeiro pessoal. A ideia é que o envolvimento com o estudo pode influenciar a proatividade na carreira, que por sua vez influencia a propensão ao planejamento financeiro pessoal. Esta mediação sugere que parte do impacto do envolvimento com o estudo na propensão ao planejamento financeiro pessoal é explicada pela proatividade na carreira. Dessa forma se declara a hipótese 3 de pesquisa:

H3: O envolvimento com o estudo, mediado pela proatividade na carreira, influencia positivamente a propensão ao planejamento financeiro pessoal.

Com base nas hipóteses declaradas o modelo de desenho da pesquisa se estabelece conforme apresentado na figura 1.

Figura 1 - Desenho de pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, apresenta-se a estruturação, tabulação e análise da pesquisa. Para isso, irá definir adequadamente as metodologias a serem adotadas no desenvolvimento do estudo. Nas próximas seções, será abordado o delineamento da pesquisa, o instrumento utilizado, a coleta de dados, a população e a amostra da pesquisa, os procedimentos de análise de dados, a trajetória teórico-metodológica e as limitações do estudo.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A metodologia adotada caracteriza-se como descritiva, sendo realizada por meio de um levantamento de dados. A pesquisa descritiva é estruturada para descrever características, identificar relacionamentos e determinar se existem diferenças entre variáveis (HAIR et al., 2010). Esta pesquisa é classificada como descritiva, pois identifica e analisa a relação entre as dimensões definidas como ações estruturantes, maturidade das capacidades em inovação e desempenho em inovação. Além disso, verifica, por meio de testes estatísticos, a diferença entre a maturidade atual e passada das capacidades em inovação, assim como a diferença entre o desempenho atual e passado em inovação.

A pesquisa foi conduzida de forma não probabilística. Conforme afirmado por Malhotra (2011), a abordagem não probabilística não permitiu generalizar os dados. No entanto, essa abordagem foi escolhida visando a redução de custos de pesquisa. Segundo Hair *et al.* (2019), a pesquisa não probabilística foi caracterizada pela seleção não aleatória de participantes a partir de uma população conhecida. Em vez disso, os participantes foram escolhidos com base em critérios específicos.

O estudo foi realizado por conveniência. Os resultados obtidos por meio desse tipo de pesquisa não puderam ser generalizados para a população maior, tornando-se limitados em termos de representatividade. A abordagem não probabilística foi amplamente utilizada em diferentes campos de estudo devido à praticidade e economia de recursos que ofereceu.

Esses campos puderam incluir pesquisas qualitativas, estudos de caso, pesquisas exploratórias, levantamentos baseados em conveniência, pesquisa em ciências sociais e comportamentais, bem como em estudos de humanidades, educação e muitos outros. No entanto, a escolha entre abordagens probabilísticas e não probabilísticas geralmente dependeu da natureza da pesquisa e dos objetivos específicos do estudo.

A análise dos dados foi quantitativa, pois buscou testar e validar a teoria através da relação entre variáveis (CRESWELL, 2013). A operacionalização ocorreu por meio de um questionário com uma escala de sete pontos, em que as opiniões foram quantificadas. Subsequentemente, foram utilizadas equações estruturais, uma técnica que auxilia na análise das relações estatísticas entre os constructos estudados.

3.2 CONSTRUCTO DE PESQUISA

Edwards e Bagozzi (2000), trazem a ideia de que um constructo é uma variável que não pode ser diretamente observada, mas que representa uma propriedade ou ideia abstrata. Os constructos são essenciais para compreender fenômenos complexos e desenvolver teorias científicas. Para inferir os constructos, são utilizadas medidas observáveis, conhecidas como indicadores. É fundamental compreender as relações entre os constructos e suas medidas para assegurar a validade e confiabilidade dos resultados da pesquisa.

O primeiro constructo refere-se ao nível de envolvimento, motivação e dedicação de um indivíduo em relação à sua trajetória profissional. Segundo os autores Bindl *et al.* (2012), as dimensões de visão, planejamento, execução e reflexão desempenham papéis cruciais na forma como as pessoas se comprometem com sua carreira, influenciando seu comportamento e tomada de decisão em relação ao trabalho e desenvolvimento profissional.

No segundo constructo, onde se trata refere-se ao nível de engajamento, interesse e dedicação que um indivíduo demonstra em relação às suas atividades acadêmicas e de aprendizagem. Está relacionado à motivação intrínseca do estudante em buscar conhecimento, participar ativamente das aulas, realizar as tarefas de forma diligente e buscar oportunidades de aprimoramento e desenvolvimento com o estudo, que foi investigado em uma pesquisa conduzida por Salmela-Aro (2021). Nessa pesquisa, o autor examina o nível de engajamento, motivação e dedicação dos indivíduos em relação às suas atividades de estudo, abordando três dimensões, sendo elas, energia, dedicação e absorção.

O terceiro constructo abordado foi explorado pelo autor Lynch Jr. (2010) em sua pesquisa. O planejamento financeiro pessoal envolve o processo de estabelecer metas financeiras, criar estratégias para alcançá-las e administrar efetivamente os recursos financeiros individuais. Nessa pesquisa, o autor buscou compreender as dimensões do planejamento financeiro pessoal, como a definição de objetivos financeiros de curto prazo e longo prazo, o

desenvolvimento de um orçamento pessoal, a alocação adequada de recursos financeiros, a poupança e o investimento de forma consciente, bem como a avaliação regular do progresso financeiro.

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA

O método de pesquisa utilizado neste estudo é o questionário estruturado, que consiste em uma série ordenada de perguntas destinadas a serem respondidas pelos entrevistados. O questionário é projetado de forma a ser objetivo, com um número limitado de questões, e é acompanhado de instruções claras. Essas instruções têm a finalidade de esclarecer o propósito da pesquisa, enfatizar a importância da colaboração do entrevistado e auxiliar no preenchimento do questionário de forma adequada e precisa.

A utilização do questionário estruturado permite uma abordagem sistemática e organizada na coleta de dados, fornecendo uma base sólida para a análise e interpretação dos resultados. A sequência das perguntas é meticulosamente projetada, com a devida atenção à lógica da pesquisa e à clareza para garantir uma fácil compreensão por parte dos respondentes. Isso facilita a análise estatística dos dados e a identificação de tendências e padrões (MATIAS, 2019).

O questionário utilizado neste estudo para coleta de dados, detalhado na tabela do Apêndice A, foi baseado na percepção individual de cada participante, permitindo uma análise abrangente das hipóteses investigadas. Os participantes receberam um convite para responder às assertivas utilizando uma escala do tipo Likert, atribuindo pontuações de 1 a 7, onde 1 representa discordância total e 7 concordância total, além de opções variando de "concordo totalmente" a "discordo totalmente" e de "nunca" a "diariamente", conforme apropriado. Para responder ao questionário, os participantes deviam marcar com um "x" a coluna que melhor refletisse sua percepção sobre a empresa. A natureza subjetiva dos dados obtidos através do questionário pode apresentar certas limitações e exigir cautela na interpretação dos resultados (Vieira, 2019). Foi garantido aos entrevistados o anonimato de suas respostas. O questionário completo pode ser encontrado no apêndice deste estudo.

3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA DE ESTUDO

Neste capítulo, é fornecido uma descrição detalhada da população e da amostra estudada nesta pesquisa. A população e a amostra são conceitos essenciais para estudos pois ajudam a delimitar o escopo e o universo de investigação, permitindo a generalização dos resultados obtidos na amostra para a população maior (Kara-Junior, 2014).

Para atender o objetivo de pesquisa foi efetuado coleta de dados nos cursos de administração, comércio exterior, ciências contábeis, ciências econômicas, sistema da informação e tecnologia em marketing das fases iniciais e finais dos cursos totalizando 512 entrevistados sendo 291 na instituição 1 e 221 na instituição 2.

A pesquisa tem como estratégia investigar a influência das disciplinas relacionadas ao conhecimento financeiro em cursos de Administração, Comércio Exterior, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Sistema da Informação e Tecnologia em Marketing na propensão ao planejamento financeiro pessoal dos estudantes. A pesquisa buscou entender como a exposição a esses tópicos durante o curso impacta o comportamento financeiro dos alunos, bem como se eles adquirem habilidades e hábitos de planejamento financeiro ao longo de sua formação. Com o objetivo de comparar os diagnósticos no início e no final do curso, serão visitadas fases do primeiro e último ano.

Ao ter explorado essa amostra de alunos, o estudo buscou compreender seus conhecimentos e habilidades como futuros profissionais e seu direcionamento financeiros. Essa abordagem permitiu uma análise mais precisa e relevante dos resultados obtidos, oferecendo ideias sobre o perfil e as expectativas dessa parcela específica da população estudantil. Essas informações tiveram o potencial de contribuir para o desenvolvimento de estratégias educacionais e profissionais mais eficazes nesse campo. Portanto, a amostra de estudo foi um subconjunto representativo de uma população-alvo que foi selecionada com base em critérios específicos e utilizada para fins de pesquisa clínica (Marotti *et al.*, 2008).

Com base nos dados coletados foi efetuado um teste *post hoc* utilizando o *G*Power*. Para um efeito médio ($f^2 = 0,15$), um nível de significância de 5% e um máximo de cinco preditores, a potência do teste é de 95,07%, ultrapassando os 80% recomendados por Faul *et al.*, (2009).

3.5 COLETA DE DADOS

A coleta de dados visa adquirir informações pertinentes para compreender o comportamento e as necessidades dos usuários em relação aos sistemas de informação (Baptista; Cunha, 2007). Com isso, é importante destacar que os alunos foram convidados a participar da pesquisa que foi realizada em sala de aula através de um questionário estruturado, com a presença da pesquisadora.

Na IES01, os questionários foram entregues a cada aluno em sala de aula, que teve um tempo adequado para resposta. Essa abordagem metodológica foi escolhida visando contribuir para a qualidade das informações coletadas. Ao ir nas salas a pesquisadora anteriormente pediu autorização da coordenação do curso e dos professores de cada disciplina. A pesquisa aconteceu nos meses de julho e agosto de 2024.

Vale ressaltar também que para a execução desta pesquisa, a pesquisadora fez uma visita de campo até a IE02, localizada em outra cidade. Para a coleta de dados o procedimento se repetiu, a pesquisadora solicitou autorização dos professores e coordenadores de cada curso, onde posteriormente foi em cada sala e aplicou os questionários pessoalmente. Essa visita foi feita em setembro de 2023, onde enriqueceu a pesquisa e deu embasamento para a escrita do mesmo.

3.6 PROCEDIMENTOS E ANÁLISE DE DADOS

Nesta seção, será apresentado os resultados da pesquisa de acordo com os objetivos previamente estabelecidos. Com o intuito de facilitar a compreensão da abordagem quantitativa utilizada, optou-se por produzir gráficos que demonstram as análises comparativas com estudos anteriores. Para realizar essas análises, foi adotado a modelagem por equações estruturais, utilizando o *software* SMART PLS 4 como ferramenta estatística. Dessa forma,

Buscou-se aplicar um tratamento estatístico adequado aos dados coletados. Essa técnica possibilitou explorar os relacionamentos entre os construtos estudados e fornecer uma compreensão dos resultados obtidos. Além disso, ao realizar comparações com estudos anteriores, se obteve uma base de referência para contextualizar nossas descobertas e avaliar sua consistência com a literatura existente. Ao adotar essa abordagem foi capaz apresentar os resultados utilizando gráficos e análises estatísticas para ilustrar as relações identificadas em

nossa pesquisa. Essa abordagem quantitativa nos permitirá fornecer percepções e contribuir para o avanço do conhecimento na área em questão.

A validação dos constructos em uma pesquisa é um processo essencial para garantir a confiabilidade e validade dos resultados obtidos. Dentre os critérios utilizados nesse processo, destacam-se o *loadings* (carregamento), a *Composite Reliability* (CR - confiabilidade composta), a *Average Variance Extrated* (AVE - validade convergente) e a validade discriminante.

O *loadings* dos indicadores é uma medida para avaliar a relação entre cada indicador e seu respectivo construto. Geralmente, Cargas fatoriais na faixa de 0,40 a 0,70 são toleradas, enquanto cargas abaixo de 0,40 devem ser excluídas do construto, desde que não comprometam a *Composite Reliability* (CR – confiabilidade composta) ou a validade do conteúdo ((Bagozzi; YI; Philips, 1991; Hair *et al.*, 2017).

O teste de *Composite Reliability* (CR - confiabilidade composta), sugerido por Hair *et al.* (2009), que assume os erros independentes. Em termos mais simples, se houver alguma conexão entre os resíduos (ou erros de medição), parte da variação restante, e consequentemente da variação total, será atribuída a essa conexão. Quanto ao ponto de corte, não é algo fácil de interpretar diretamente Hair *et al.* (2017).

A *Average Variance Extrated* (AVE – validade convergente), está relacionada à carga fatorial elevada ao quadrado. Este indicador aborda a qualidade de uma medida, sendo a porção dos dados nas variáveis explicada por cada um dos construtos associados. O AVE está relacionado aos conjuntos de variáveis e representa a média das correlações positivas entre as variáveis e seus respectivos construtos. Assim, quando as AVEs são superiores a 0,50, considera-se que o modelo alcança um resultado satisfatório. Da mesma forma, a avaliação da AVE para verificar a consistência e a validade das medidas utilizadas no modelo (Valentini; Damasio, 2016).

A validade discriminante é a capacidade de distinguir entre construtos distintos, garantindo que medidas diferentes realmente estejam mensurando conceitos diferentes (Ringle; Da Silva; De Souza Bido, 2014). Devido a algumas limitações identificadas nos métodos de Fornell e Larcker (1981), os pesquisadores Henseler, Ringle e Sartetd (2015) indicaram o uso do HTMT, já que representa a média das correlações entre os indicadores de construtos diferentes. Sugere-se que o valor do HTMT seja inferior a "1". No entanto, devido à ausência de um teste de significância direto, recomenda-se a realização de um procedimento de bootstrapping para derivar a distribuição e calcular um intervalo de confiança a 95%. Caso o valor do HTMT seja igual a 1 e esteja contido dentro do intervalo de confiança, considera-se a presença de falta de

validade discriminante (Ab Hamid; Sidek, 2017). Foi adicionado o cálculo *bootstrapping* para verificar os valores, todos deram inferiores a 1.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, os resultados da pesquisa serão apresentados. Estão dispostos de maneira organizada, visando proporcionar uma resposta completa ao problema de pesquisa e aos objetivos específicos propostos.

A apresentação da análise de resultados segue uma ordem metodológica, começando com a análise de dados como base para as etapas subsequentes. O perfil dos respondentes é detalhado, seguido por uma análise descritiva dos construtos de envolvimento com o estudo, proatividade na carreira e propensão ao planejamento financeiro pessoal. A confiabilidade é verificada através de testes. A relação entre envolvimento com os estudos, proatividade na carreira e propensão ao planejamento financeiro pessoal é delineada, destacando as interconexões entre esses fatores. A validade discriminante e o modelo estrutural são explorados. Variáveis de controle são incluídas na análise para considerar fatores externos. A seção de discussão de resultados interpreta os achados, contextualizando e atribuindo significado aos resultados obtidos.

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

Neste capítulo, será apresentado a análise dos dados coletados neste estudo, focando no perfil dos respondentes, bem como na análise descritiva dos dados mensurados e nos testes de confiabilidade realizados. Começará destacando as características demográficas dos participantes, incluindo idade, sexo, curso e universidade de origem. Em seguida, será explorado os resultados obtidos por meio de uma análise descritiva dos dados coletados. Além disso, serão discutidos os procedimentos utilizados para avaliar a confiabilidade dos instrumentos de coleta de dados, garantindo a consistência dos resultados obtidos.

4.1.1 Perfil dos respondentes

A coleta de dados para este estudo foi conduzida em um grupo específico de respondentes, cujo perfil é apresentado a seguir. Esta seção visa fornecer uma visão da amostra, contribuindo para a validade e representatividade dos resultados.

Tabela 1 - Variáveis de controle.

Variável de controle	Composição
Renda	Até 2 SM (8%), de 2 SM até 3 SM (19%), de 4 a 5 SM (16%), de 5 a 10 SM (27%), 10 a 20 SM ou + (27%)
Fase	Fases iniciais (62,43), Fases finais (37%)
Idade	Até 18 anos (21%), 19 e 20 anos (32%), 21 e 22 anos (26%), 23 anos ou mais (17%)
Sexo	Feminino (47%), masculino (52)
IES	IES01 (55%), IES02 (44%)
Cursos	Gestão (52%), C. Econômicas e C. Contábeis (47%)

Fonte: Dados da pesquisa

A análise dos dados de distribuição de renda revela disparidades na distribuição de recursos financeiros. Observa-se que a maior parte da população se encontra na faixa de até 2 salários-mínimos (SM), representando 8,35% do total. No entanto, conforme as faixas salariais aumentam, há uma notável concentração de renda, com destaque para a faixa de 10 a 20 SM ou mais, que corresponde a 27,97% do total.

A análise do total de estudantes respondentes nas fases iniciais (INI) e finais (FIN) das duas instituições (IES01 e IES02) revela que, na IES01, 62,43% dos respondentes estão nas fases iniciais (1ª a 4ª fase), enquanto 37,57% estão nas fases finais (5ª a 9ª fase).

Com base na faixa etária, fornece dados adicionais sobre a composição da amostra. Conforme os dados apresentados na tabela 1, observa-se uma distribuição variada, indicando uma representação abrangente de diferentes faixas etárias. A parcela mais significativa dos participantes concentra-se nas faixas de até 20 anos (21,71% com idade igual ou inferior a 18 anos e 32,15% com idade até 20 anos). Isso sugere uma participação expressiva de respondentes mais jovens, potencialmente associada a diferentes perspectivas e experiências. A faixa etária de até 22 anos representa 28,60% dos participantes, enquanto aqueles com idade superior a 22 anos compreendem 17,54% da amostra.

A distribuição por sexo mostra uma entrevista equilibrada 52,40%, em comparação com 47,60% de mulheres no total geral de respondentes das duas IES. A distribuição por Instituições de Ensino Superior (IES) revela uma predominância de IES01, com 55,74%, em comparação com 44,26% de IES02.

Ao analisar os dados dos cursos oferecidos pelas instituições (IES01 e IES02), a distribuição dos respondentes entre as áreas de estudo fornece informações sobre a composição da amostra. Nota-se que "Gestão", que engloba administração, comércio exterior na IES01 e administração, sistema da informação e tecnologia em marketing na IES02, possui uma participação expressiva em ambas as instituições, totalizando 52,82% na IES01 e 54,96% na

IES02. Por outro lado, o conjunto de cursos relacionados a Ciências Econômicas e Ciências Contábeis (CE) também apresenta uma representatividade considerável, contribuindo com 14,82% da amostra total, sendo composto principalmente por respondentes da IES01 como mostra a tabela 2.

Tabela 2 - Fase dos respondentes.

Cursos		IES01		IES02		Total	percentual
		Fases iniciais	Fases finais	Fases iniciais	Fases finais		
Gestão	Administração	44	22	59	36	161	33
	Comércio Exterior	34	22	-	-	56	12
	Tecnologia em Marketing	-	-	22	2	24	5
	Sistema da Informação	-	-	1	0	1	1
C. Econômicas e C. Contábeis	Ciências Contábeis	19	18	21	32	90	18
	Ciências Econômicas	47	59	19	22	147	30
Total		144	121	122	92	479	100
Percentual		31	25	25	19	100	100

Fonte: Dados da pesquisa.

4.1.2 Análise descritiva dos constructos mensurados

Nesta seção, serão exploradas e analisadas a distribuição dos dados e as porcentagens de concordância e discordância dos respondentes em relação às métricas dos construtos mensurados na pesquisa. Utilizou-se uma escala Likert, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Serão examinados os níveis de proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e planejamento financeiro pessoal.

4.1.2.1 Envolvimento com o estudo

A dimensão energia é composta por 6 questões (ENE01, ENE02, ENE03, ENE04, ENE05 e ENE06), são exibidas a estatística descritiva dos indicadores da dimensão do envolvimento com o estudo e a dispersão dos dados, respectivamente apresentada na tabela 3.

Tabela 3 - Dimensões do envolvimento com o estudo

Dimensão	Indicador	Descrição	Média	Desvio Padrão	Curtose	Assimetria
Energia (ENE)	ENE01	As tarefas como estudante me deixam cheio de energia.	3,188	1,583	-0,695	0,293
	ENE02	Sinto-me animado quando estou estudando ou indo às aulas	3,894	1,716	-0,918	-0,026
	ENE03	Quando me levanto de manhã, sinto vontade de ir para a aula ou estudar;	3,056	1,745	-0,704	0,521
	ENE04	As tarefas como estudante não me deixam cansado.	2,910	1,716	-0,288	0,751
	ENE05	Sou uma pessoa com força para enfrentar minhas tarefas como estudante;	4,877	1,657	-0,579	-0,499
	ENE06	Sinto-me bem quando estou estudando intensamente.	3,946	1,901	-1,059	0,038
Dedicação (DED)	DED01	Sinto que meu curso tem significado para mim;	5,662	1,470	0,775	-1,095
	DED02	Estou entusiasmado(a) com o meu curso;	5,163	1,610	-0,139	-0,710
	DED03	Meus estudos me inspiram a buscar coisas novas;	5,576	1,502	0,823	-1,130
	DED04	Tenho orgulho de fazer este curso;	5,628	1,469	0,603	-1,057
	DED05	Meu curso é desafiador para mim.	5,061	1,700	-0,261	-0,701
Absorção (ABS)	ABS01	O tempo passa voando quando estou fazendo minhas tarefas como estudante;	4,282	1,943	-1,158	-0,195
	ABS02	Esqueço tudo ao meu redor quando estou focado nos estudos;	3,728	1,768	-0,850	0,220
	ABS03	Sinto-me feliz quando estou fazendo tarefas relacionadas aos meus estudos;	3,830	1,684	-0,800	-0,012
	ABS04	Estou imerso em meus estudos;	3,713	1,588	-0,597	0,101
	ABS05	Me deixo levar quando realizo minhas tarefas como aluno;	3,909	1,679	-0,775	-0,043
	ABS06	Sinto-me envolvido no meu curso.	4,697	1,745	-0,648	-0,493

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A análise dos dados revela percepções distintas em relação a diferentes dimensões acadêmicas. Na dimensão "ENE - Energia", os estudantes demonstram uma energia moderada em suas atividades acadêmicas, especialmente ressaltada pela força percebida ao enfrentar tais tarefas (Média: 4,877). Entretanto, a distribuição levemente negativa indicada pela curtose e assimetria sugere uma variabilidade mais concentrada.

No que se refere à dimensão "DED - Dedicação", observa-se uma dedicação ao curso, evidenciada pelas altas médias em indicadores como "DED01: sinto que meu curso tem significado para mim" (Média: 5,662) e "DED03: meus estudos me inspiram a buscar coisas novas" (Média: 5,576). A curtose positiva sugere uma distribuição mais concentrada e simétrica. Na dimensão "ABS - Absorção", destaca-se a capacidade de absorção durante as atividades acadêmicas, com médias razoavelmente elevadas. Notavelmente, o indicador "ABS01: o tempo passa voando quando estou fazendo minhas tarefas como estudante" apresenta uma média de 4,282. A curtose negativa sugere uma distribuição mais dispersa.

Os resultados indicam que os estudantes tendem a manter níveis consistentes de energia e dedicação em suas atividades acadêmicas, enquanto a absorção apresenta uma variabilidade maior. Essas conclusões fornecem percepções para a promoção de estratégias

educacionais que potencializem o engajamento e o aproveitamento dos alunos, considerando as nuances identificadas em cada dimensão.

4.1.2.2 Proatividade na carreira

A estatística descritiva dos indicadores da dimensão de proatividade na carreira e a dispersão dos dados respectivamente apresentada na tabela 4:

Tabela 4 - Dimensões da proatividade na carreira

Dimensão	Indicador	Descrição	Média	Desvio Padrão	Curtose	Assimetria
Visão (VIS)	VIS01	Objetiva (visualiza) obter feedback adicional sobre seu desempenho no curso.	4,595	1,699	-0,621	-0,38
	VIS02	Objetiva (visualiza) receber feedback sobre seu potencial como profissional.	5,786	1,428	1,415	-1,342
	VIS03	Objetiva (visualiza) melhorar suas perspectivas de carreira.	6,184	1,061	1,447	-1,333
Planejamento (PLA)	PLA01	Planeja mental e emocionalmente a solicitação de feedback extra aos professores sobre seu desempenho no curso.	3,929	1,824	-0,976	-0,027
	PLA02	Planeja mentalmente diferentes abordagens de obter feedback adicional relacionado ao meu desempenho como profissional.	4,854	1,736	-0,607	-0,584
	PLA03	Planeja mentalmente diferentes abordagens para buscar conselhos de carreira.	5,146	1,66	-0,236	-0,776
	PLA04	Planeja alternativas de ações para se desenvolver na carreira.	5,729	1,401	1,194	-1,217
Ação (ACA)	ACA01	Procurou feedback adicional dos professores sobre meu desempenho no curso.	3,305	1,927	-1,041	0,362
	ACA02	Procurou feedback dos professores sobre seu potencial profissional	3,253	1,964	-1,027	0,436
	ACA03	Discutiu perspectivas de carreira com alguém mais experiente	5,491	1,733	0,407	-1,142
	ACA04	Esteve engajado na execução de sua trajetória profissional	5,478	1,575	0,493	-1,062
	ACA05	Discutiu suas aspirações de carreira com profissionais da área.	5,123	1,806	-0,388	-0,775
Reflexão (REF)	REF01	Monitora os resultados de "seus esforços para progredir na carreira".	5,595	1,499	0,597	-1,107
	REF02	Considera os feedbacks dos professores sobre "seus esforços para melhorar o seu desempenho no curso".	5,273	1,641	0,311	-0,969
	REF03	Considera os feedbacks de outras pessoas relacionados aos "seus esforços para progredir na carreira".	5,628	1,472	0,668	-1,087
	REF04	Considera as consequências de "seus esforços para progredir na carreira".	5,712	1,41	0,714	-1,08

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A análise abrangente dos novos dados revela percepções sobre as percepções dos respondentes em relação às dimensões de Visão (VIS), Planejamento (PLA), Ação (ACA) e Reflexão (REF) no contexto de orientação de carreira e desenvolvimento profissional.

Na dimensão "VIS - Visão", os participantes evidenciam objetivos claros, expressando um desejo de obter feedback adicional sobre o desempenho no curso, receber feedback sobre o potencial profissional e melhorar perspectivas de carreira, com médias indicativas de uma visão holística e alinhada com o desenvolvimento profissional (Média VIS01: 4,595, VIS02: 5,786, VIS03: 6,184).

Na dimensão "PLA - Planejamento", a análise destaca a participação ativa dos respondentes em processos mentais e emocionais para buscar feedback e conselhos de carreira. A média elevada em "Planeja alternativas de ações para se desenvolver na carreira" (PLA04: 5,729) indica uma abordagem estratégica e proativa para o crescimento profissional.

No âmbito da dimensão "ACA - Ação", embora as médias para a busca ativa de feedback adicional dos professores sejam relativamente mais baixas (Média ACA01: 3,305, ACA02: 3,253), destaca-se um alto engajamento na execução da trajetória profissional (Média ACA04: 5,478), indicando uma participação efetiva na construção da carreira.

Na dimensão "REF - Reflexão", os resultados revelam uma consideração significativa dos participantes em relação aos resultados de seus esforços para progredir na carreira. A média elevada em "Monitora os resultados de seus esforços para progredir na carreira" (REF01: 5,595) reflete uma postura reflexiva e orientada para resultados.

Essa análise proporciona uma visão das atitudes e comportamentos dos respondentes, destacando áreas de êxito e oportunidades de melhoria em termos de orientação de carreira e desenvolvimento profissional. São informações relevantes para a implementação de estratégias educacionais e de orientação que promovam um ambiente eficaz na preparação dos estudantes para suas trajetórias profissionais.

4.1.2.3 Propensão ao planejamento financeiro pessoal

São apresentadas as estatísticas descritivas da dimensão da propensão ao planejamento financeiro na tabela 5 subsequente apresentado.

Tabela 5 - Dimensão da Propensão ao planejamento financeiro pessoal

Dimensão	Indicador	Descrição	Média	Desvio Padrão	Curtose	Assimetria
Curto prazo (CP)	PCP01	Estabeleço metas financeiras para os próximos dias, definindo o que quero alcançar com meu dinheiro;	5,520	1,679	-0,041	-0,993
	PCP02	Decido antecipadamente como meu dinheiro será usado nos próximos dias;	5,438	1,652	0,011	-0,956
	PCP03	Considero os passos que preciso tomar para cumprir meu orçamento nos próximos dias;	5,529	1,509	0,171	-0,959
	PCP04	Consulto meu orçamento para verificar quanto dinheiro me resta para os próximos dias;	6,008	1,455	2,684	-1,766
	PCP05	Gosto de analisar meu orçamento para os próximos dias para ter uma visão melhor dos meus gastos futuros;	6,054	1,394	2,353	-1,689
	PCP06	Sinto-me melhor quando tenho minhas finanças planejadas para os próximos dias.	6,294	1,226	5,076	-2,184
Longo prazo (LP)	PLP01	Estabeleço metas financeiras para os próximos semestres, definindo o que quero alcançar com meu dinheiro;	5,386	1,689	-0,028	-0,950
	PLP02	Decido antecipadamente como meu dinheiro será usado nos próximos semestres;	5,010	1,811	-0,709	-0,589
	PLP03	Ativamente considero os passos que preciso tomar para manter meu orçamento nos próximos semestres;	5,142	1,659	-0,281	-0,696
	PLP04	Consulto meu orçamento para verificar quanto dinheiro me resta para os próximos semestres;	5,261	1,831	-0,282	-0,882
	PLP05	Gosto de examinar meu orçamento para os próximos semestres para ter uma visão melhor dos meus gastos futuros;	5,388	1,709	-0,053	-0,929
	PLP06	Sinto-me melhor quando tenho minhas finanças planejadas para os próximos semestres.	5,754	1,607	0,727	-1,233

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A análise abrangente da dimensão de Planejamento Financeiro (PF) revela padrões distintos nos comportamentos financeiros dos participantes, divididos entre Curto Prazo (CP) e Longo Prazo (LP).

No Curto Prazo, destaca-se a proatividade na definição de metas financeiras imediatas, com uma média expressiva em ‘CP01 - Estabeleço metas financeiras para os próximos dias, definindo o que quero alcançar com meu dinheiro’ (5,520). ‘CP04 - A consulta frequente ao orçamento para verificar a disponibilidade de recursos’ (6,008) e ‘CP06 - Sinto-

me melhor quando tenho minhas finanças planejadas para os próximos dias' (6,294) indicam uma abordagem organizada e orientada para resultados.

No Longo Prazo, observa-se um comprometimento significativo, com os participantes 'LP01 - Estabeleço metas financeiras para os próximos semestres, definindo o que quero alcançar com meu dinheiro' (5,386). 'LP05 - Gosto de examinar meu orçamento para os próximos semestres para ter uma visão melhor dos meus gastos futuros' (5,388) e a 'LP06 - sensação de bem-estar associada ao planejamento financeiro a longo prazo' (5,754), refletem uma visão estratégica e uma abordagem equilibrada em relação às finanças.

A análise de curtose e assimetria adiciona uma camada de compreensão, indicando padrões comportamentais específicos. As medidas de curtose sugerem a presença de comportamentos mais concentrados e menos dispersos, enquanto a assimetria destaca a simetria ou assimetria na distribuição dos dados.

Os resultados da análise da dimensão de Planejamento Financeiro revelam que os participantes demonstram uma abordagem proativa tanto no curto quanto no longo prazo. No curto prazo, há uma ênfase na definição de metas imediatas, consulta frequente ao orçamento e uma notável satisfação associada ao planejamento financeiro. Para o longo prazo, os participantes mostram comprometimento no estabelecimento de metas mais amplas, realizando análises detalhadas do orçamento e experimentando uma sensação positiva relacionada ao planejamento financeiro de longo prazo. Esses resultados indicam uma atitude organizada e estratégica em relação às finanças, fornecendo uma base sólida para iniciativas educacionais que visam promover hábitos financeiros saudáveis e a tomada de decisões informadas.

4.1.3 Testes de Confiabilidade

A confiabilidade é a capacidade de reproduzir consistentemente um resultado ao longo do tempo, ou quando administrado por observadores distintos. Esse conceito engloba elementos essenciais, como coerência, precisão, estabilidade, equivalência e homogeneidade, destacando-se como um dos critérios de qualidade de um instrumento de medição. A confiabilidade está centralmente associada à estabilidade, consistência interna e equivalência de uma medida. Importante ressaltar que a confiabilidade não é uma característica estática de um questionário, sua eficácia depende da função do instrumento, da população avaliada, das circunstâncias e do contexto em que é aplicado, a confiabilidade de um mesmo instrumento pode variar conforme diferentes condições (Souza; Alexandre; Guirardello, 2017).

4.1.3.1 Envolvimento com o estudo

Após os testes de confiabilidade da pesquisa, seguirão as tabelas contendo os resultados dos constructos de proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e planejamento financeiro pessoal, nessa ordem. A sequência abrange a detalhada apresentação dos escores correspondentes. A tabela 6 destaca o teste de confiabilidade específico para o constructo de envolvimento com o estudo.

Tabela 6 – Validação das dimensões do envolvimento com o estudo.

Dimensão	Indicador	Loading Final	CR	AVE
Energia (ENE)	ENE01	0,824	0,852	0,549
	ENE02	0,836		
	ENE03	0,774		
	ENE04	0,567		
	ENE05	0,670		
	ENE06	0,740		
Dedicação (DED)	DED01	0,842	0,871	0,617
	DED02	0,893		
	DED03	0,806		
	DED04	0,808		
	DED05	0,524		
Absorção (ABS)	ABS01	0,757	0,879	0,615
	ABS02	0,728		
	ABS03	0,825		
	ABS04	0,837		
	ABS05	0,800		
	ABS06	0,752		

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os resultados da análise fatorial confirmatória para o construto ENE (Energia) indicam uma estrutura coesa. Os indicadores ENE01 a ENE06 contribuem positivamente para a dimensão, com um CR de 0,852, indicando alta confiabilidade, e um AVE de 0,549, sugerindo uma validade convergente moderada. Esses resultados direcionam consistência interna e a eficácia dos indicadores em medir a dimensão de Energia.

No que diz respeito ao construto DED (Dedicação), os indicadores DED01 a DED05 apresentam associações positivas, resultando em um CR de 0,871, indicando boa confiabilidade, e um AVE de 0,617, indicando uma validade convergente razoável. Esses resultados ressaltam a dimensão Dedicação, apoiando a confiabilidade e a validade dos indicadores associados.

Quanto ao construto ABS (Absorção), os indicadores ABS01 a ABS06 contribuem positivamente, resultando em um CR de 0,879, indicando alta confiabilidade, e um AVE de

0,615, sugerindo uma validade convergente adequada. Esses resultados reforçam a consistência interna e a validade dos indicadores na mensuração da dimensão de Absorção.

Em resumo, os construtos ENE, DED e ABS emergem como dimensões robustas, baseada por sólidos indicadores de confiabilidade e validade. A alta confiabilidade, evidenciada pelos valores elevados de CR, sugere consistência interna nas medidas de Energia, Dedicação e Absorção. Além disso, os valores satisfatórios de AVE indicam que os indicadores convergem efetivamente para suas dimensões respectivas, fortalecendo a validade dos construtos. Fornece uma base para interpretar e aplicar essas dimensões específicas, destacando a confiança nos resultados da análise fatorial confirmatória e reforçando a utilidade desses construtos em investigações relacionadas ao desempenho organizacional.

4.1.3.2 Proatividade na Carreira

Após a abordagem sobre o envolvimento com o estudo e a exposição das métricas utilizadas nos testes de confiabilidade da pesquisa, adentraremos na análise da proatividade na carreira. A tabela 7 apresenta os resultados do teste de confiabilidade para este construto e seus resultados.

Tabela 7 - Validação das dimensões da proatividade na carreira.

Dimensão	Indicador	Loading Inicial	Loading Final	CR	AVE
Visão (VIS)	VIS01	0,711	0,694	0,709	0,624
	VIS02	0,863	0,872		
	VIS03	0,787	0,794		
Planejamento (PLA)	PLA01	0,634	0,620	0,768	0,578
	PLA02	0,821	0,820		
	PLA03	0,817	0,826		
	PLA04	0,754	0,758		
Ação (ACA)	ACA01	0,606	-	0,739	0,566
	ACA02	0,708	0,587		
	ACA03	0,717	0,801		
	ACA04	0,739	0,788		
	ACA05	0,731	0,811		
Reflexão (REF)	REF01	0,773	0,761	0,786	0,607
	REF02	0,755	0,760		
	REF03	0,826	0,827		
	REF04	0,758	0,766		

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Na análise de validade convergente em modelos de equações estruturais, a *Average Variance Extracted* (AVE) indica que mais da metade da variância dos construtos latentes é

capturada pelos itens observados. Isso sugere uma confiabilidade do construto, demonstrando consistência interna e uma convergência das medidas (Piriyakul, 2006).

No contexto da dimensão Visão, o indicador VIS01 demonstra uma associação com a dimensão, evidenciada pelos loadings iniciais (0,711) e finais (0,694). O coeficiente de confiabilidade (CR) é 0,709, sugerindo consistência interna, enquanto o AVE de 0,624 indica que o indicador explica uma parcela significativa da variância da dimensão. Similarmente, VIS02 e VIS03 exibem melhorias em suas associações, com VIS02 apresentando um loading final superior ($0,872 > 0,863$) e VIS03 mantendo consistência (loading final de 0,794).

Na dimensão Planejamento (PLA), o indicador PLA01, embora tenha uma ligeira diminuição no loading final ($0,620 < 0,634$), mantém uma forte associação com a dimensão, respaldada por um CR de 0,768 e AVE de 0,578. PLA02, PLA03 e PLA04 também mostram estabilidade ou melhoria em suas associações, com CRs satisfatórios.

Já na dimensão Ação (ACA), a análise é parcial devido à falta de informação sobre o loading final de ACA01. Contudo, o indicador exibe um CR de 0,739, sugerindo confiabilidade. ACA02, ACA03, ACA04 e ACA05 revelam melhorias em suas associações, indicadas pelos loadings finais superiores e CRs robustos.

Os indicadores de Referência (REF01, REF02, REF03 e REF04) apresentam padrões semelhantes aos da dimensão Visão, com loadings finais ligeiramente alterados em relação aos iniciais, mas mantendo bons índices de confiabilidade (CR) e capacidade de explicação da variância (AVE).

Com indicadores consistentemente associados às suas dimensões correspondentes - VIS (Visão), PLA (Planejamento), ACA (Ação) e REF (Reflexão). A sequência abrange a detalhada apresentação dos escores correspondentes.

Após a análise do envolvimento com o estudo e proatividade na carreira, agora avançamos para a avaliação da propensão ao planejamento financeiro pessoal. Após apresentar as métricas dos testes de confiabilidade, prosseguiremos com a análise da tabela 8 que destaca os resultados do teste de confiabilidade para esse construto e seus desdobramentos.

Tabela 8 - Validação das dimensões da propensão ao planejamento financeiro pessoal

Dimensão	Indicador	Loading Final	CR	AVE
CP - Curto prazo	PCP01	0,743	0,878	0,616
	PCP02	0,825		
	PCP03	0,821		
	PCP04	0,755		
	PCP05	0,824		
	PCP06	0,735		
LP - Longo prazo	PLP01	0,771	0,931	0,738
	PLP02	0,868		
	PLP03	0,889		
	PLP04	0,866		
	PLP05	0,909		
	PLP06	0,844		

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Amplamente empregada na análise de validade convergente em modelos de equações estruturais, a AVE indica que mais da metade da variância dos construtos latentes é efetivamente capturada pelos itens observados, fortalecendo a confiabilidade do construto. Essa condição sugere uma consistência interna robusta e uma convergência adequada das medidas, fundamentais para interpretações confiáveis (Piriyakul, 2006). No que se refere à Confiabilidade Compósita (CR), usada na avaliação da confiabilidade interna em modelos de equações estruturais, não há um consenso universal sobre um valor mínimo aceitável. Entretanto, valores superiores a 0,7 ou 0,8 são geralmente considerados indicativos de uma confiabilidade interna sólida (Maroco, 2006).

No construto CP (Curto Prazo), os indicadores PCP01 a PCP06 contribuem positivamente, destacando um *Loading* de 0,743 para PCP01. O elevado valor de CR (0,878) sugere uma confiabilidade robusta, enquanto o AVE de 0,616 indica uma validade convergente moderada. Esses resultados ressaltam a consistência interna e a capacidade dos indicadores em medir efetivamente a dimensão de Curto Prazo.

Por outro lado, no construto LP (Longo Prazo), os indicadores PLP01 a PLP06 também apresentam associações positivas, com um *Loading* de 0,771 para PLP01. O CR excepcionalmente alto (0,931) e o AVE substancial de 0,738 indicam uma confiabilidade excepcional e uma validade convergente significativa para a dimensão de Longo Prazo. Estes resultados destacam a solidez e a confiabilidade dos indicadores em mensurar a dimensão temporal de Longo Prazo.

A análise fatorial confirmatória revelou que os construtos temporais CP (Curto Prazo) e LP (Longo Prazo). No CP, os indicadores demonstraram consistência interna notável, evidenciada pelo elevado valor de CR (0,878) e uma validade convergente moderada (AVE = 0,616). Já na dimensão de Longo Prazo apresentou uma confiabilidade excepcional (CR = 0,931) e uma validade convergente significativa (AVE = 0,738). Esses resultados fortalecem a solidez desses construtos, proporcionando uma base confiável e válida para interpretar e aplicar essas dimensões temporais específicas em contextos analíticos e estratégicos.

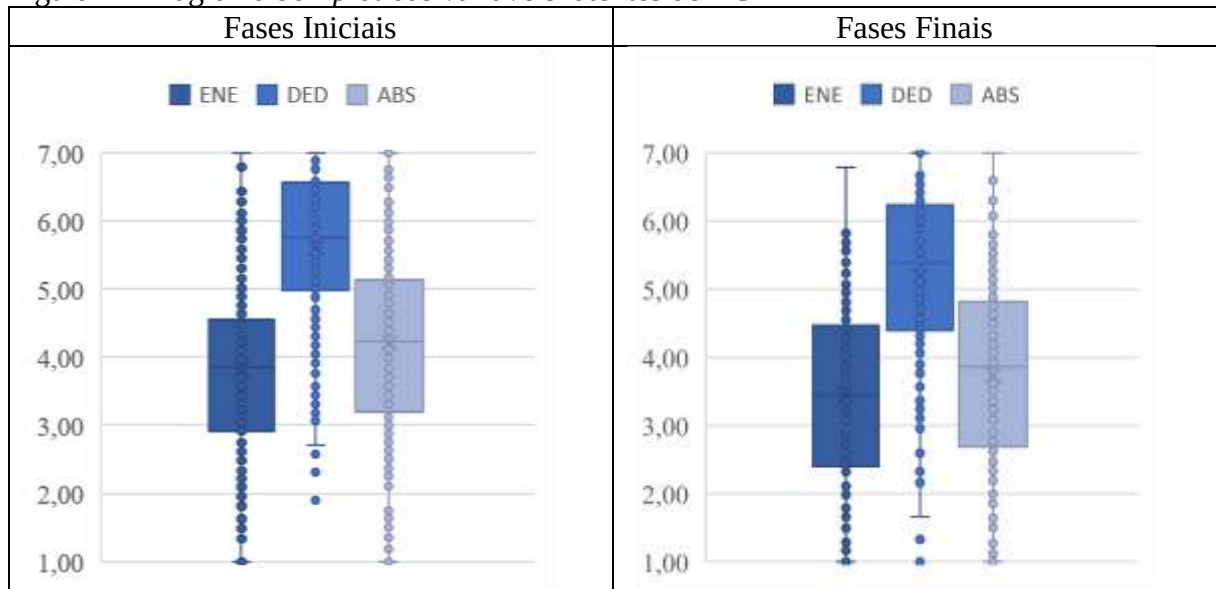
4.2 MODELO ESTRUTURAL

Para finalizar a investigação, percebe-se à análise do modelo estrutural envolvendo os três construtos em questão e à realização de testes para validar as hipóteses propostas. Essa etapa envolverá verificações estruturais detalhadas nas subseções subsequentes. Ao conduzir essas validações, busca-se não apenas confirmar ou refutar as hipóteses, mas também compreender a complexidade das relações entre os construtos, contribuindo assim para uma compreensão mais abrangente do fenômeno em estudo. Este processo é essencial para a confiabilidade dos resultados obtidos, permitindo uma interpretação informada das dinâmicas subjacentes aos construtos analisados.

Após a validação dos indicadores, serão analisadas a distribuição dos dados nas três dimensões, levando em consideração o modelo final.

4.2.1 Envolvimento com o estudo (ECE)

Na apresentação que segue, será destacado a relevância da visualização gráfica por meio da inclusão de um gráfico do tipo *box plot*. Esse recurso permitirá a compreensão da distribuição dos indicadores, enquanto abordado detalhadamente o conceito do *box plot* e será explicado o processo de agrupamento das fases iniciais e finais como mostra a figura 2 apresentado.

Figura 2 - Diagrama *box-plot* das variáveis latentes do ECE

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Após uma análise preliminar dos dados, foi notado reduções estatisticamente significativas nos indicadores ENE - energia, DED – dedicação e ABS – absorção entre as fases iniciais e finais, conforme evidenciado pela Tabela 9. Os valores de *Asymp. Sig. (1-tailed)* indicam diferenças significativas.

Tabela 9 - Teste de *Spearman* das variáveis latentes do ECE

Indicador	Fases Iniciais	Fases Finais	Dif	<i>Asymp. Sig. (1-tailed)</i>	Conclusão
ENE	3,846	3,449	-0,398	0,020	Diferente
DED	5,764	5,386	-0,379	0,006	Diferente
ABS	4,235	3,861	-0,374	0,026	Diferente

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Diante da constatação de uma diminuição estatisticamente significativa nos indicadores ENE, DED e ABS durante as fases finais em comparação com as fases iniciais. A queda no envolvimento nas fases finais levanta questionamentos sobre os possíveis motivos subjacentes a esse declínio. Possíveis causas podem incluir desmotivação dos alunos, cansaço com os estudos, mais focados no trabalho, problemas pessoais, desmotivados com o curso, problemas de comunicação, entre outros.

Na primeira comparação, a média nas fases iniciais foi de 3,846, enquanto nas fases finais foi de 3,449, resultando em uma diferença de -0,398. O valor de *Asymp. Sig. (1-tailed)* é 0,020, indicando uma diferença estatisticamente significativa. Indo para segunda comparação, as médias foram 5,764 nas fases iniciais e 5,386 nas fases finais, com uma diferença de -0,379.

O valor de *Asymp. Sig. (1-tailed)* é 0,006, também indicando uma diferença estatisticamente significativa. Já na terceira comparação, as médias foram 4,235 nas fases iniciais e 3,861 nas fases finais, com uma diferença de -0,374. O valor de *Asymp. Sig. (1-tailed)* é 0,026, indicando mais uma vez uma diferença estatisticamente significativa.

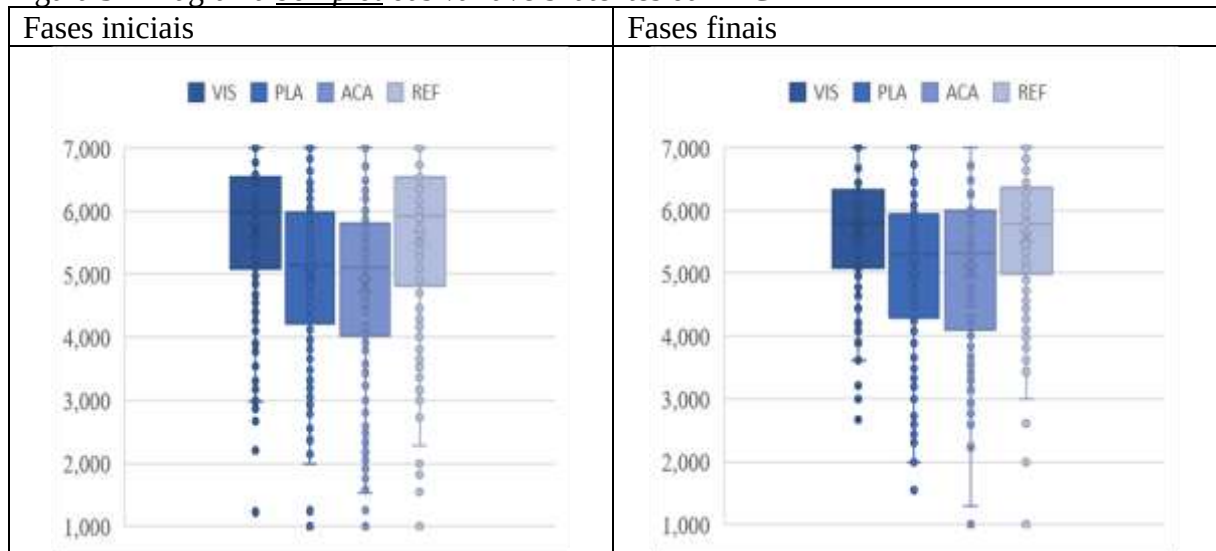
Os resultados indicam uma diferença significativa entre as fases iniciais e finais, conforme avaliado pelos valores de *Asymp. Sig. (1-tailed)*. Este valor representa a significância estatística da diferença observada. Quando o valor é menor que um determinado limiar (geralmente 0,05), considera-se que a diferença é estatisticamente significativa (Moretti, 2009). À medida que avançam para as fases finais, o menor envolvimento com o estudo pode ser atribuído ao período de adaptação dos alunos ao ambiente acadêmico, à necessidade de estabelecerem rotinas de estudo eficazes e ao caráter introdutório das disciplinas. Já nas fases iniciais, os estudantes tendem a desenvolver maior maturidade acadêmica, adquirindo habilidades específicas o interesse nos temas, resultando em um aumento significativo no envolvimento e participação ativa nas atividades acadêmicas. Essa disparidade reflete as diferentes demandas e expectativas associadas a cada etapa do percurso acadêmico.

Com o envolvimento com o estudo mais baixo nas fases finais, pode-se ter o problema de abandono de curso, devido a isso é pensado que trazer atividades que mude essa situação desde o começo do curso pode trazer benefícios tanto para a universidade como para o acadêmico. Para a universidade de certa forma que prosperem mais alunos e aumentem seus números em níveis de desempenho acadêmico, para o aluno, oportunidades e uma visão de futuro que anteriormente sem o envolvimento com sua aprendizagem não seria possível.

4.2.2 Proatividade na carreira (PNC)

Após a validação dos indicadores, procederemos com a análise da distribuição dos dados na proatividade na carreira, considerando o modelo final como referência como mostra a figura 3.

Figura 3 - Diagrama *box-plot* das variáveis latentes da PNC



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os dados apresentados graficamente estão relacionados à proatividade na carreira. A tabela 10 destaca o teste de confiabilidade específico para o constructo de proatividade na carreira

Tabela 10 - Teste de Spearmam das variáveis latentes do PNC

Indicador	Fases Iniciais	Fases Finais	Dif	Asymp. Sig. (1-tailed)	Conclusão
VIS	5,973	5,807	-0,167	0,117	Similar
PLA	5,140	5,297	0,157	0,244	Similar
ACA	5,100	5,325	0,225	0,034	Diferente
REF	5,922	5,773	-0,149	0,208	Similar

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Frente à constatação de um aumento na proatividade nas fases finais, evidenciado pelos indicadores VIS - visão, PLA - planejamento, ACA - ação e REF - reflexão, isso se dá pelo fato de que nas fases finais, os estudantes já estão inseridos no mercado de trabalho referente ao curso, com isso, mais focados na proatividade na carreira, ao contrário dos estudantes das fases iniciais que começaram recentemente e ainda se encontram em outras áreas de atuação.

É notório que, ao se aproximarem do término, os alunos estejam mais concentrados em suas carreiras, refletindo-se em um desempenho superior. Muitos deles já estão imersos em suas áreas de estudo, o que pode contribuir para uma maior dedicação à carreira profissional. Esse engajamento mais profundo pode explicar o desempenho elevado em comparação com

alunos que ingressaram recentemente e ainda não estão completamente voltados para suas trajetórias profissionais.

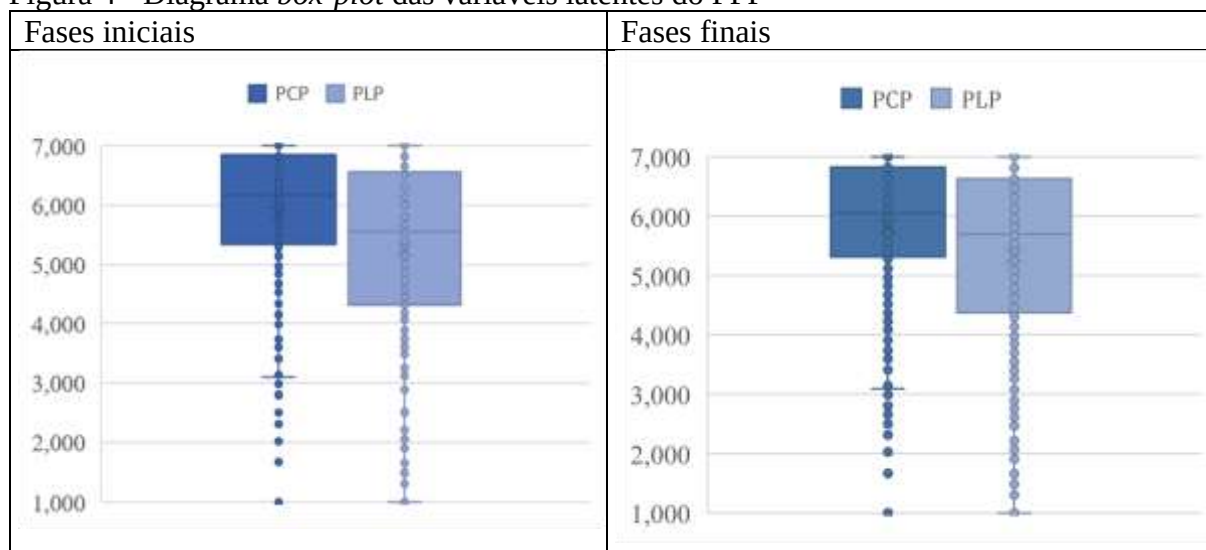
A conclusão ~~é~~ baseada no valor de "*Asymp. Sig. (1-tailed)*" e fornece uma interpretação estatística sobre se a mudança observada é estatisticamente significativa. Portanto, ao analisar a dimensão "ACA," a conclusão é "Diferente," sugerindo que houve uma mudança significativa na dimensão de Ação entre as fases iniciais e finais. Já nas outras dimensões, a conclusão é "Similar," indicando que as mudanças não foram estatisticamente significativas. Quando o valor é menor que um limiar específico, geralmente fixado em 0,05, indica-se uma significância estatística para a diferença; caso contrário, considera-se que é similar (Moretti, 2009).

Nas fases iniciais, os alunos podem apresentar menor comprometimento com a carreira devido à fase inicial de adaptação, ainda exploratória e de ajuste ao ambiente acadêmico. Nesse estágio, eles podem estar conhecendo as diferentes áreas do curso, sem uma definição clara de seus interesses e metas profissionais.

Vendo a proatividade baixa no início do curso, para cultivar uma maior proatividade no início do curso, é implementar estratégias que incentivem e nutram essa qualidade nos alunos. Uma abordagem inicial pode envolver programas de orientação, fornecendo informações sobre recursos, oportunidades acadêmicas e serviços disponíveis. Além disso, eventos de integração podem ser promovidos para facilitar a interação entre estudantes e professores, criando uma atmosfera acolhedora desde o princípio.

4.2.3 Propensão ao planejamento financeiro pessoal (PFP)

Após a validação dos indicadores, se dará continuidade à análise da distribuição dos dados em relação à propensão ao planejamento financeiro pessoal, tendo o modelo final como ponto de referência como mostra a figura 4.

Figura 4 - Diagrama *box-plot* das variáveis latentes do PFP

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os dados apresentados graficamente estão relacionados à propensão ao planejamento financeiro pessoal. A tabela 11 destaca o teste de confiabilidade específico para o constructo de propensão ao planejamento financeiro pessoal.

Tabela 11 - Teste de *Spearman* das variáveis latentes do PFP

Indicador	Fases Iniciais	Fases Finais	Dif	<i>Asymp. Sig. (1-tailed)</i>	Conclusão
PCP	6,170	5,998	-0,172	0,026	Diferente
PLP	5,545	5,917	0,372	0,016	Diferente

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Frente à constatação na propensão ao planejamento financeiro pessoal nas fases finais, conforme evidenciado pelos indicadores PCP – planejamento a curto prazo e PLP planejamento a longo prazo, direcionar nossa atenção para compreender as razões por trás desse resultado. Com isso, o que leva os alunos a serem mais propensos ao planejamento financeiro pessoal ao longo prazo no final do curso é o fato de estarem mais maduros, tendo em vista o aumento da idade, a estabilidade em uma carreira na área de estudo, com isso, o acadêmico se torna mais propenso a pensar no futuro de longo e curto prazo atrelado a finanças.

Observa-se que, na primeira métrica, houve uma diminuição significativa de -0,172. Esse valor indica uma diferença estatisticamente relevante entre as fases, como evidenciado pelo *Asymp. Sig. (1-tailed)* de 0,026, indicando uma conclusão diferente. Na segunda métrica, ocorreu um aumento significativo de 0,372 entre as fases iniciais e finais. Essa diferença é

considerada estatisticamente significativa, conforme indicado pelo valor de *Asymp. Sig. (1-tailed)* de 0,016, apontando novamente para uma conclusão diferente.

Este valor é comparado a um limiar de significância, geralmente definido em 0,05. Se o *Asymp. Sig. (1-tailed)* for menor que 0,05, rejeita-se a hipótese de similaridade e conclui-se que as fases são estatisticamente diferentes. Se for maior que 0,05, aceita-se a hipótese de similaridade, conforme afirma Moretti (2009). Na figura 4 subsequente, os dados são minuciosamente apresentados para uma análise.

O planejamento financeiro tende a ser mais amplo e eficiente nas fases finais em comparação com as fases iniciais por diversos motivos. Nas fases iniciais, os alunos podem estar se adaptando ao ambiente acadêmico e, conseqüentemente, podem não ter uma visão clara de suas necessidades financeiras a longo prazo. À medida que progridem para as fases finais, os estudantes geralmente têm uma compreensão mais sólida de suas despesas acadêmicas e pessoais, podendo assim elaborar planos financeiros mais precisos. Além disso, o desenvolvimento de habilidades específicas na área de estudo nas fases finais pode abrir oportunidades de estágios ou empregos, influenciando positivamente o planejamento financeiro ao considerar fontes de renda futuras.

Para finalizar a investigação, à análise dos três construtos em questão e à realização de testes para validar as hipóteses propostas. Essa etapa envolverá verificações estruturais detalhadas nas subseções subsequentes. Ao conduzir essas validações, busca-se não apenas confirmar ou refutar as hipóteses, mas também compreender a complexidade das relações entre os construtos, contribuindo assim para uma compreensão do fenômeno em estudo. Este processo garante a confiabilidade dos resultados obtidos, permitindo uma interpretação informada das dinâmicas subjacentes aos construtos analisados.

Para melhorar os baixos planejamentos financeiros pessoais no curto prazo no início dos cursos, é essencial implementar estratégias que promovam uma abordagem mais consciente e eficaz em relação às finanças. Uma abordagem inicial seria a introdução de programas de educação financeira desde o início do curso, oferecendo conhecimentos sobre orçamento, gestão de dívidas e investimentos.

4.2.4 Validade Discriminante

A tabela 12 expõe a validade discriminante das dimensões dos construtos investigados ao longo da pesquisa.

Tabela 12 - Validade discriminante – Teste HTMT

	ENE	DED	ABS	VIS	PLA	ACA	REF	PCP	Teste HTMT diferente de 1
Energia (ENE)									Sim
Dedicação (DED)	0,619								Sim
Absorção (ABS)	0,886	0,741							Sim
Visão (VIS)	0,343	0,388	0,344						Sim
Planejamento (PLA)	0,355	0,385	0,372	0,691					Sim
Ação (ACA)	0,335	0,373	0,376	0,46	0,659				Sim
Reflexão (REF)	0,443	0,475	0,442	0,595	0,654	0,67			Sim
Planejamento a curto prazo (PCP)	0,201	0,202	0,195	0,263	0,33	0,289	0,324		Sim
Planejamento a longo prazo (PLP)	0,171	0,145	0,144	0,274	0,318	0,281	0,311	0,665	Sim

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à validade discriminante, os indicadores da razão HTMT apresentam valores inferiores a 0,90 (Henseler et al., 2015) e fora efetuado o procedimento de bootstrapping para verificar se o valor do HTMT é igual a 1 no intervalo de confiança (Ab Hamid; Sidek, 2017) sendo que nesse estudo obteve-se a validade discriminante satisfatória.

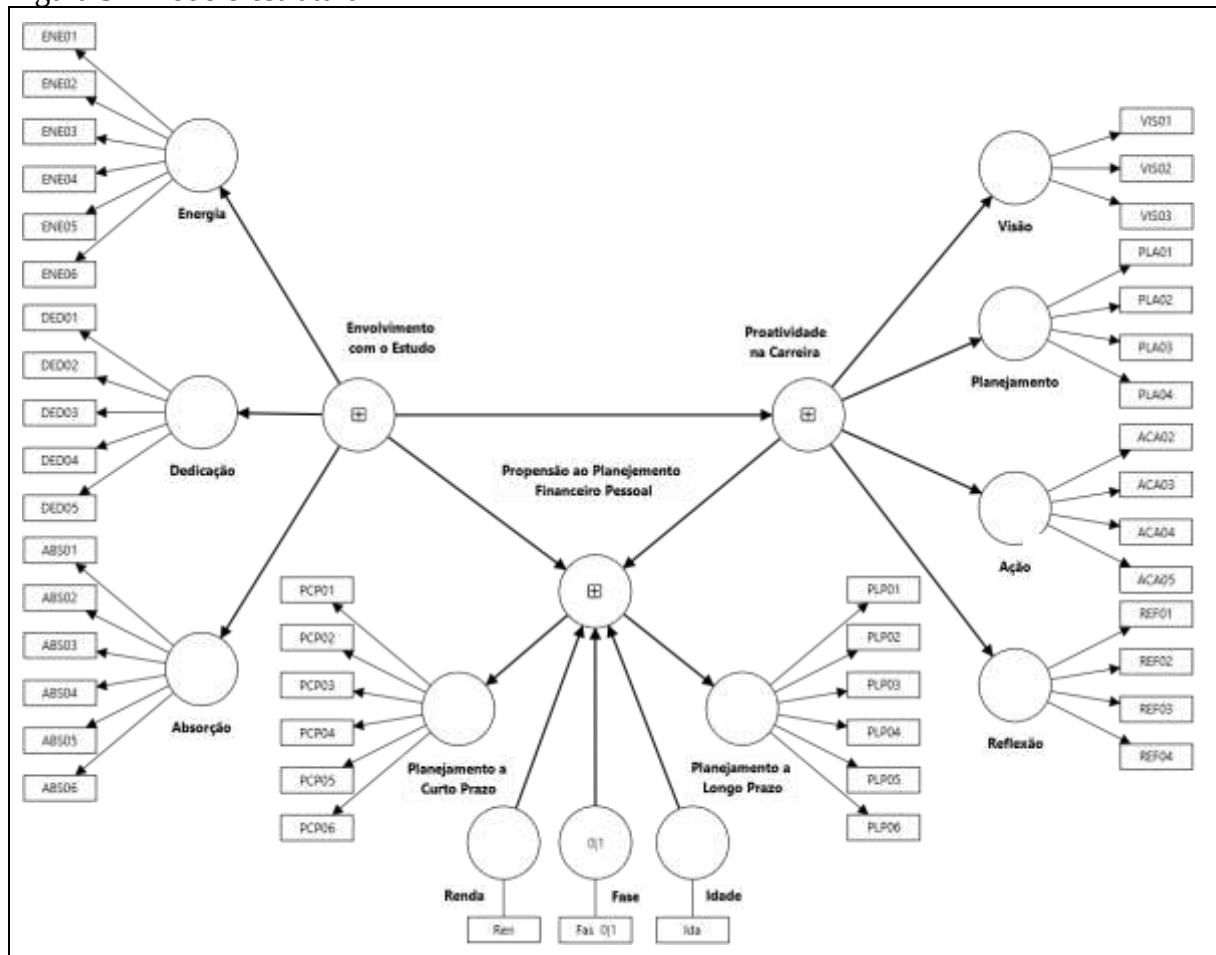
4.2.5 Teste das hipóteses

O modelo estrutural proposto converge para a integração dos três construtos para o teste de hipóteses descritos na figura 5. O primeiro construto aborda a proatividade na carreira, composto por quatro dimensões distintas. A dimensão de visão (VIS) engloba as assertivas DC01, DC02, DC03; a dimensão de planejamento (PLA) inclui as assertivas DC04, DC05, DC06 e DC07; as assertivas de ação (ACA) estão agrupadas em DC08, DC09, DC10, DC11 e DC12; por fim, a dimensão de reflexão (REF) abrange DC13, DC14, DC15 e DC16.

Em seguida, o construto de envolvimento com o estudo compreende três dimensões distintas. A dimensão de energia (ENE) é representada pelas assertivas DE01, DE02, DE03, DE04, DE05 e DE06; a dimensão de dedicação (DED) inclui as assertivas DE07, DE08, DE09, DE10 e DE11; e a dimensão de absorção (ABS) é composta pelas assertivas DE12, DE13, DE14, DE15 e DE16, DE17.

Por fim, o construto relacionado à propensão ao planejamento financeiro pessoal é caracterizado por duas dimensões. A dimensão de curto prazo (PCP) abrange as assertivas PF01, PF02, PF03, PF04, PF05 e PF06, enquanto a dimensão de longo prazo (PLP) incorpora PF07, PF08, PF09, PF10, PF11 e PF12.

Figura 5 - Modelo estrutural



Fonte: Dados da pesquisa.

A variável de controle empregada nas equações estruturais. Para uma melhor compreensão dos dados, os mesmos foram codificados, sendo “REN”, renda dos respondentes, “FAS”, fase e “IDA” a idade dos respondentes. Considerando a codificação efetuada, os indicadores da variável de controle são apresentados na tabela 13.

Tabela 13 - Variável de controle.

Código	Descrição	VIF	Path Coefficients	p-value
REN	Renda	1,04	-0,007	0,146
FAS	Fase	1,69	-0,006	0,953
IDA	Idade	1,56	0,065	0,924

Fonte: Dados da pesquisa.

A variável de renda (REN) revela um limiar de distorção esperado (VIF) de 1,04. Embora o *Path Coefficient* indique uma relação negativa de -0,007 com o resultado desejado, essa associação não atinge significância estatística, conforme evidenciado pelo *p-value* de 0,146 e que não é estatisticamente significativo a um nível de confiança tradicional de 5%.

A variável de fase (FAS) apresenta um VIF de 1,69, e o *Path Coefficient* de -0,006 indica uma relação negativa, porém não estatisticamente significativa. O *p-value* elevado de 0,953 corrobora a falta de significância estatística nessa relação.

Quanto à variável de idade (IDA) com VIF de 1,56, o *Path Coefficient* de 0,065 sugere uma relação positiva, mas não significativa, com o resultado desejado. O *p-value* mais uma vez é elevado, registrando 0,924, indicando a ausência de significância estatística nessa associação.

Os resultados indicam que, no contexto deste estudo, as variáveis de controle (REN, FAS, IDA) não demonstram uma relação estatisticamente significativa com o resultado desejado, visto que os *p-value* são elevados. Esses achados sugerem que essas variáveis de controle podem não ter um impacto estatisticamente significativo na variável dependente em questão.

Foram concebidas três hipóteses, cada uma acompanhada de descrições que fundamentam suas proposições. Estas hipóteses visam testar os objetivos específicos delineados nesta pesquisa. A seguir, na tabela 14, segue o teste de hipóteses.

Tabela 14 - Teste de hipóteses

Caminho Estrutural	f2	Path Coefficients	Intervalos de confiança		p-value	Teste de Hipótese
			2,50%	97,50%		
H1. ECE→ PNC	0,264	0,457	0,381	0,525	0,000	Suportado
H2. PNC → PFP	0,101	0,335	0,238	0,430	0,000	Suportado
H3. ECE → PNC → PFP	0,264	ECE→ PNC = 0,457	0,381	0,525	0,000	Suportado
	0,101	PNC → PFP = 0,335	0,238	0,430	0,000	
	0,003	ECE → PFP = 0,064	-0,249	0,230	0,196	
Coeficiente de determinação do “PFP” R² = 0,139 R²_a = 0,130						

Fonte: Dados da pesquisa.

A primeira hipótese H1: o envolvimento com o estudo tem relação positiva com a proatividade na carreira ~~é~~ suportada com um coeficiente de caminho **positivo e** significativo ($\beta = 0,457$; *p-value* = 0,000). A hipótese H2: a proatividade na carreira tem relação positiva com a propensão ao planejamento financeiro pessoal é suportada ($\beta = 0,238$; *p-value* = 0,000).

A terceira hipótese (H3 o envolvimento com o estudo mediado pela proatividade na carreira influencia a propensão ao planejamento financeiro pessoal), que propõe uma relação em cadeia ECE → PNC → PFP, é suportada para os dois primeiros elos (ECE → PNC e PNC → PFP), ambos com coeficientes de caminho significativos. No entanto, o terceiro elo (ECE

→ PFP) é negativo e não significativo ($\beta = -0,249$; $p\text{-value} = 0,196$), apresentando que, embora haja influência indireta, a relação direta não é estatisticamente significativa.

A proatividade na carreira, derivada da compreensão das expectativas do mercado, capacita os estudantes a anteciparem necessidades e buscar oportunidades. Essa percepção impacta diretamente o envolvimento com o estudo, influenciando como os alunos se dedicam a disciplinas para adquirir habilidades relevantes.

A primeira hipótese, H1: o envolvimento com o estudo tem relação positiva com a proatividade na carreira, é suportada por um coeficiente de caminho positivo e significativo ($\beta = 0,457$; $p\text{-value} = 0,000$). Por sua vez, a hipótese H2: a proatividade na carreira tem relação positiva com a propensão ao planejamento financeiro pessoal, é suportada, sendo que a relação é significativa e positiva ($\beta = 0,238$; $p\text{-value} = 0,000$). Para o teste da terceira hipótese, H3: o envolvimento com o estudo, mediado pela proatividade na carreira, influencia a propensão ao planejamento financeiro pessoal, observa-se a interação entre os três construtos definidos como ECE, PNC e PFP. Os dois primeiros elos ($ECE \rightarrow PNC$ e $PNC \rightarrow PFP$) apresentam coeficientes de caminho significativos e positivos. No entanto, o terceiro elo ($ECE \rightarrow PFP$) é negativo e não significativo ($\beta = -0,249$; $p\text{-value} = 0,196$). Conclui-se dessa forma que a variável PNC transfere 'per si' a relação entre as variáveis ECE e PFP, suportando H3.

4.2.6 Análise multigrupo dos caminhos estruturais

Na Tabela 15 apresentam-se os resultados do teste multigrupo para investigar a invariância das relações modeladas entre o envolvimento com o estudo, a proatividade na carreira e a propensão ao planejamento financeiro pessoal em função do sexo dos respondentes. O principal objetivo deste teste é avaliar se as hipóteses estabelecidas são igualmente válidas para os grupos masculino e feminino, verificando se os padrões de relações observados na amostra total se mantêm consistentes quando os dados são segregados por sexo. Esse procedimento é crucial para confirmar a robustez e a generalidade das hipóteses em diferentes subgrupos, permitindo uma compreensão abrangente sobre os fenômenos estudados e suas implicações práticas.

Tabela 15 – Análise Multigrupo por sexo

Caminho Estrutural	Feminino		Masculino	
	<i>Path Coefficients</i>	<i>p-value</i>	<i>Path Coefficients</i>	<i>p-value</i>
H1 ECE → PNC	0,482	0,000	0,436	0,000
H2 PNC → PFP	0,320	0,000	0,354	0,000
H3 ECE → PNC → PFP	ECE → PNC =	0,482	0,000	0,000
	PNC → PFP =	0,320	0,000	0,000
	ECE → PFP =	0,064	0,367	0,238
Coeficiente de determinação do “PFP”	R ² = 0,129	R ² _a = 0,110	R ² = 0,162	R ² _a = 0,145

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A análise multigrupo realizada confirmou a consistência das relações teóricas modeladas em ambos os grupos, masculino e feminino, reforçando a robustez das hipóteses testadas. Os resultados sugerem uma integridade das variáveis estudadas como preditores consistentes dos comportamentos profissionais e financeiros, ampliando a compreensão dos mecanismos de desenvolvimento de carreira e gestão financeira pessoal. Através da mediação demonstrada, é possível inferir que iniciativas voltadas ao incremento do envolvimento com o estudo e da proatividade podem efetivamente elevar a capacidade de planejamento financeiro dos indivíduos, contribuindo para uma gestão eficaz de recursos pessoais e profissionais, considerando que tais qualidades transcendem divisões de gênero e são benéficas para a melhoria de desempenho tanto individual quanto organizacional.

Uma segunda análise multigrupo foi efetuada com os dados pesquisados nas duas instituições, denominadas IES 01 e IES 02, apresentados na Tabela 16. Este teste investigou se as relações teóricas modeladas, especificamente entre o envolvimento com o estudo, a proatividade na carreira e a propensão ao planejamento financeiro pessoal, são consistentes entre as duas instituições.

Tabela 16 - Análise Multigrupo por instituição de ensino

Caminho Estrutural	IES01		IES02	
	<i>Path Coefficients</i>	<i>p-value</i>	<i>Path Coefficients</i>	<i>p-value</i>
H1 ECE → PNC	0,432	0,000	0,482	0,000
H2 PNC → PFP	0,263	0,000	0,429	0,000
H3 ECE → PNC → PFP	ECE → PNC =	0,432	0,000	0,000
	PNC → PFP =	0,263	0,000	0,000
	ECE → PFP =	0,097	0,138	0,841
Coeficiente de determinação do “PFP”	R ² = 0,118	R ² _a = 0,101	R ² = 0,208	R ² _a = 0,189

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A análise multigrupo realizada nas instituições IES 01 e IES 02 confirmou a consistência das hipóteses relacionadas ao envolvimento com o estudo, à proatividade na carreira e à propensão ao planejamento financeiro pessoal. A confirmação dessas hipóteses em ambas as instituições não apenas sugere sua aplicabilidade em diferentes contextos educacionais, mas também fortalece a teoria subjacente que vincula essas variáveis. Este resultado amplia a compreensão de como intervenções podem ser efetivas em variadas instituições educacionais, contribuindo para a robustez do modelo teórico proposto.

A próxima análise multigrupo (Tabela 17) é efetuada o teste de hipóteses nos cursos de gestão de ambas instituições de ensino pesquisadas. Foram agrupadas em duas categorias, os cursos de gestão (administração, comércio exterior, sistema da informação e tecnologia em marketing) e os demais cursos (ciências contábeis e ciências econômicas).

Tabela 17 - Análise Multigrupo por cursos de graduação

Caminho Estrutural	Cursos de Gestão		Cursos de Ciências Contábeis e Ciências Econômicas		
	<i>Path Coeficients</i>	<i>p-value</i>	<i>Path Coeficients</i>	<i>p-value</i>	
H1 ECE→ PNC	0,436	0,000	0,467	0,000	
H2 PNC → PFP	0,426	0,000	0,236	0,009	
H3 ECE → PNC → PFP	ECE→ PNC =	0,436	0,000	0,467	0,000
	PNC → PFP =	0,426	0,000	0,236	0,009
	ECE → PFP =	0,037	0,589	0,109	0,406
Coeficiente de determinação do “PFP”	R ² = 0,209	R ² _a = 0,193	R ² = 0,144	R ² _a = 0,078	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A análise multigrupo realizada entre as categorias de “cursos de gestão” e “Cursos de Ciências Contábeis e Ciências Econômicas” confirmou a consistência das hipóteses relacionadas ao envolvimento com o estudo, à proatividade na carreira e à propensão ao planejamento financeiro pessoal. A confirmação dessas hipóteses em ambas as categorias sugere não apenas sua aplicabilidade em diferentes áreas acadêmicas, mas também fortalece a teoria subjacente que vincula essas variáveis. Esse resultado amplia a compreensão de como diferentes currículos educacionais podem moldar comportamentos relacionados ao desenvolvimento de carreira e planejamento financeiro, reforçando a necessidade de estratégias de desenvolvimento adaptadas a especificidades curriculares.

4.3 DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Nesta sessão será apresentado a discussão dos resultados das hipóteses de pesquisa estudadas. Será discutido e analisar as relações entre as variáveis de envolvimento com o estudo, proatividade na carreira e planejamento financeiro pessoal, com o objetivo de obter uma compreensão mais aprofundada dos padrões identificados no estudo.

A hipótese H1 “*envolvimento com o estudo tem relação positiva com a proatividade na carreira*” é suportada. Na pesquisa conduzida por Ang et al. (2019) sobre os determinantes da satisfação dos estudantes no primeiro ano do ensino superior, diversos fatores emergiram como influências na experiência acadêmica dos alunos. Como indicador de envolvimento com o estudo, a qualidade do ensino, o suporte institucional, as interações com os colegas e as oportunidades de desenvolvimento pessoal se fazem presentes como diferencial em motivação. Quando os alunos recebem um ensino de alta qualidade, com professores engajados e metodologias eficazes, são apoiados pela instituição em termos acadêmicos, sociais e emocionais, sua satisfação tende a aumentar. Além disso, as interações positivas com colegas e as oportunidades de desenvolvimento pessoal, como estágios e projetos extracurriculares, contribuem para um ambiente de aprendizagem. Esses fatores fomentam a vontade do aluno de se envolver no estudo, tendo em vista esse caminho para alcançar seus objetivos pessoais, já que quando o indivíduo se dedica em seus estudos, faz com que ele seja mais proativo também em sua carreira, levando ele a oportunidades profissionais.

Quando um aluno se dedica mais aos estudos, habilidades e características são desenvolvidas que também são valorizadas no ambiente profissional. Primeiramente, a dedicação aos estudos muitas vezes reflete um comprometimento com metas e objetivos de longo prazo. Esse tipo de mentalidade agrega ao sucesso na carreira, onde a persistência e a determinação são frequentemente necessárias para superar desafios e alcançar objetivos profissionais.

Além disso, o compromisso com os estudos implica em buscar constantemente novos conhecimentos e habilidades, o que pode promover uma mentalidade de crescimento e adaptabilidade. Essa disposição para aprender e se desenvolver continuamente em muitas carreiras, está atrelado a muito estudo, especialmente as práticas profissionais estão em constante evolução.

A hipótese H2 “*proatividade na carreira tem relação positiva na propensão ao planejamento financeiro pessoal*” é suportada. A personalidade proativa, caracterizada por uma inclinação para explorar oportunidades e tomar ações proativas, está associada à busca ativa de

novas oportunidades, ao estabelecimento de metas e à formulação de estratégias para alcançá-las, o que resulta em um comportamento inovador. Essa proatividade na carreira está estreitamente vinculada à propensão para o planejamento financeiro pessoal, onde profissionais proativos consideram cuidadosamente as implicações financeiras de suas escolhas e desenvolvem estratégias para assegurar sua estabilidade financeira (Ullah; Hameed; Mahmood, 2023).

Quando uma pessoa é proativa na carreira, ela tende a estar mais propensa ao planejamento financeiro pessoal por várias razões. Primeiramente, a mentalidade de longo prazo que geralmente acompanha a proatividade na carreira se estende naturalmente ao planejamento financeiro, onde o foco está em construir segurança financeira e alcançar objetivos de longo prazo, como aposentadoria confortável e aquisição de patrimônio.

A proatividade está associada a um senso de responsabilidade e autonomia, levando as pessoas a assumir a responsabilidade por seu próprio sucesso e bem-estar financeiro. Elas reconhecem a importância de gerenciar suas finanças de forma eficaz para garantir estabilidade e segurança futura. Pessoas proativas também têm uma propensão natural para estabelecer metas claras e buscar ativamente meios de alcançá-las, o que se traduz em estabelecer metas financeiras específicas e seguir um plano financeiro para alcançá-las.

A capacidade de adaptação e flexibilidade diante de mudanças, características comuns em pessoas proativas, permite que elas ajustem suas estratégias financeiras conforme necessário para lidar com mudanças na vida pessoal, profissional ou econômica. A busca ativa por educação financeira é uma característica comum entre pessoas proativas, capacitando-as a tomar decisões financeiras mais informadas e eficazes, tornam as pessoas mais propensas a assumir o controle de suas finanças pessoais e trabalhar ativamente para alcançar segurança financeira e prosperidade a longo prazo.

A hipótese H3: “o envolvimento com o estudo mediado pela proatividade na carreira influencia a propensão ao planejamento financeiro pessoal” é suportada. No estudo de Fernandes (2022), é evidenciado que o envolvimento com o estudo com a educação financeira exerce uma influência significativa na propensão ao planejamento financeiro pessoal entre os jovens estudantes da Universidade Federal Fluminense. Aqueles que demonstraram um maior envolvimento com o estudo revelaram uma conscientização ampliada sobre a importância de controlar o consumo impulsivo e evitar o endividamento. Paralelamente, manifestaram uma maior inclinação ao planejamento financeiro pessoal, adotando estratégias para gerir suas finanças de maneira mais responsável.

Quando uma pessoa está envolvida com o estudo, isso geralmente cria uma série de efeitos positivos que se estendem para além do ambiente acadêmico e influenciam sua proatividade na carreira e propensão ao planejamento financeiro pessoal.

O envolvimento com os estudos está associado a uma mentalidade de aprendizado contínuo e desenvolvimento pessoal. Pessoas que se dedicam aos estudos tendem a valorizar a educação e a busca por conhecimento, características que são altamente valorizadas no mercado de trabalho. Essa mentalidade de aprendizado contínuo estimula a proatividade na carreira, levando a pessoa a buscar constantemente oportunidades de crescimento profissional, como cursos de atualização, treinamentos e desenvolvimento de habilidades.

O envolvimento com os estudos também pode influenciar a propensão ao planejamento financeiro pessoal. O compromisso com os estudos muitas vezes implica em assumir responsabilidades financeiras, como o pagamento de mensalidades, compra de materiais didáticos e custos relacionados. Isso pode motivar a pessoa a adotar hábitos financeiros saudáveis, como o controle de gastos, o estabelecimento de prioridades financeiras e o planejamento para alcançar metas financeiras de curto e longo prazo.

O envolvimento com os estudos serve como um mediador para a proatividade na carreira e a propensão ao planejamento financeiro pessoal, promovendo uma mentalidade de aprendizado contínuo, o desenvolvimento de habilidades transferíveis e a adoção de hábitos financeiros saudáveis. Esses efeitos combinados podem contribuir para o sucesso profissional e financeiro a longo prazo da pessoa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa apresentou o objetivo geral de analisar a relação entre o envolvimento com o estudo, proatividade na carreira e propensão ao planejamento financeiro pessoal, seguido de três objetivos específicos que foram propostos.

No que diz respeito ao primeiro objetivo, constatou-se que o envolvimento acadêmico exerce uma influência marcante na proatividade na carreira. Estudantes mais envolvidos academicamente demonstraram uma propensão significativamente maior para adotar uma postura proativa em suas trajetórias profissionais.

Ao abordar o segundo objetivo, a pesquisa evidenciou que a proatividade na carreira desempenha um papel crucial na propensão ao planejamento financeiro pessoal. Jovens que demonstram maior proatividade na gestão de suas carreiras também apresentam uma inclinação mais acentuada para o planejamento financeiro pessoal, estabelecendo uma interconexão entre essas duas dimensões.

No que tange ao terceiro objetivo, relacionado à influência do envolvimento acadêmico na propensão ao planejamento financeiro pessoal, mediada pela proatividade na carreira, os resultados corroboram a hipótese estabelecida. Verificou-se que o envolvimento acadêmico não apenas impacta diretamente a proatividade na carreira, mas também exerce uma influência significativa, mediada por esta última, na propensão ao planejamento financeiro pessoal.

Diante desses resultados, as instituições devem intensificar o envolvimento institucional, buscando meios e incentivando ativamente o engajamento acadêmico dentro das universidades. Além disso, promover iniciativas que orientem e impulsionem a carreira profissional dos estudantes para a construção que contribua não apenas para o desenvolvimento profissional, mas também para a efetivação de práticas sustentáveis de planejamento financeiro pessoal.

Para ativar o engajamento acadêmico aplicar programas de mentoria que conecte os estudantes a profissão em que ele está inserido, projetos interdisciplinares para proporcionar oportunidades para promover a colaboração do aluno e a criatividade. Estágios e experiências práticas para inserir o aluno no âmbito da profissão no qual ele escolheu facilitaria o engajamento dele dentro das aulas e aprimoraria sua visão de futuro. Participação em projetos de pesquisa para que os alunos façam *network*, desenvolvam habilidades e tenham oportunidades. Sociedades acadêmicas é um meio interessante para envolver o acadêmico

dentro das atividades da universidade, isso traz ele para próximo da instituição e auxilia ambos os lados, trabalhando juntos em busca de novos caminhos.

Para promover o envolvimento dos acadêmicos com os estudos dentro das universidades, há várias estratégias que podem ser adotadas. Uma delas é implementar métodos de ensino ativos, como aprendizagem baseada em problemas e projetos de pesquisa, que incentivem a participação dos alunos. Além disso, aulas interativas e dinâmicas, utilizando recursos como tecnologia educacional e debates, podem tornar o processo de aprendizado mais interessante.

Para fomentar a proatividade na carreira dos acadêmicos dentro das universidades, é essencial adotar uma série de estratégias que os incentivem a buscar oportunidades e desenvolver habilidades relevantes para o mercado de trabalho. Uma abordagem eficaz inclui a oferta de programas de orientação profissional, ajudando os alunos a identificarem seus interesses, habilidades e objetivos de carreira, e fornecendo orientação sobre as etapas necessárias para alcançá-los.

Além disso, facilitar o acesso dos alunos a estágios e outras oportunidades de experiência profissional permite que eles adquiram experiência prática em suas áreas de estudo e desenvolvam habilidades importantes para o mercado de trabalho. Organizar feiras de carreira, eventos de *networking* e palestras com profissionais da indústria também é fundamental, proporcionando aos alunos a oportunidade de conhecer potenciais empregadores, estabelecer contatos profissionais e obter informações sobre oportunidades de carreira.

Dentro das universidades, fomentar o planejamento financeiro entre os acadêmicos é uma iniciativa para equipá-los com habilidades financeiras cruciais para suas vidas pessoais e profissionais. Uma das maneiras de fazer isso é através da organização de eventos e palestras regulares sobre planejamento financeiro, onde tópicos como orçamento, economia, investimento e gestão de dívidas podem ser abordados por profissionais da área financeira.

Oferecer cursos e disciplinas eletivas sobre educação financeira e gestão financeira pessoal como parte do currículo acadêmico é outra maneira de promover o planejamento financeiro entre os estudantes. Esses cursos podem ajudar os alunos a adquirir conhecimentos sólidos sobre princípios financeiros desde cedo.

Esta pesquisa fornece uma visão das interações entre envolvimento com o estudo, proatividade na carreira e propensão ao planejamento financeiro pessoal. Esses achados não apenas ampliam o entendimento acadêmico sobre o tema, mas também oferecem orientações práticas para profissionais da educação e do campo financeiro. As contribuições desta pesquisa fornecem um corpo de pesquisa para a compreensão das complexas inter-relações entre

envolvimento com o estudo, proatividade na carreira e propensão ao planejamento financeiro pessoal, contribuindo tanto para a teoria quanto para a prática.

Os resultados destacam a importância de considerar elementos específicos de gênero e institucionais ao desenvolver estratégias de orientação acadêmica e planejamento financeiro. No contexto acadêmico, essas descobertas podem informar iniciativas que buscam promover o engajamento dos alunos e, consequentemente, estimular comportamentos proativos na carreira e financeiros.

Para pesquisas futuras, sugere-se a exploração das influências contextuais, variáveis moderadoras e a consideração de fatores culturais que possam modular as relações identificadas. Além disso, investigações longitudinais podem oferecer percepções sobre as mudanças ao longo do tempo, aprimorando ainda mais a compreensão desses fenômenos dinâmicos.

REFERÊNCIAS

- AB HAMID, M. R.; SAMI, Waqas; SIDEK, MH Mohmad. Discriminant validity assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT criterion. In: **Journal of Physics: Conference Series. IOP Publishing**, 2017. p. 012163.
- ACKERT, Lucy F.; ATHANASSAKOS, George; CHURCH, Bryan K. Individual psychology and investment style. **International Journal of Behavioural Accounting and Finance**, v. 5, n. 2, p. 175-201, 2015.
- AFIOUNI, Fida; KARAM, Charlotte M. Structure, agency, and notions of career success: A process-oriented, subjectively malleable and localized approach. **Career Development International**, v. 19, n. 5, p. 548-571, 2014.
- AGRANONIK, Marilyn; HIRAKATA, Vânia Naomi. Cálculo de tamanho de amostra: proporções. **Clinical and Biomedical Research**, v. 31, n. 3, 2011.
- AHMED, Nazar Omer Abdallah. Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. **World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development**, n. just-accepted, p. 00-00, 2019.
- AKKERMANS, Jos *et al.* Young and going strong? A longitudinal study on occupational health among young employees of different educational levels. **Career Development International**, v. 18, n. 4, p. 416-435, 2013.
- AKKERMANS, Jos; NYKÄNEN, Mikko; VUORI, Jukka. Practice makes perfect? Antecedents and consequences of an adaptive school-to-work transition. **Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course**, p. 65-86, 2015.
- AL ARISS, Akram; CROWLEY-HENRY, Marian. Self-initiated expatriation and migration in the management literature: Present theorizations and future research directions. **Career Development International**, v. 18, n. 1, p. 78-96, 2013.
- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão; FLEURY, Ma T. L. As pessoas na organização. **São Paulo: Gente**, 2002.
- ALLAN, Blake A. *et al.* Meaningful work as a moderator of the relation between work stress and meaning in life. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 3, p. 429-440, 2016.
- ALLEN, Tammy D. *et al.* Taking stock of two relational aspects of organizational life: Tracing the history and shaping the future of socialization and mentoring research. **Journal of Applied psychology**, v. 102, n. 3, p. 324, 2017.
- ALLEN, Tammy D. *et al.* Taking stock of two relational aspects of organizational life: Tracing the history and shaping the future of socialization and mentoring research. **Journal of Applied psychology**, v. 102, n. 3, p. 324, 2017.
- ALLEN, Tammy D.; MARTIN, Angela. The work-family interface: A retrospective look at 20 years of research in JOHP. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 259, 2017.
- ALVARENGA, Marcelo Aparecido *et al.* Carreira sem fronteiras e carreira proteana: O papel das atitudes de maturidade na carreira de estudantes universitários. **Revista Gestão & Conexões**, v. 8, n. 2, p. 118-139, 2019.
- ALMEIDA, Jennifer Aparecida dos Santos. **A relação entre endividamento e a falta de planejamento financeiro pessoal: um estudo de caso com os técnicos da Universidade**

Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso.

ANG, Chin-Siang; LEE, Kam-Fong; DIPOLOG-UBANAN, Genevieve F. Determinants of first-year student identity and satisfaction in higher education: **A quantitative case study.** **SAGE Open**, v. 9, n. 2, p. 2158244019846689, 2019.

ANTUNES, Andrey Felicio *et al.* **A influência da participação em atividades extraclasse e engajamento escolar no desempenho acadêmico de alunos do Colégio Militar de Salvador.** 2021.

ASTIN, Alexander W. Student involvement: A developmental theory for higher education. **Journal of college student personnel**, v. 25, n. 4, p. 297-308, 1984.

ATKINSON, John W. Motivational determinants of risk-taking behavior. **Psychological review**, v. 64, n. 6p1, p. 359, 1957.

ATKINSON, John W. Studying personality in the context of an advanced motivational psychology. **American Psychologist**, v. 36, n. 2, p. 117, 1981.

AUDIBERT, Alyane; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 16, n. 1, p. 83-93, 2015.

AUSTIN, Michelle J.; NAUTA, Margaret M. Entrepreneurial role-model exposure, self-efficacy, and women's entrepreneurial intentions. **Journal of Career Development**, v. 43, n. 3, p. 260-272, 2016.

BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of occupational health psychology**, v. 22, n. 3, p. 273, 2017.

BAPTISTA, Sofia Galvão; CUNHA, Murilo Bastos da. Estudo de usuários: visão global dos métodos de coleta de dados. **Perspectivas em ciência da informação**, v. 12, p. 168-184, 2007.

BARROS, Ana Carolina Serrão. **Âncoras de Carreira e Comprometimento Organizacional: A Perspetiva dos Millennials.** 2021. Tese de Doutorado. Universidade de Lisboa (Portugal).

BASTOS, Antonio Virgílio B.; BRANDÃO, Margarida GA; PINHO, Ana Paula M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de administração Contemporânea**, v. 1, p. 97-120, 1997.

BATMAN, T.; CRANT, J. M. Proactivity in Organizations: **Journal of Management**, v. 19, n. 1, p. 47-63, 1993.

BAUMEISTER, Roy F. Yielding to temptation: Self-control failure, impulsive purchasing, and consumer behavior. **Journal of consumer Research**, v. 28, n. 4, p. 670-676, 2002.

BAUMEISTER, Roy F.; HEATHERTON, Todd F. Self-regulation failure: An overview. **Psychological inquiry**, v. 7, n. 1, p. 1-15, 1996.

BENSON, Vladlena; MORGAN, Stephanie; FILIPPAIOS, Fragkiskos. Social career management: Social media and employability skills gap. **Computers in Human Behavior**, v. 30, p. 519-525, 2014.

- BERGIN, Adele J.; JIMMIESON, Nerina L. Interactive relationships among multiple dimensions of professional commitment: Implications for stress outcomes in lawyers. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 6, p. 493-510, 2015.
- BHATIA, Ajay; DEEP, Gagan; SACHDEVA, Swati. Analyzing the role of job involvement on organisational effectiveness: An empirical study among the employees of Punjab national bank. **International journal of Computing & Business research**, p. 2229-6166, 2012.
- BERNARDI, João Vítor. Estudo das Principais Diferenças de Tipos de Investimentos Financeiros entre discentes e egressos do Curso de Ciências Econômicas da Fator. **M.ª Ivete Linn Ruppenthal**, p. 210-239, 2019. between 1990 and 1994. The Review of Higher Education, 21(1), 43-61.
- BILESSIMO, Simone Meister Sommer *et al.* Práticas de gestão de conhecimento: um estudo de caso em uma instituição de ensino federal. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 10, n. 3, p. 78-96, 2017.
- BIMROSE, Jenny; HEARNE, Lucy. Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. **Journal of Vocational Behavior**, v. 81, n. 3, p. 338-344, 2012.
- BINDL, Reino Unido, Parker, SK, Totterdell, P. e Hagger-Johnson, G. (2012), “Fuel of the self-starter: how mood related to proactive goal Regulation”, **Journal of Applied Psychology**, vol. 97 No. 1, pp. 134 - 150.
- BINDL, Uta K.; PARKER, Sharon K.; STRAUSS, Karoline. Making sense of career success: The role of employee and organizational characteristics. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 2, p. 422-438, 2012.
- BIZZI, Lorenzo. Network characteristics: When an individual's job crafting depends on the jobs of others. **Human Relations**, v. 70, n. 4, p. 436-460, 2017.
- BLAU, G., Paul, A. e St. John, N. (1993), “Sobre o desenvolvimento de um índice geral de comprometimento com o trabalho”, **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 42 No. 3, pp. 298 - 314.
- BLAU, Gary *et al.* Exploring correlates of work exhaustion and physical exhaustion for a sample of massage therapists and body workers. **Career Development International**, v. 17, n. 5, p. 414-434, 2012.
- BLAU, Gary J.; BOAL, Kimberly B. Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. **Academy of management review**, v. 12, n. 2, p. 288-300, 1987.
- BORGOGNI, Laura; CONSIGLIO, Chiara; DI TECCO, Cristina. Temporary workers' satisfaction: The role of personal beliefs. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 1, p. 86-98, 2016.
- BRAUNSTEIN-BERCOVITZ, Hedva. Self-criticism, anxious attachment, and avoidant attachment as predictors of career decision making. **Journal of Career Assessment**, v. 22, n. 1, p. 176-187, 2014.
- BRIGHT, Jim EH; PRYOR, Robert GL; HARPHAM, Lucy. The role of chance events in career decision making. **Journal of Vocational Behavior**, v. 66, n. 3, p. 561-576, 2005.
- Briscoe, JP, Hall, DT e Frautschy DeMuth, RL (2006), “Carreira multifforme e sem fronteiras: uma exploração empírica”, **Journal of Vocational Behavior**, vol. 69 No. 1, pp. 30 - 47.

BROWN, Jeffrey R. Rational and behavioral perspectives on the role of annuities in retirement planning. 2007.

BRZINSKY-FAY, Christian. The measurement of school-to-work transitions as processes: about events and sequences. **European Societies**, v. 16, n. 2, p. 213-232, 2014.

BUSE, Kathleen; BILIMORIA, Diana; PERELLI, Sheri. Why they stay: Women persisting in US engineering careers. **Career Development International**, v. 18, n. 2, p. 139-154, 2013.

BUYUKGOZE-KAVAS, Aysenur. Predicting career adaptability from positive psychological traits. **The Career Development Quarterly**, v. 64, n. 2, p. 114-125, 2016.

C. ANDREWS, Martha; MICHELE KACMAR, K.; KACMAR, Charles. The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. **Career Development International**, v. 19, n. 5, p. 494-507, 2014.

CAESENS, Gaëtane; STINGLHAMBER, Florence; LUYPAERT, Gaylord. The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. **Career Development International**, v. 19, n. 7, p. 813-835, 2014.

CALASANS, Roberto Guanabara; DAVEL, Eduardo Paes Barreto. Gestão de Carreiras Criativas: Passado e Futuro da Pesquisa Acadêmica. **Políticas Culturais Em Revista**, v. 13, n. 1, p. 113-134, 2020.

CALDEIRA, Suzana Nunes *et al.* Entrada no ensino superior e envolvimento do estudante. **Revista Psicologia em Pesquisa**, v. 14, n. 1, p. 96-113, 2020.

CAMPBELL, DJ (2000). O funcionário proativo: Gerenciando a iniciativa no local de trabalho. **Academy of Management Executive**, 14, 52–66. doi:10.5465/AME.2000.4468066

CAMPBELL, John Y. Household finance. **The journal of finance**, v. 61, n. 4, p. 1553-1604, 2006.

HIGGINS, Steve; SIMPSON, Adrian. Visible Learning: A Synthesis of over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement. By John AC Hattie: Pp 392. London: Routledge. 2008.£ 90 (hbk),£ 27.99 (pbk),£ 35.37 (e-book). ISBN-13 978-0415476171 (hbk), ISBN-13 978-0415476188 (pbk), ASIN: B001OLRMHS (e-book). 2011.

CENNAMEO, Lucy; GARDNER, Diane. Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. **IEEE Engineering Management Review**, v. 39, n. 2, p. 24-36, 2011.

CHEN, Yung-Lung; FOUAD, Nadya A. Asian American educational goals: Racial barriers and cultural factors. **Journal of Career Assessment**, v. 21, n. 1, p. 73-90, 2013.

CHEUNG, Francis; WU, Anise MS. Social identification, perception of aging, and successful aging in the workplace. **Journal of Career Development**, v. 41, n. 3, p. 218-236, 2014.

CHEUNG, Raysen; JIN, Qiuping. Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 3, p. 481-496, 2016.

CHOI, Youngkeun; CHOI, Jae Won. A study of job involvement prediction using machine learning technique. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 29, n. 3, p. 788-800, 2021.

- CHUA, H. Sheryl; BEDFORD, Olwen. A qualitative exploration of fear of failure and entrepreneurial intent in Singapore. **Journal of Career Development**, v. 43, n. 4, p. 319-334, 2016.
- CLARKE, Maribeth C. *et al.* The acquisition of family financial roles and responsibilities. **Family and Consumer Sciences Research Journal**, v. 33, n. 4, p. 321-340, 2005.
- COHEN, J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. **New York: Psychology Press**, 1988.
- COVINGTON, Martin V. Goal theory, motivation, and school achievement: An integrative review. **Annual review of psychology**, v. 51, n. 1, p. 171-200, 2000.
- CRANT, J. Michael. The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. **Journal of applied psychology**, v. 80, n. 4, p. 532, 1995.
- CRANT, J. Michael; BATEMAN, Thomas S. Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. **Journal of organizational Behavior**, v. 21, n. 1, p. 63-75, 2000.
- CREED, Peter A.; HOOD, Michelle. The development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. **Journal of Career Assessment**, v. 23, n. 2, p. 308-317, 2015.
- CREED, Peter A.; KJOELAAS, Siri; HOOD, Michelle. Testing a goal-orientation model of antecedents to career calling. **Journal of Career Development**, v. 43, n. 5, p. 398-412, 2016.
- CROSSLAND, Craig *et al.* CEO career variety: Effects on firm-level strategic and social novelty. **Academy of Management Journal**, v. 57, n. 3, p. 652-674, 2014.
- DEEMER, Eric D.; LIN, Chaihua; SOTO, Cristina. Stereotype threat and women's science motivation: Examining the disidentification effect. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 4, p. 637-650, 2016.
- DICKSON, Jubilee *et al.* Untangling protégé self-reports of mentoring functions: Further meta-analytic understanding. **Journal of career development**, v. 41, n. 4, p. 263-281, 2014.
- DINEEN, Brian R. *et al.* Green by comparison: Deviant and normative transmutations of job search envy in a temporal context. **Academy of Management Journal**, v. 60, n. 1, p. 295-320, 2017.
- DIPEOLU, Abiola; HARGRAVE, Stephanie; STORLIE, Cassandra A. Enhancing ADHD and LD diagnostic accuracy using career instruments. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 1, p. 19-32, 2015.
- DOS SANTOS FONSECA, Letícia; CANAL, Cláudia Patrocínio Pedroza. Processo de escolha profissional de adolescentes: uma perspectiva desenvolvimentista. **Revista Psicologia em Pesquisa**, v. 16, n. 2, p. 1-26, 2022.
- DOUGLASS, Richard P.; DUFFY, Ryan D.; AUTIN, Kelsey L. Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 2, p. 253-269, 2016.
- DUFFY, Ryan D.; DIK, Bryan J. Research on work as a calling: Introduction to the special issue. **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 3, p. 239-241, 2012.
- DWECK, C. S. (2006). Mindset and motivation: Implicit theories and goals. In P. A. Alexander & P. H. Winne (Eds.), **Handbook of Educational Psychology** (2nd ed., pp. 79-96).

EBY, Lillian Turner de Tormes *et al.* An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. **Psychological bulletin**, v. 139, n. 2, p. 441, 2013.

ELAD-STRENGER, Julia; LITTMAN-OVADIA, Hadassah. The contribution of the counselor–client working alliance to career exploration. **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 2, p. 140-153, 2012.

ELANGO VAN, Anbalagan R.; PINDER, Craig C.; MCLEAN, Murdith. Callings and organizational behavior. **Journal of Vocational Behavior**, v. 76, n. 3, p. 428-440, 2010.

ELLISON, Nicole B. *et al.* Cultivating social resources on social network sites: Facebook relationship maintenance behaviors and their role in social capital processes. **Journal of Computer-Mediated Communication**, v. 19, n. 4, p. 855-870, 2014.

ELLISON, Nicole B. *et al.* Cultivating social resources on social network sites: Facebook relationship maintenance behaviors and their role in social capital processes. **Journal of Computer-Mediated Communication**, v. 19, n. 4, p. 855-870, 2014.

ESTELAMI, Hooman; ESTELAMI, Nicole N. The differential impact of cognitive style on the relationship between financial education and financial literacy. **Journal of Financial Services Marketing**, p. 1-15, 2023.

EZZEDEEN, Souha R.; BUDWORTH, Marie-Hélène; BAKER, Susan D. The glass ceiling and executive careers: Still an issue for pre-career women. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 5, p. 355-369, 2015.

FARIAS, Rebeca Vinagre. **Transição, adaptação e sucesso acadêmico de estudantes ingressantes no Ensino Superior: um estudo longitudinal no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba**. 2022.

FARIAS, Rebeca Vinagre; ALMEIDA, Leandro S. Expectativas acadêmicas no Ensino Superior: Uma revisão sistemática de literatura. **Revista E-Psi**, v. 9, n. 1, p. 68-93, 2020.

FARIAS, Rebeca Vinagre; GOUVEIA, Valdiney V.; ALMEIDA, Leandro S. Adaptação e sucesso acadêmico em estudantes brasileiros do primeiro ano da educação superior. **Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación**, v. 9, n. 1, p. 58-75, 2022.

FAUL, Franz *et al.* Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, v. 41, n. 4, p. 1149-1160, 2009.

FERNANDES, Francisco Bruno Ribeiro *et al.* A importância da educação financeira para o controle do consumo por impulso e endividamento dos jovens estudantes da UFF. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 7, p. 49126-49142, 2022.

FERREIRA, Marília Matos Monteiro Gonçalves *et al.* Conhecimento, habilidades e atitudes (cha) e gestão por competências: um estudo de caso na faculdade da Amazônia/Knowledge, skills and attitudes and management by competencies: a case study at the faculdade da Amazônia. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 12, p. 31950-31965, 2019.

FERREIRA, Emanuel de Barros. **Planejamento financeiro pessoal: um estudo sobre o perfil financeiro dos ingressantes do curso de ciências econômicas advindos de outras cidades**. 2019.

FINN, Jeremy D. Withdrawing from school. **Review of educational research**, v. 59, n. 2, p. 117-142, 1989.

FINN, Jeremy D.; ROCK, Donald A. Academic success among students at risk for school failure. **Journal of applied psychology**, v. 82, n. 2, p. 221, 1997.

FREDRICKS, Jennifer A.; BLUMENFELD, Phyllis C.; PARIS, Alison H. School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. **Review of educational research**, v. 74, n. 1, p. 59-109, 2004.

FREDRICKS, Jennifer A.; BLUMENFELD, Phyllis C.; PARIS, Alison H. School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. **Review of educational research**, v. 74, n. 1, p. 59-109, 2004.

FREDRICKS, Jennifer A.; BLUMENFELD, Phyllis C.; PARIS, Alison H. School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. **Review of educational research**, v. 74, n. 1, p. 59-109, 2004.

FURNHAM, Adrian; MARKS, Joseph. Tolerance of ambiguity: A review of the recent literature. **Psychology**, v. 4, n. 09, p. 717-728, 2013.

NG, George Shi Wen. **Resistindo à pandemia: DDonuts e a estratégia de superação e crescimento** . 2021. Tese de Doutorado.

GERHARDT, Tatiana Engel *et al.* Estrutura do projeto de pesquisa. Métodos de pesquisa. Porto Alegre: **Editora da UFRGS**, 2009. p. 67-90, 2009.

GHOSH, Arpita; FOUAD, Nadya A. Career transitions of student veterans. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 1, p. 99-111, 2016.

GHOSH, Arpita; FOUAD, Nadya A. Career transitions of student veterans. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 1, p. 99-111, 2016.

GHOSH, Rajashi. Antecedents of mentoring support: A meta-analysis of individual, relational, and structural or organizational factors. **Journal of Vocational Behavior**, v. 84, n. 3, p. 367-384, 2014.

GHOSH, Rajashi; REIO JR, Thomas G. Career benefits associated with mentoring for mentors: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 83, n. 1, p. 106-116, 2013.

GILL, Ashley JG. ‘Looking forward’: non-traditional students perceptions of their readiness and preparedness for the transition to work after graduation. **Research in Post-Compulsory Education**, v. 28, n. 1, p. 149-172, 2023.

GL (1985), “Medição e previsão do comprometimento com a carreira”, **Journal of Occupational Psychology**, vol. 58No.4, pp .277-288.

GOMES, A. R., Rebelo, T., & Gonçalves, G. (2018). Can self-leadership lead to innovation in organizations? Evidence from a cross-lagged analysis. **Journal of Business Research**, 88, 352-360.

GORGIEVSKI, M. J., & Bakker, A. B. (2010). Passion for work and work engagement: The mediating role of self-efficacy. **Journal of Vocational Behavior**, 76(3), 485-493.

GOYAL, Kirti *et al.* The psychological antecedents of personal financial management behavior: a meta-analysis. **International Journal of Bank Marketing**, n. ahead-of-print, 2022.

GRANT, A. M.; PARKER, S. K. Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. **Academy of Management Annals**, v. 8, n. 1, p. 425-475, 2014.

GUAN, Yanjun *et al.* Career locus of control and career success among Chinese employees: A multidimensional approach. **Journal of Career Assessment**, v. 21, n. 2, p. 295-310, 2013.

GUBLER, Martin *et al.* How career anchors differentiate managerial career trajectories: a sequence analysis perspective. **Journal of career development**, v. 42, n. 5, p. 412-430, 2015.

GUBLER, Martin; ARNOLD, John; COOMBS, Crispin. Organizational boundaries and beyond: A new look at the components of a boundaryless career orientation. **Career Development International**, v. 19, n. 6, p. 641-667, 2014.

GUERRERO, Laura; HATALA, John-Paul. Antecedents of perceived overqualification: a three-wave study. **Career Development International**, v. 20, n. 4, p. 409-423, 2015.

GUGLIELMI, D., Simbula, S., Schaufeli, W.B. and Depolo, M. (2012), "Self-efficacy and workaholism as initiators of the job demands-resources model", **Career Development International**, Vol. 17 No. 4, pp. 375-389.

GUO, Yu *et al.* Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. **Journal of Vocational Behavior**, v. 85, n. 3, p. 394-402, 2014.

GUPTA, Arpana; CHONG, SinHui; LEONG, Frederick TL. Development and validation of the vocational identity measure. **Journal of Career Assessment**, v. 23, n. 1, p. 79-90, 2015.

GUZMAN, Francisco; PASWAN, Audhesh; TRIPATHY, Niranjana. Consumer centric antecedents to personal financial planning. **Journal of Consumer Marketing**, v. 36, n. 6, p. 858-868, 2019.

HAIR JR, Joe F. *et al.* PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. **International Journal of Multivariate Data Analysis**, v. 1, n. 2, p. 107-123, 2017.

HAIR JR, Joseph F. *et al.* **Modelagem de equações estruturais de mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) usando R: A workbook**. Natureza Springer, 2021.

HAIR, Joseph F. *et al.* Multivariate data analysis (8. Baskı). **Eight Edition, Cengage: Learning EMEA**, 2019.

HAIR, Joseph F. Multivariate data analysis. 2009.

HAKANEN, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. Burnout and work engagement among teachers. **Journal of School Psychology**, 55, 37-50. 2016

HALL, Calvin S.; LINDZEY, Gardner; CAMPBELL, John B. Teorias da personalidade. **Artmed Editora**, 2000.

HALL, D. T. Careers in organizations: Goodyear Pub. Co.: **Pacific Palisades, CA, USA**, 1976.

HANSEN, Jo-Ida C.; LEUTY, Melanie E. Work values across generations. **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 1, p. 34-52, 2012.

HARRISON, J.A. and Budworth, M.-H. (2015), "Unintended consequences of a digital presence: employment-related implications for job seekers", **Career Development International**, Vol. 20 No. 4, pp. 294-314.

HARTONO, Ulil; ISBANAH, Yuyun. Students' Saving Behaviour: What Are The Motives That Influence Them To Save. **Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan**, v. 11, n. 3, p. 363, 2022.

HATALA, John-Paul; YAMKOVENKO, Bogdan. Weak ties and self-regulation in job search: The effects of goal orientation on networking. **Journal of Career Development**, v. 43, n. 6, p. 541-555, 2016.

HAYES-ROTH, Barbara; HAYES-ROTH, Frederick. A cognitive model of planning. **Cognitive science**, v. 3, n. 4, p. 275-310, 1979.

- HENSELER, Jörg; RINGLE, Christian M.; SARSTEDT, Marko. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. **Journal of the academy of marketing science**, v. 43, p. 115-135, 2015.
- HEANEY, Joo-Gim. Generations X and Y's internet banking usage in Australia. **Journal of Financial Services Marketing**, v. 11, p. 196-210, 2007.
- HERTZOG, Christopher; SMITH, R. Marit; ARIEL, Robert. Does the Cognitive Reflection Test actually capture heuristic versus analytic reasoning styles in older adults?. **Experimental aging research**, v. 44, n. 1, p. 18-34, 2018.
- HETTY VAN EMMERIK, I. J. *et al.* The route to employability: Examining resources and the mediating role of motivation. **Career Development International**, v. 17, n. 2, p. 104-119, 2012.
- HIRSCHI, Andreas; FISCHER, Sebastian. Work values as predictors of entrepreneurial career intentions. **Career Development International**, v. 18, n. 3, p. 216-231, 2013.
- HOLMES, Leonard. Graduate employability: Future directions and debate. **Graduate employability in context: Theory, research and debate**, p. 359-369, 2017.
- HONG, Ying *et al.* What it takes to get proactive: An integrative multilevel model of the antecedents of personal initiative. **Journal of Applied Psychology**, v. 101, n. 5, p. 687, 2016.
- HOSSAIN, Mehdi Tanzeeb. How cognitive style influences the mental accounting system: role of analytic versus holistic thinking. **Journal of Consumer Research**, v. 45, n. 3, p. 615-632, 2018.
- HUSSEN, Mohammed Seid; ÇOKGEZEN, Murat. Analysis of factors affecting firm innovation: an empirical investigation for Ethiopian firms. **Journal of African Business**, v. 21, n. 2, p. 169-192, 2020.
- HÜTTGES, Annett; FAY, Doris. The gender-differential impact of work values on prospects in research careers. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 6, p. 524-539, 2015.
- JACKSON, Denise; TOMLINSON, Michael. Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher education*, v. 80, n. 3, p. 435-455, 2020.
- JAMES, Joe; HADLEY LEAVELL, W.; MANIAM, Balasundram. Financial planning, managers, and college students. **Managerial Finance**, v. 28, n. 7, p. 35-42, 2002.
- JONES, Rebecca J.; WOODS, Stephen A.; GUILLAUME, Yves RF. The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 89, n. 2, p. 249-277, 2016.
- JUDGE, Timothy A. *et al.* Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. **Journal of applied psychology**, v. 102, n. 3, p. 356, 2017.
- KANUNGO, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. **Journal of applied psychology**, 67(3), 341-349.
- KANAAN, Mays Hadi Hassan; ALIWI, Abdul-Khaleq Khudair. A personalidade proativa dos estudantes de pós-graduação. **Revista de Psicologia Escolar Positiva**, p. 9448-9464, 2022.
- KARA-JUNIOR, Newton. Definição da população e randomização da amostra em estudos clínicos. **Revista Brasileira de Oftalmologia**, v. 73, p. 67-68, 2014.

- KATZ, Ian M.; RUDOLPH, Cort W.; ZACHER, Hannes. Age and career commitment: Meta-analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. **Journal of Vocational Behavior**, v. 112, p. 396-416, 2019.
- KEMPSON, Elaine; FINNEY, Andrea; POPPE, Christian. Financial Well-Being. 2017.
- KIM, Hye Kyoung; LEE, Ung Hee; KIM, Young Hyung. The effect of workplace diversity management in a highly male-dominated culture. **Career Development International**, v. 20, n. 3, p. 259-272, 2015.
- KIM, Sowon. Networking enablers, constraints and dynamics: a qualitative analysis. *Career Development International*, v. 18, n. 2, p. 120-138, 2013.
- KLEIN, Howard J.; MOLLOY, Janice C.; BRINSFIELD, Chad T. Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. **Academy of management review**, v. 37, n. 1, p. 130-151, 2012.
- KNIGHTS, David; CLARKE, Caroline. Pushing the boundaries of amnesia and myopia: A critical review of the literature on identity in management and organization studies. **International Journal of Management Reviews**, v. 19, n. 3, p. 337-356, 2017.
- KOBAYASHI, Vladimer B. *et al.* Text classification for organizational researchers: A tutorial. **Organizational research methods**, v. 21, n. 3, p. 766-799, 2018.
- KRATZER, Constance Y. *et al.* Financial education in the workplace: Results of a research study. **Journal of Compensation and Benefits**, v. 14, p. 24-27, 1998.
- KUH, George D. What we're learning about student engagement from NSSE: Benchmarks for effective educational practices. **Change: The magazine of higher learning**, v. 35, n. 2, p. 24-32, 2003.
- KUH, George *et al.* **Involving Colleges: Successful Approaches to Fostering Student Learning and Development outside the Classroom**. Jossey-Bass Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104, 1991.
- KUIJPERS, Marinka ACT; SCHYNS, Birgit; SCHEERENS, Jaap. Career competencies for career success. **The Career Development Quarterly**, v. 55, n. 2, p. 168-178, 2006.
- KULIK, Liat; LIBERMAN, Gabriel. Work–family conflict, resources, and role set density: Assessing their effects on distress among working mothers. **Journal of Career Development**, v. 40, n. 5, p. 445-465, 2013.
- KULIK, Liat; LIBERMAN, Gabriel. Work–family conflict, resources, and role set density: Assessing their effects on distress among working mothers. **Journal of Career Development**, v. 40, n. 5, p. 445-465, 2013.
- KULIK, Liat; SHILO-LEVIN, Sagit; LIBERMAN, Gabriel. Work–family role conflict and well-being among women and men. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 4, p. 651-668, 2016.
- LEE, John *et al.* Análise Financeira, Planejamento e Previsão. In: Fundamentos do Excel VBA, Python e R: Volume II: Derivativos Financeiros, Gerenciamento de Risco e Aprendizado de Máquina . **Cham: Springer International Publishing**, 2023. p. 433-455.
- LAUGHMAN, Courtney; BOYD, Elizabeth M.; RUSBASAN, David. Burnout as a mediator between work–school conflict and work outcomes. **Journal of Career Development**, v. 43, n. 5, p. 413-425, 2016.

- LEE, Donghyuck *et al.* A cross-cultural comparison of negative career thoughts. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 4, p. 685-700, 2016.
- LEE, Sheng-Hung *et al.* CO-CRIAR SERVIÇOS DE PLANEJAMENTO FINANCEIRO PARA UMA POPULAÇÃO ENVELHECIDA: PERSPECTIVAS DOS DESIGNERS. **Proceedings of the Design Society**, v. 947-956, 2023.
- LEE, Seungcheol Austin; PARK, Hee Sun. Influence of temporal distance on the perceived importance of career-related self-efficacy and outcome expectations. **The Career Development Quarterly**, v. 60, n. 3, p. 194-206, 2012.
- LEONG, Frederick TL; ROSENBERG, Stanley D.; CHONG, SinHui. A psychometric evaluation of Schein's (1985) career orientations inventory. **Journal of Career Assessment**, v. 22, n. 3, p. 524-538, 2014.
- LEWIS, Kate V. *et al.* The entrepreneurship-motherhood nexus: A longitudinal investigation from a boundaryless career perspective. **Career Development International**, v. 20, n. 1, p. 21-37, 2015.
- LI, Yibing; LERNER, Richard M. Interrelations of behavioral, emotional, and cognitive school engagement in high school students. **Journal of youth and adolescence**, v. 42, p. 20-32, 2013.
- LIN, Yi-chun. Are you a protean talent? The influence of protean career attitude, learning-goal orientation and perceived internal and external employability. **Career Development International**, 2015.
- LING, Thomson J.; O'BRIEN, Karen M. Connecting the forgotten half: The school-to-work transition of noncollege-bound youth. **Journal of career development**, v. 40, n. 4, p. 347-367, 2013.
- LIU, Yosen; ENGLAR-CARLSON, Matt; MINICHIELLO, Victor. Midlife career transitions of men who are scientists and engineers: A narrative study. **The Career Development Quarterly**, v. 60, n. 3, p. 273-288, 2012.
- LUCCI, Cintia Retz *et al.* A influência da educação financeira nas decisões de consumo e investimento dos indivíduos. **Seminário em Administração**, v. 9, 2006.
- LUSARDI, Annamaria; MITCHELLI, Olivia S. Financial literacy and retirement preparedness: Evidence and implications for financial education: The problems are serious, and remedies are not simple. **Business economics**, v. 42, p. 35-44, 2007.
- LUSARDI, Annamaria; MITCHELL, Olivia S. The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. **American Economic Journal: Journal of Economic Literature**, v. 52, n. 1, p. 5-44, 2014.
- LYNCH JR, John G. *et al.* A generalizable scale of propensity to plan: The long and the short of planning for time and for money. **Journal of consumer research**, v. 37, n. 1, p. 108-128, 2010.
- LYSOVA, Evgenia I. *et al.* The role of the spouse in managers' family-related career sensemaking. **Career Development International**, v. 20, n. 5, p. 503-524, 2015.
- DE OLIVEIRA MAGALHÃES, Mauro; GOMES, William Barbosa. Personalidades vocacionais, generatividade e carreira na vida adulta. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 2, p. 71-79, 2005.
- MAGGIORI, Christian *et al.* Development and validation of the transition to retirement questionnaire. **Journal of Career Assessment**, v. 22, n. 3, p. 505-523, 2014.

- MAGGIORI, Christian; JOHNSTON, Claire S.; ROSSIER, Jérôme. Contribution of personality, job strain, and occupational self-efficacy to job satisfaction in different occupational contexts. **Journal of Career Development**, v. 43, n. 3, p. 244-259, 2016.
- MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: foco na decisão**. 2011.
- MAROCO, João; GARCIA-MARQUES, Teresa. Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. **Laboratório de psicologia**, v. 4, n. 1, p. 65-90, 2006.
- MAROTTI, Juliana *et al.* Amostragem em pesquisa clínica: tamanho da amostra. **Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 186-194, 2008.
- MARTINS, Daniela Alexandra Rosa. **Adaptabilidade de Carreira de Jovens Adultos Graduados: Empregabilidade, Insegurança e Engagement**. 2021. Tese de Doutorado. Universidade de Lisboa (Portugal).
- MATIAS-PEREIRA, José. **Manual De Metodologia da Pesquisa Científica**. 4 Ed. 3. Reimpressão. São Paulo: Atlas, 2019.
- MAYRHOFER, Wolfgang *et al.* Career success across the globe: Insights from the 5C project. 2016.
- MCELROY, James C.; WENG, Qingxiong. The connections between careers and organizations in the new career era: Questions answered, questions raised. **Journal of Career Development**, v. 43, n. 1, p. 3-10, 2016.
- MEYER, Bernardo; JUNIOR, Victor Meyer. “Managerialism” na Gestão Universitária: uma análise de suas manifestações em uma instituição empresarial. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 6, n. 3, p. 1-20, 2013.
- MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.
- MONTEIRO, Andre M.; SANTOS, Paulo Jorge; GONÇALVES, Carlos M. Building a scale of the meanings of transition from higher education to work. **Journal of Career Assessment**, v. 23, n. 3, p. 481-492, 2015.
- MORETTI, Sérgio Luiz do Amaral; CAMPANARIO, Milton de Abreu. A produção intelectual brasileira em responsabilidade social empresarial-RSE sob a ótica da bibliometria. **Revista de administração contemporânea**, v. 13, p. 68-86, 2009.
- MOURA, Bruno de Medeiros. **Educação financeira: influência nas decisões de consumo, investimento e poupança de docentes**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
- MYNATT, Blair Sumner; GIBBONS, Melinda M.; HUGHES, Amber. Career development for college students with Asperger’s syndrome. **Journal of Career Development**, v. 41, n. 3, p. 185-198, 2014.
- NACIF, Roberta Chohfi. **A carreira profissional como um fato individual: um estudo empírico**. 1997. Tese de Doutorado.
- NEVES, Mônica Maria; TREVISAN, Leonardo Nelmi; JOÃO, Belmiro do Nascimento. Carreira proteana: revisão teórica e análise bibliométrica. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 13, n. 2, p. 217-232, 2013.
- NEWMANN, F. M. (1986). **The relevance of the social and personal dimensions of learning to educational reform**. In J. P. Connell & A. L. Jones (Eds.), *Education and the American dream* (pp. 99-124). The College Board.

NOGUEIRA, Carla Pereira. **Análise da efetividade do planejamento financeiro pessoal entre estudantes: uma abordagem bibliométrica.** 2023.

O'DONOGHUE, Ted; RABIN, Matthew. Choice and procrastination. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 116, n. 1, p. 121-160, 2001.

OUWENEEL, Else; LE BLANC, Pascale M.; SCHAUFELI, Wilmar B. Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. **Career Development International**, v. 18, n. 2, p. 173-195, 2013.

PARKER, Sharon K.; BINDL, Uta K.; STRAUSS, Karoline. Making things happen: A model of proactive motivation. **Journal of management**, v. 36, n. 4, p. 827-856, 2010.

ORD, Jon. John Dewey e a aprendizagem experiencial: desenvolvendo a teoria do trabalho com jovens. **Juventude & Política**, v. 1, pág. 55-72, 2012.

PARKER, Sharon K.; WANG, Ying; LIAO, Jenny. When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behavior. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 6, p. 221-248, 2009.

PENG, Peng; SONG, Yu; YU, Guangtao. Cultivating proactive career behavior: the role of career adaptability and job embeddedness. **Frontiers in Psychology**, v. 12, p. 603890, 2021.

PERRY-JENKINS, Maureen; WADSWORTH, Shelley MacDermid. Work and family research and theory: Review and analysis from an ecological perspective. **Journal of Family Theory & Review**, v. 9, n. 2, p. 219-237, 2017.

PESTKA, Luana Machado; BRAIDO, Gabriel Machado; CERUTTI, Bernardete Bregolin. Planejamento de carreira: um estudo com formandos de administração de empresas. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 9, n. 1, 2017.

PIAGET, Jean. **The development of thought: Equilibration of cognitive structures.**(Trans A. Rosin). Viking, 1977.

PINHEIRO, R., & Martinez, L. F. (2017). Supporting safety behaviors through safety-specific transformational leadership and goal setting: **A field study. Safety Science**, 100, 173-181.

PIRIYAKUL, M. Test of moderation effect in structural equation modeling. **The Journal of Industrial Technology**, v. 12, n. 1, p. 78-91, 2016.

PLOMP, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S.N., Jansen, P.G.W. and Bakker, A.B. (2016), "Career competencies and job crafting: how proactive employees influence their well-being", **Career Development International**, Vol. 21 No. 6, pp. 587-602, doi: 10.1108/CDI-08-2016-0145.

POON, JM. Compromisso com a carreira e sucesso na carreira: papel moderador da percepção emocional. **Career Development International**, vol. 9 No. 4, pp. 374 – 390. 2004.

POPADIUK, Natalee Elizabeth; ARTHUR, Nancy Marie. Key relationships for international student university-to-work transitions. **Journal of career development**, v. 41, n. 2, p. 122-140, 2014.

POTEAT, Laura F.; SHOCKLEY, Kristen M.; ALLEN, Tammy D. Attachment anxiety in mentoring: The role of commitment. **Career Development International**, v. 20, n. 2, p. 119-132, 2015.

PRAMESWARI, Syanindita; NUGROHO, M.; PRISTIANA, U. The Influence of Financial Literacy, Financial Awareness, And Income On Financial Well-Being With Financial

Behavior And Financial Inclusion As Intervening Variables (A Case Study On Families In Surabaya). **Journal of Economics, Finance and Management Studies**, v. 6, n. 01, p. 511-522, 2023.

PRASKOVA, Anna; CREED, Peter A.; HOOD, Michelle. Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 2, p. 86-101, 2015.

PRESBITERO, Alfred. Proactivity in career development of employees: The roles of proactive personality and cognitive complexity. **Career Development International**, v. 20, n. 5, p. 525-538, 2015.

PYHÄLTÖ, Kirsi *et al.* Engaged and/or burnt out? Finnish and South African doctoral students' experiences. **Studies in Graduate and Postdoctoral Education**, v. 14, n. 1, p. 1-18, 2023.

PYHÄLTÖ, Kirsi; TIKKANEN, Lotta; ANTTILA, Henrika. Is there a fit between PhD candidates' and their supervisors' perceptions on the impact of COVID-19 on doctoral education? **Studies in Graduate and Postdoctoral Education**, v. 14, n. 2, p. 134-150, 2023.

RAABE, B., Frese, M. e Beehr, TA. Teoria da regulação da ação e autogestão da carreira. **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 70 No. 2, pp. 297 – 311. 2007.

RAQUE-BOGDAN, Trisha L. *et al.* Career-related parent support and career barriers: An investigation of contextual variables. **The Career Development Quarterly**, v. 61, n. 4, p. 339-353, 2013.

REDMAN, Tom; SNAPE, Ed. Unpacking commitment: Multiple loyalties and employee behaviour. **Journal of Management Studies**, v. 42, n. 2, p. 301-328, 2005.

REEVE, Johnmarshall; TSENG, Ching-Mei. Agency as a fourth aspect of students' engagement during learning activities. **Contemporary educational psychology**, v. 36, n. 4, p. 257-267, 2011.

REHFUSS, Mark C.; GAMBRELL, Crista E.; MEYER, Dixie. Counselors' perceived person-environment fit and career satisfaction. **The Career Development Quarterly**, v. 60, n. 2, p. 145-151, 2012.

RHEE, Eunjeong *et al.* The relationship among the six vocational identity statuses and five dimensions of planned happenstance career skills. **Journal of Career Development**, v. 43, n. 4, p. 368-378, 2016.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. Orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: lições para pensar o futuro. **Vetor Editora**, 2021.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. Trabalho e orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: reflexões para o futuro. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 21, n. 1, p. 1-5, 2020.

RICHTER, Anne *et al.* Coping with job insecurity: Exploring effects on perceived health and organizational attitudes. **Career Development International**, v. 18, n. 5, p. 484-502, 2013.

RINGLE, Christian M.; WENDE, Sven; BECKER, Jan-Michael. SmartPLS 4. Oststeinbek: SmartPLS. 2022. Obtido em <https://www.smartpls.com>

RINGLE, Cristhian M.; SILVA, Dirceu da; BIDO, Diógenes. Structural equation modeling with the smartpls. REMark: Revista Brasileira de Marketing, v. 13, n. 2, 2014.

ROBERTS, Brent W. *et al.* A systematic review of personality trait change through intervention. **Psychological bulletin**, v. 143, n. 2, p. 117, 2017.

ROBERTS, Brent W.; WALTON, Kate E.; VIECHTBAUER, Wolfgang. Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: a meta-analysis of longitudinal studies. **Psychological bulletin**, v. 132, n. 1, p. 1, 2006.

ROBINSON, Laura D.; MAGEE, Christopher; CAPUTI, Peter. Burnout and the work-family interface: A two-wave study of sole and partnered working mothers. **Career Development International**, v. 21, n. 1, p. 31-44, 2016.

ROEMER, Ellen; SCHUBERTH, Florian; HENSELER, Jörg. HTMT2—an improved criterion for assessing discriminant validity in structural equation modeling. **Industrial management & data systems**, v. 121, n. 12, p. 2637-2650, 2021.

RUDOLPH, Cort W. *et al.* Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 102, p. 151-173, 2017.

ROSSATO, Vanessa Piovesan; PINTO, Nelson Guilherme Machado. Comportamento financeiro do estudante: avaliação da propensão ao endividamento. **ForScience**, v. 7, n. 2, 2019.

RUDOLPH, Cort W. *et al.* Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 102, p. 151-173, 2017.

RUSOU, Zohar; AMAR, Moty; AYAL, Shahar. Gender and personal finance management. In: Behavioral Finance: **WHERE DO INVESTORS'BIASES COME FROM?**. 2017. p. 193-215.

SACKETT, Paul R. *et al.* Individual differences and their measurement: A review of 100 years of research. **Journal of Applied Psychology**, v. 102, n. 3, p. 254, 2017.

SALMELA-ARO, Katariina *et al.* Integrating the light and dark sides of student engagement using person-oriented and situation-specific approaches. **Learning and Instruction**, v. 43, p. 61-70, 2016.

SALMELA-ARO, Katariina *et al.* Student engagement in adolescence: A scoping review of longitudinal studies 2010–2020. **Journal of Research on Adolescence**, v. 31, n. 2, p. 256-272, 2021.

SALMELA-ARO, Katariina; UPADAYA, Katja. The Schoolwork Engagement Inventory. **European Journal of Psychological Assessment**, v. 28, n. 1, p. 60-67, 2012.

SANGOSANYA, Taofeek Adeyemi; SARAIH, Umami Naemah; BAKAR, Rosni. The Effect of Career Commitment on Career Success among the Malaysian Cosmetics Entrepreneurs. **Journal Of Advanced Research In Business, Marketing, And Supply Chain Management**, v. 3, n. 1, p. 18-21, 2019.

SCHMIDT, Christopher D.; HARDINGE, Gail B.; ROKUTANI, Laurie J. Expanding the school counselor repertoire through STEM-focused career development. **The Career Development Quarterly**, v. 60, n. 1, p. 25-35, 2012.

SCHUETTE, Christine T.; PONTON, Michael K.; CHARLTON, Margaret L. Middle school children's career aspirations: Relationship to adult occupations and gender. **The Career Development Quarterly**, v. 60, n. 1, p. 36-46, 2012.

SCOTT, W. G., & Hofmann, G. P. (1986). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. **Journal of Applied Psychology**, 71(4), 611-614. doi: 10.1037/0021-9010.71.4.6119.

SCHIFFMAN, Leon G.; KANUK, Leslie Lazar. Consumer behaviour 8 th ed. **NY: Prentice-Hall Inc**, 2004.

SHIN, Yun-Jeong; KELLY, Kevin R. Cross-cultural comparison of the effects of optimism, intrinsic motivation, and family relations on vocational identity. **The Career Development Quarterly**, v. 61, n. 2, p. 141-160, 2013.

SHIN, Yun-Jeong; KELLY, Kevin R. Resilience and decision-making strategies as predictors of career decision difficulties. **The Career Development Quarterly**, v. 63, n. 4, p. 291-305, 2015.

SHOCKLEY, Kristen M. *et al.* Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 37, n. 1, p. 128-153, 2016.

SHOFFNER, Marie F. *et al.* A qualitative exploration of the STEM career-related outcome expectations of young adolescents. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 2, p. 102-116, 2015.

SIMMONS, Sharon A.; WIKLUND, Johan; LEVIE, Jonathan. Stigma and business failure: implications for entrepreneurs' career choices. **Small business economics**, v. 42, p. 485-505, 2014.

SKINNER, Ellen A.; KINDERMANN, Thomas A.; FURRER, Carrie J. A motivational perspective on engagement and disaffection: Conceptualization and assessment of children's behavioral and emotional participation in academic activities in the classroom. Educational and psychological measurement, v. 69, n. 3, p. 493-525, 2009.

SKINNER, Ellen A.; WELLBORN, James G.; CONNELL, James P. O que é preciso para se sair bem na escola e se eu consegui: um modelo de processo de controle percebido e envolvimento e desempenho das crianças na escola. **Jornal de psicologia educacional** , v. 82, n. 1, pág. 22 de 1990.

SOARES, A. B., Leme, V. B. R., Gomes, G., Penha, A. P., Maia, F. A., Lima, C. A., ... Araújo, A. M. (2018). Expectativas acadêmicas de estudantes nos primeiros anos do ensino superior. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, 70(1), 206-223.

SOUZA, Ana Cláudia de; ALEXANDRE, Neusa Maria Costa; GUIRARDELLO, Edinêis de Brito. **Psychometric properties in instruments evaluation of reliability and validity. Epidemiologia e serviços de saúde**, v. 26, p. 649-659, 2017.

SOUZA, Zaqueu Alves Ramiro de. Engajamento escolar e suporte familiar: uma análise a partir da teoria da autodeterminação. 2014.

SPURK, Daniel; ABELE, Andrea E.; VOLMER, Judith. The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. **Journal of Career Assessment**, v. 23, n. 2, p. 191-209, 2015.

STEBLETON, Michael J.; EGGERTH, Donald E. Returning to our roots: Immigrant populations at work. **Journal of Career Development**, v. 39, n. 1, p. 3-12, 2012.

STEBLETON, Michael J.; EGGERTH, Donald E. Returning to our roots: Immigrant populations at work. **Journal of Career Development**, v. 39, n. 1, p. 3-12, 2012.

STEGEER, Michael F. *et al.* Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. **Journal of Career Assessment**, v. 21, n. 2, p. 348-361, 2013.

ST-JEAN, Étienne; MATHIEU, Cynthia. Developing attitudes toward an entrepreneurial career through mentoring: The mediating role of entrepreneurial self-efficacy. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 4, p. 325-338, 2015.

STOLTZ, Kevin B. *et al.* Adlerian lifestyle, stress coping, and career adaptability: Relationships and dimensions. **The Career Development Quarterly**, v. 61, n. 3, p. 194-209, 2013.

STOLTZ, Kevin B. *et al.* Adlerian lifestyle, stress coping, and career adaptability: Relationships and dimensions. **The Career Development Quarterly**, v. 61, n. 3, p. 194-209, 2013.

STRAUSS, K.; PARK, H. J.; JANG, Y. The interactive effects of proactive personality and work context on employee outcomes. **Journal of Organizational Behavior**, v. 38, n. 4, p. 511-533, 2017.

STRAUSS, Karoline; GRIFFIN, Mark A.; PARKER, Sharon K. Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. **Journal of applied psychology**, v. 97, n. 3, p. 580, 2012.

SYMONDS, Jennifer; HARGREAVES, Linda. Emotional and motivational engagement at school transition: A qualitative stage-environment fit study. **The Journal of Early Adolescence**, v. 36, n. 1, p. 54-85, 2016.

THEEBOOM, Tim; BEERSMA, Bianca; VAN VIANEN, Annelies EM. Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. **The journal of positive psychology**, v. 9, n. 1, p. 1-18, 2014.

THÉRÈSE, Lind *et al.* Competence, Confidence, and Gender: The Role of Objective and Subjective Financial Knowledge in Household Finance. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 41, n. 4, p. 626-638, 2020.

TIMAR-ANTON, Casandra; NEGRU-SUBTIRICA, Oana; DAMIAN, Lavinia E. The Role of Parental Socio-Economic Status and Perceived Career-Related Behaviors in Developmental Trajectories of Educational Identity in Adolescence: A Four-Wave Study. **European Journal of Personality**, p. 08902070221150480, 2023.

TIMS, Maria *et al.* Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. **Group & Organization Management**, v. 38, n. 4, p. 427-454, 2013.

TORNEY WELSH, Elizabeth; BHAVE, Devasheesh; YONG KIM, Kyoung. Are you my mentor? Informal mentoring mutual identification. **Career Development International**, v. 17, n. 2, p. 137-148, 2012.

TOYOKAWA, Teru; MCLOYD, Vonnice C. Work socialization and adolescents' work-related values in single-mother African American families. **Journal of Career Development**, v. 40, n. 3, p. 167-185, 2013.

TROPE, Yaacov; LIBERMAN, Nira. Temporal construal. **Psychological review**, v. 110, n. 3, p. 403, 2003.

TYLER, Ralph W. What high-school pupils forget. **Educational Research Bulletin**, p. 490-492, 1930.

TYLER, Ralph W. Measuring the ability to infer. **Educational research bulletin**, p. 475-480, 1930.

TWENGE, Jean M.; CAMPBELL, Stacy M. Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. **IEEE Engineering Management Review**, v. 39, n. 2, p. 72-84, 2011.

ULLAH, Irfan; HAMEED, Raja Mazhar; MAHMOOD, Abid. The impact of proactive personality and psychological capital on innovative work behavior: evidence from software houses of Pakistan. **European Journal of Innovation Management**, 2023.

ULLRICH, Danielle Regina *et al.* Reflexões teóricas sobre confiabilidade e validade em pesquisas qualitativas: em direção à reflexividade analítica. **Análise—Revista de Administração da PUCRS**, v. 23, n. 1, p. 19-30, 2012.

VALENTINI, Felipe; DAMASIO, Bruno Figueiredo. Average Variance Extracted and Composite Reliability: Reliability Coefficients/Variancia Media Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 32, n. 2, p. NA-NA, 2016.

VAN DEN BROECK, Anja *et al.* Perception of organization's value support and perceived employability: insights from self-determination theory. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 25, n. 13, p. 1904-1918, 2014.

VAN DEN TOOREN, Marieke; DE JONG, Jeroen. Job demands-resources and employee health and well-being: The moderating role of contract type. **Career Development International**, v. 19, n. 1, p. 101-122, 2014.

VAN DER KLINK, Marcel *et al.* Exploring the contribution of formal and informal learning to academic staff member employability: A Dutch perspective. **Career Development International**, v. 19, n. 3, p. 337-356, 2014.

VAN DIERENDONCK, Dirk; VAN DER GAAST, Eline. Goal orientation, academic competences and early career success. **Career Development International**, 2013.

VAN HOOFT, Edwin AJ; WANBERG, Connie R.; VAN HOYE, Greet. Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. **Organizational Psychology Review**, v. 3, n. 1, p. 3-40, 2013.

VANHERCKE, Dorien *et al.* Perceived employability and psychological functioning framed by gain and loss cycles. **Career Development International**, v. 20, n. 2, p. 179-198, 2015.

VIEIRA, Sonia. Como elaborar questionários. In: **Como elaborar questionários**. 2009. p. 159-159.

VIRIGUINE, Ana. Mudanças no mercado de trabalho e as novas competências profissionais. **Revista Tecnológica**, v. 27, n. 2, 2010.

Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). **Leadership and Decision-Making**. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.

VROOM, Victor H.; YETTON, Philip W. Leadership and decision-making. **University of Pittsburgh Pre**, 1973.

VROOM, Victor Harold. **Work and motivation**. 1964.

VROOM, Victor Harold. **Work and motivation**. 1964.

VYGOTSKY, Lev Semenovich; COLE, Michael. **Mind in society: Development of higher psychological processes**. Harvard university press, 1978.

- WALKER III, Jerry V.; PETERSON, Gary W. Career thoughts, indecision, and depression: Implications for mental health assessment in career counseling. **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 4, p. 497-506, 2012.
- WANG, Ming-Te; DEGOL, Jessica L.; HENRY, Daphne A. An integrative development-in-sociocultural-context model for children's engagement in learning. **American Psychologist**, v. 74, n. 9, p. 1086, 2019.
- WANG, Ming-Te; ECCLES, Jacquelynne S. Questões de apoio social: Efeitos longitudinais do apoio social em três dimensões do engajamento escolar do ensino fundamental ao ensino médio. **Desenvolvimento infantil**, v. 83, n. 3, pág. 877-895, 2012.
- WANG, Mo; WANBERG, Connie R. 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. **Journal of Applied Psychology**, v. 102, n. 3, p. 546, 2017.
- Wayne E. Socialização de adolescentes e o desenvolvimento de orientações de trabalho para adultos. In: **Experiências adolescentes e resultados do trabalho adulto: Conexões e causas**. Emerald Group Publishing Limited, 2014. p. 51-84.
- WHITMARSH, Lona; WENTWORTH, Diane Keyser. Gender similarity or gender difference? Contemporary women's and men's career patterns. **The Career Development Quarterly**, v. 60, n. 1, p. 47-64, 2012.
- WÖHRMANN, Anne M.; DELLER, Jürgen; WANG, Mo. A mixed-method approach to post-retirement career planning. **Journal of Vocational Behavior**, v. 84, n. 3, p. 307-317, 2014.
- WU, Xindong *et al.* Data mining with big data. **IEEE transactions on knowledge and data engineering**, v. 26, n. 1, p. 97-107, 2013.
- XU, Hui; TRACEY, Terence JG. Ambiguity tolerance with career indecision: An examination of the mediation effect of career decision-making self-efficacy. **Journal of Career Assessment**, v. 23, n. 4, p. 519-532, 2015.
- YAO, Christian; THORN, Kaye; DOHERTY, Noeleen. Boundarylessness as a dynamic construct: The case of Chinese early career expatriates. **Career Development International**, v. 19, n. 6, p. 683-699, 2014.
- Yim, MS. Um efeito da educação espiritual e Compromisso com o papel não relacionado ao trabalho na tensão do papel e satisfação no trabalho. **Jornal Internacional de Negócios Aplicados e Pesquisa Econômica**, 15, 71-88. 2017.
- ZACHER, Hannes. Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. **Journal of vocational behavior**, v. 84, n. 1, p. 21-30, 2014.
- ZAUBERMAN, Gal; LYNCH JR, John G. Resource slack and propensity to discount delayed investments of time versus money. **Journal of Experimental Psychology: General**, v. 134, n. 1, p. 23, 2005.
- ZHANG, Chunyu *et al.* Work as a calling in China: A qualitative study of Chinese college students. **Journal of Career Assessment**, v. 23, n. 2, p. 236-249, 2015.
- ZHAO, Li. Effects of social supports on the career choice consideration of Chinese farmers: A social cognitive perspective. **The Career Development Quarterly**, v. 60, n. 4, p. 355-366, 2012.
- ZHOU, Xiaolu; LI, Xixi; GAO, Yaoming. Career guidance and counseling in Shanghai, China: 1977 to 2015. **The Career Development Quarterly**, v. 64, n. 3, p. 203-215, 2016.

ZHU, Guorong *et al.* Too much or too little? A study of the impact of career complexity on executive adaptability. **Career Development International**, v. 18, n. 5, p. 457-483, 2013.

ZIVNUSKA, Suzanne *et al.* Mindfulness at work: Resource accumulation, well-being, and attitudes. **Career Development International**, v. 21, n. 2, p. 106-124, 2016.

APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Prezado (a). Este é um estudo sobre a relação entre a proatividade na carreira, envolvimento com o estudo e o planejamento financeiro pessoal. Os dados serão analisados de forma confidencial e os resultados somente serão apresentados de forma agregada sem identificação dos respondentes.

Leve em conta que não existe resposta certa ou errada. Valorizamos a sua opinião e perspectiva pessoal.

O questionário leva em torno de 10 minutos para ser respondido.

Obrigada pela atenção e colaboração.

Perfil do Respondente da Pesquisa

Sexo:	1. Feminino	2. Masculino
Idade (anos):		
Curso:		
Fase:		
Cidade residência:		

Nível de Renda Mensal Familiar incluindo a sua.

1. Até R\$ 2.761,20	2. De R\$ 2.761,20 a R\$ 4.141,80	3. De R\$ 4.141,80 a R\$ 6.903,00	4. De R\$ 6.903,00 a R\$ 13.806,00	5. De R\$ 13.806,00 a R\$ 27.612,00	6. Mais de R\$ 27.612,00
------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	--	-----------------------------

Avalie as assertivas relacionadas a proatividade na carreira e assinale com "X" de acordo com seu grau de concordância ou discordância.

Cód.	Assertivas	←=====→ Nada Muito						
1	Visão							
DC06	Objetiva (visualiza) obter feedback adicional sobre seu desempenho no curso.	1	2	3	4	5	6	7
DC08	Objetiva (visualiza) receber feedback sobre seu potencial como profissional.	1	2	3	4	5	6	7
DC07	Objetiva (visualiza) melhorar suas perspectivas de carreira.	1	2	3	4	5	6	7
2	Planejamento							
DC11	Planeja mental e emocionalmente a solicitação de feedback extra aos professores sobre seu desempenho no curso.	1	2	3	4	5	6	7
DC12	Planeja mentalmente diferentes abordagens de obter feedback adicional relacionado ao meu desempenho como profissional.	1	2	3	4	5	6	7
DC09	Planeja mentalmente diferentes abordagens para buscar conselhos de carreira.	1	2	3	4	5	6	7
DC10	Planeja alternativas de ações para se desenvolver na carreira.	1	2	3	4	5	6	7

3	Ação							
DC01	Procurou feedback adicional dos professores sobre meu desempenho no curso.	1	2	3	4	5	6	7
DC02	Procurou feedback dos professores sobre seu potencial profissional	1	2	3	4	5	6	7
DC03	Discutiu perspectivas de carreira com alguém mais experiente	1	2	3	4	5	6	7
DC04	Esteve engajado na execução de sua trajetória profissional	1	2	3	4	5	6	7
DC05	Discutiu suas aspirações de carreira com profissionais da área.	1	2	3	4	5	6	7
4	Reflexão							
DC15	Monitora os resultados de “seus esforços para progredir na carreira”.	1	2	3	4	5	6	7
DC16	Considera os feedbacks dos professores sobre “seus esforços para melhorar o seu desempenho no curso”.	1	2	3	4	5	6	7
DC14	Considera os feedbacks de outras pessoas relacionados aos “seus esforços para progredir na carreira”.	1	2	3	4	5	6	7
DC13	Considera as consequências de “seus esforços para progredir na carreira”.	1	2	3	4	5	6	7

Avalie as assertivas relacionadas ao envolvimento com o estudo e assinale com 'X' de acordo com seu grau de concordância ou discordância.

Cód.	Assertivas	←=====→ Discordo totalmente Concordo totalmente						
1	Energia							
DE1	Quando me levanto de manhã, sinto vontade de ir para a aula.	1	2	3	4	5	6	7
DE2	Quando estou fazendo meu trabalho como estudante, sinto-me cheio de energia.	1	2	3	4	5	6	7
DE3	No que diz respeito aos meus estudos, sempre perseverei, mesmo quando as coisas não vão bem.	1	2	3	4	5	6	7
DE4	Posso continuar estudando por períodos muito longos de cada vez.	1	2	3	4	5	6	7
DE5	Sou muito resiliente, mentalmente, no que diz respeito aos meus estudos.	1	2	3	4	5	6	7
DE6	Sinto-me forte e vigoroso quando estou estudando ou indo à aula.	1	2	3	4	5	6	7
2	Dedicação							
DE7	Para mim, meus estudos são desafiadores.	1	2	3	4	5	6	7
DE8	Meu estudo me inspira.	1	2	3	4	5	6	7
DE9	Estou entusiasmado com meus estudos.	1	2	3	4	5	6	7
DE10	Tenho orgulho dos meus estudos.	1	2	3	4	5	6	7
DE11	Acho meus estudos cheios de significado e propósito.	1	2	3	4	5	6	7
3	Absorção							
DE12	Quando estou estudando, esqueço tudo ao meu redor.	1	2	3	4	5	6	7
DE13	O tempo voa quando estou estudando.	1	2	3	4	5	6	7
DE14	Eu me empolgo quando estou estudando.	1	2	3	4	5	6	7
DE15	É difícil me desapegar dos meus estudos.	1	2	3	4	5	6	7
DE16	Estou imerso em meus estudos.	1	2	3	4	5	6	7
DE17	Sinto-me feliz quando estou estudando intensamente.	1	2	3	4	5	6	7

Avalie as assertivas relacionadas ao planejamento financeiro pessoal e assinale com "X" de acordo com seu grau de concordância ou discordância.

Cód.	Assertivas	←=====→							
		Discordo totalmente			Concordo totalmente				
1	Propensão ao planejamento no curto prazo								
PF1	Estabeleço metas financeiras para os próximos semanas para o que quero alcançar com meu dinheiro;	1	2	3	4	5	6	7	
PF2	Eu decido antecipadamente como meu dinheiro será usado nas próximas semanas;	1	2	3	4	5	6	7	
PF3	Eu considero ativamente os passos que preciso tomar para cumprir meu orçamento nas próximas semanas;	1	2	3	4	5	6	7	
PF4	Eu consulto meu orçamento para ver quanto dinheiro me resta para as próximas semanas;	1	2	3	4	5	6	7	
PF5	Gosto de olhar meu orçamento para as próximas semanas para ter uma visão melhor dos meus gastos no futuro;	1	2	3	4	5	6	7	
PF6	Sinto-me melhor tendo minhas finanças planejadas nas próximas semanas.	1	2	3	4	5	6	7	
2	Propensão ao planejamento de longo prazo								
PF7	Estabeleço metas financeiras para os próximos 6 meses para o que quero alcançar com meu dinheiro;	1	2	3	4	5	6	7	
PF8	Eu decido de antemão como meu dinheiro será usado nos próximos 6 meses;	1	2	3	4	5	6	7	
PF9	Eu considero ativamente os passos que preciso tomar para manter meu orçamento nos próximos 6 meses;	1	2	3	4	5	6	7	
PF10	Eu consulto meu orçamento para ver quanto dinheiro me resta para os próximos 6 meses;	1	2	3	4	5	6	7	
PF11	Gosto de examinar meu orçamento para os próximos 6 meses para ter uma visão melhor de meus gastos no futuro;	1	2	3	4	5	6	7	
PF12	Sinto-me melhor tendo minhas finanças planejadas nos próximos 6 meses.	1	2	3	4	5	6	7	