

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO
SOCIOECONÔMICO
MESTRADO INTERINSTITUCIONAL

JECIANE LIMA DA SILVA

INFLUÊNCIA DAS DIMENSÕES DO CAPITAL PSICOLÓGICO (*PSYCAP*) NA
PROATIVIDADE NA CARREIRA

CRICIÚMA

2024

JECIANE LIMA DA SILVA

**INFLUÊNCIA DAS DIMENSÕES DO CAPITAL PSICOLÓGICO (*PSYCAP*) NA
PROATIVIDADE NA CARREIRA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico.

Orientador: Prof. Dr. Jaime Dagostim Picolo
Coorientador: Profa. Dra. Melissa Watanabe

CRICIÚMA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

S586i Silva, Jeciane Lima da.

Influência das dimensões do capital psicológico
(*PsyCap*) na proatividade na carreira / Jeciane Lima
da Silva. - 2024.

85 p. : il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do
Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação
em Desenvolvimento Socioeconômico, Criciúma, 2024.

Orientação: Jaime Dagostim Picolo.

Coorientação: Melissa Watanabe.

1. Capital psicológico. 2. Comportamento -
Desenvolvimento. 3. Proatividade na carreira. 4.
Psicologia educacional. 5. Orientação
profissional. I. Título.

CDD 23. ed. 158.7

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

Jeciane Lima da Silva

**INFLUÊNCIA DAS DIMENSÕES DO CAPITAL PSICOLÓGICO (PSYCAP) NA
PROATIVIDADE NA CARREIRA**

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, 23 de abril de 2024.

BANCA EXAMINADORA



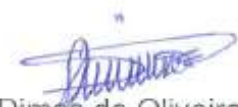
Prof. Dr. Jaime Dagostim Picolo
(Presidente e Orientador – UNESC)



Profa. Dra. Melissa Watanabe
(Coorientadora – UNESC)

Documento assinado digitalmente
 **CRISTINA KEIKO YAMAGUCHI**
Data: 23/05/2024 16:45:24-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

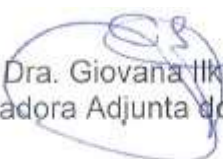
Profa. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi
(Membra – UNIPLAC)



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



Jeciane Lima da Silva
(Discente)



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

Decido esse trabalho aos meus pais, José Firmino da
Silva e Margarida Lima da Silva.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus, pois sempre estive ao meu lado nesse processo e me abençoando com sua infinita graça. Agradeço ao Dr. Oscar Spíndola Rodrigues pela minha bolsa no Mestrado da UNESC e sobretudo, pela confiança em meu trabalho, certamente seria muito difícil chegar até aqui sem essa ajuda ímpar e sem a confiança a mim depositada.

Agradeço ao meu orientador, Dr. Jaime Dagostim Picolo por compartilhar comigo seu conhecimento, experiência e dedicação. Sem dúvidas, ser sua orientanda foi a etapa do mestrado que mais proporcionou expertise e conhecimentos para mim. Toda sua disponibilidade é inspiradora. Agradeço por todas as explicações, por todas as vezes que corrigiu meu trabalho e nunca deixou de me dar assistência.

Minha família, em especial ao Sr. José Firmino da Silva e à Sra. Margarida Lima da Silva, que mesmo tendo sido privados dos estudos, fizeram de tudo o que poderiam para que eu pudesse estudar. Tenho muita gratidão pelo presente que recebi e que, como dizia você, meu pai, ninguém poderia me tirar: o conhecimento.

A meu esposo, Victor Hugo Dantas Ribeiro, que sempre me apoia e torce para que eu esteja caminhando e evoluindo e, principalmente, por tornar minha vida mais fácil e tranquila. À família que escolhi, Francisca Dantas e Vanessa Dantas, que sempre me apoiam com palavras e, sobretudo, com ações. Nosso encontro de almas é um grande presente em minha vida.

Por fim, agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, pela representação assídua nas práticas de pesquisa no Brasil, sendo assim, imprescindível aos estudos nos programas de pós-graduação neste país.

“Eu sou a primeira mulher da minha família
Que tem tudo o que precisa ao alcance de uma tentativa
Não é que tudo seja fácil na minha vida
Mas é que tudo foi muito difícil na delas
Às vezes sinto uma pontada que vem bem fundo do
útero
É a marca que trago dentro de mim
De todas as mulheres que vieram antes

Tem dias que elas acordam, todas juntas apertam meu
útero e sopram nos meus ouvidos

- *Não esqueça de contar nossa história*”

(Bitten, 2021)

RESUMO

O capital psicológico se refere ao estado psicológico humano positivo, caracterizado pelo bem-estar e tendo como preditores a autoeficácia, a resiliência, a esperança e o otimismo. Este estudo tem como objetivo avaliar a influência das dimensões do capital psicológico (PsyCap) na proatividade na carreira. O estudo realizado é de abordagem quantitativa, de levantamento e corte transversal, com uma amostra de 302 estudantes universitários da área da saúde de uma instituição privada em Sobral, CE. Os resultados evidenciaram que os estudantes apresentam níveis mais elevados de PsyCap nas fases finais dos cursos em comparação às fases iniciais. Em termos específicos, foram constatados aumentos significativos nas dimensões de autoeficácia, resiliência e otimismo nas fases finais dos cursos, mas a dimensão esperança não apresentou evolução significativa, indicando que o capital psicológico é um recurso suscetível ao desenvolvimento. Além disso, a proatividade na carreira manteve-se estável entre as fases iniciais e finais, sugerindo que os estudantes já possuem comportamentos proativos desde o início da graduação. A investigação da relação entre as dimensões do PsyCap e a proatividade na carreira revelou que a autoeficácia, a resiliência e o otimismo estão positivamente correlacionados com a proatividade, enquanto a esperança não mostrou uma relação significativa. Estes achados sugerem que o desenvolvimento do capital psicológico pode ser um fator crucial para a promoção de comportamentos proativos entre os estudantes. Este estudo contribui para o entendimento de como o capital psicológico pode influenciar a proatividade na carreira, enfatizando a importância de estratégias educacionais que fomentem essas dimensões psicológicas desde o início da vida acadêmica. Os resultados sugerem que as instituições de ensino superior devem considerar a integração de práticas pedagógicas que promovam não apenas o desenvolvimento acadêmico, mas também o crescimento psicológico e comportamental dos estudantes, contribuindo para os desafios do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Capital psicológico; Proatividade na carreira; Desenvolvimento Comportamental; Intervenções Psicoeducacionais.

ABSTRACT

Psychological capital refers to a positive human psychological state characterized by well-being and having predictors such as self-efficacy, resilience, hope, and optimism. This study aims to evaluate the influence of the dimensions of psychological capital (PsyCap) on career proactivity. The study follows a quantitative approach, using a cross-sectional survey with a sample of 302 university students in the health field from a private institution in Sobral, CE. The results showed that students exhibit higher levels of PsyCap in the final stages of their courses compared to the initial stages. Specifically, significant increases were found in the dimensions of self-efficacy, resilience, and optimism in the final stages of the courses, but the dimension of hope did not show significant evolution, indicating that psychological capital is a resource susceptible to development. Additionally, career proactivity remained stable between the initial and final stages, suggesting that students already possess proactive behaviors from the beginning of their studies. The investigation of the relationship between the dimensions of PsyCap and career proactivity revealed that self-efficacy, resilience, and optimism are positively correlated with proactivity, while hope did not show a significant relationship. These findings suggest that the development of psychological capital may be crucial for promoting proactive behaviors among students. This study contributes to the understanding of how psychological capital can influence career proactivity, emphasizing the importance of educational strategies that foster these psychological dimensions from the start of academic life. The results suggest that higher education institutions should consider integrating pedagogical practices that promote not only academic development but also the psychological and behavioral growth of students, aiding in the challenges of the labor market.

Keywords: Psychological capital; Career proactivity; Behavioral development; Psychoeducational interventions.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Dimensões do Capital Psicológico	25
Figura 2- Principal conceito das dimensões do Capital Psicológico	27
Figura 3 - Escala PCQ-24.....	28
Figura 4 - Dimensões da proatividade na carreira.....	32
Figura 5 - Definição das dimensões da proatividade na carreira.....	35
Figura 6 - Dados das dimensões dos constructos <i>Psycap</i> e Proatividade na Carreira.....	61
Figura 7 - Comparativo da distribuição dos dados das dimensões do <i>Psycap</i>	62
Figura 8 - Comparativo da distribuição dos dados das dimensões da Proatividade na Carreira	63
Figura 9 - Modelo estrutural Capital Psicológico e Proatividade na Carreira.....	65

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Capital Psicológico de estudantes universitários	36
Quadro 2 - Proatividade na carreira e os estudantes universitários	40
Quadro 3 - Relação entre a autoeficácia do Capital Psicológico com a Proatividade na Carreira.	42
Quadro 4 - Relação entre a resiliência do Capital Psicológico com a Proatividade na Carreira.	44
Quadro 5 - Relação entre a esperança do Capital Psicológico com a Proatividade na Carreira.....	46
Quadro 6 - Relação entre a otimismo do Capital Psicológico com a Proatividade na Carreira.	48

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - População e Amostra.....	52
Tabela 2 - Perfil dos respondentes.....	54
Tabela 3 - Diagnóstico do constructo Capital Psicológico (<i>Psycap</i>).....	55
Tabela 4 - Diagnóstico do constructo Proatividade na Carreira.....	56
Tabela 5 - Confiabilidade e Validade do Constructo <i>Psycap</i>	58
Tabela 6 - Confiabilidade do Constructo Proatividade na Carreira.....	59
Tabela 7 - Validade discriminante – HTMT	60
Tabela 8 - Dados das dimensões dos constructos <i>Psycap</i> e Proatividade na Carreira	60
Tabela 9 - Teste de <i>Wilcoxon-Mann-Whitney</i> das dimensões do <i>PSYCAP</i>	62
Tabela 10 - Teste de <i>Wilcoxon-Mann-Whitney</i> da PC.....	63
Tabela 11 - Indicadores do modelo estrutural	66

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AEF	Autoeficácia
AVE	Average Variance Extracted
CEP	Comissão de Ética em Pesquisa
CP	Capital Psicológico
CR	Composite Reliability
ESP	Esperança
FIN	Final
HTMT	Heterotrait Monotrait Ratio
ID	Idade
IE	Inteligência Emocional
IES	Instituição de Ensino Superior
INI	Inicial
RSL	Resiliência
OTM	Otimismo
PC	Proatividade na Carreira
PCQ	Psychological Capital Questionnaire
POB	Comportamento Organizacional Positivo
PP	Psicologia Positiva
PPGDS	Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico
REN	Renda
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNESC	Universidade do Extremo-Sul Catarinense
VIF	Variance Inflation Factor
VME	Variância Média Extraída

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	15
1.2 OBJETIVOS	17
1.2.1 Objetivo geral	17
1.2.2 Objetivos específicos	17
1.3 JUSTIFICATIVA	17
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	21
2.1 CAPITAL PSICOLÓGICO (PSYCAP)	21
2.2 PROATIVIDADE NA CARREIRA	29
2.3 ESTUDOS ANTERIORES E DECLARAÇÃO DAS HIPÓTESES	35
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	50
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	50
3.2 CONSTRUCTO E INSTRUMENTO DE PESQUISA	50
3.3 POPULAÇÃO DE ESTUDO	51
3.4 PROCEDIMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS	52
3.5 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA	53
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	54
4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES	54
4.2 DIAGNÓSTICO DO PSYCAP E PROATIVIDADE NA CARREIRA.....	55
4.3 TESTES DE CONFIABILIDADE E VALIDADE.....	58
4.4 DISTRIBUIÇÃO DOS DADOS DAS DIMENSÕES DOS CONSTRUCTOS PSYCAP E PROATIVIDADE	60
4.5 COMPARATIVO DAS DIMENSÕES DO CAPITAL PSICOLÓGICO (PSYCAP) E DA PROATIVIDADE NA CARREIRA ENTRE ESTUDANTES NAS FASES INICIAIS E NAS FASES FINAIS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO.....	61

4.6 RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES DO CAPITAL PSICOLÓGICO (PSYCAP) NA PROATIVIDADE NA CARREIRA	64
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
5.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS	68
5.2 IMPLICAÇÕES GERENCIAIS	69
5.3 LIMITAÇÕES E ESTUDOS FUTUROS	69
REFERÊNCIAS	71
APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	83

1 INTRODUÇÃO

O cenário contemporâneo do trabalho, marcado pelo desenvolvimento acelerado, produz diversas transformações desafiadoras para a inserção no mercado trabalhista (Hussain et al., 2023; Donald; Ashleigh; Yehuda, 2018; Venkatraman; De Souza-Daw; Kaspi, 2018; Fawehinmi, Yahya, 2018). Nesse sentido, os estudantes universitários têm procurado se diferenciar e reconhecem que, nem sempre, um diploma de graduação é suficiente, pois muitos não se sentem com recursos psicológicos e proatividade suficiente para lidar com um mercado de trabalho tão dinâmico, mesmo após terem concluído a graduação, desse modo confere-se a necessidade de um planejamento de carreira (Lin et al., 2022; Donald; Ashleigh; Yehuda, 2018).

Desse modo, os estudos sobre carreira têm sido acentuados nos últimos anos em decorrência das transformações no campo do trabalho, da globalização e das mudanças tecnológicas. Em outras palavras, torna-se cada vez mais comum as pesquisas nesse campo e as possíveis formas de otimizar a própria carreira (Alkhemeire *et al.*, 2020; Gayle Baugh; Sullivan, 2005; Baruch, 2004; Poon, 2004). Cada vez mais, tem se tornado comum que as pessoas procurem novas formas de sustentar ou alavancar a carreira e por isso essa temática tem sido muito abordada no cenário atual (Thaller et al., 2024; Gayle Baugh; Sullivan, 2005).

Muitos fatores podem estar atrelados à forma como o indivíduo lida com a carreira e executa seu planejamento. Assim, existem diferentes fatores que sustentam uma carreira efetiva e um desses fatores se trata das características de personalidade (Talluri; Schreurs; Uppal, 2022; Gunkell et al., 2010). Uma característica de personalidade que tem sido bastante atrelada à carreira é a proatividade (Le et al., 2024; Priyadarshini, 2022; Van Veldhoven; Dorenbosh, 2008; Chiaburu; Baker; Pitariu, 2006).

A carreira pode ser definida como uma sequência de experiências de trabalho ao longo do tempo e que, para ser bem estabelecida, é necessária a identificação pessoal do indivíduo com a atividade de trabalho que está realizando e, sobretudo, a vocação e o estabelecimento de objetivos são determinantes para que ela se estabeleça de modo eficiente (Thaller et al., 2023; Poon, 2004). Além do mais, pode ser compreendida como uma sequência de posições ocupadas durante a vida profissional (Thaller et al., 2023).

Um estudo realizado por Akkermans e Kubasch (2017) apresenta contribuições importantes para os estudos sobre carreira, evidenciando que elas são mutáveis e abordando dezesseis tópicos relacionados às carreiras, bem como discutindo como elas têm evoluído em virtude das transformações sociais e econômicas. São os tópicos mais populares nos estudos de carreira: 1) Sucesso na carreira, 2) Tomada de decisão, 3) Empregabilidade, 4) Saúde e Bem-

estar, 6) Capital de carreira, 7) Mentoria e Aconselhamento, 8) Gênero, 9) Personalidade, 10) Mobilidade de carreira, 11) Cultura, 12) Capital social, 13) Identidade, 14) Significância, 15) Interação trabalho-casa, 16) Comportamento proativo.

Considerando que um dos tópicos relacionados à carreira que tem sido mais abordado nas produções científicas é a proatividade (Zahoor, 2020; Akkermans; Kubasch, 2017) esse estudo abordará a proatividade e o capital psicológico na carreira, estudando a relação entre essas duas variáveis ou constructos. A proatividade é um comportamento antecipatório que os colaboradores adotam para desempenhar seu trabalho de maneira mais eficiente (Gil et al., 2023; Ghitulesco, 2018). Para Wang *et al.* (2019), a proatividade está relacionada à iniciativa e perseverança para produzir mudanças no futuro e na busca por oportunidades, trazendo impactos positivos e sucesso profissional. As pessoas mais proativas se esforçam mais para estabelecer suas carreiras e são mais propensas a alcançar os objetivos profissionais (Alkhemeire; Khalid; Musa, 2010). Sendo assim, uma personalidade proativa contribui positivamente para uma carreira bem estabelecida e sustentável ao longo do tempo (Priyadarshini, 2022)

Já o Capital Psicológico se refere ao estado psicológico humano positivo, caracterizado pelo bem-estar e tendo como preditores a autoeficácia, a resiliência, esperança e o otimismo (Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Além do mais, pode ser entendido como atitudes, comportamentos e desempenho que Podem Ser Construídos Durante A Formação Do Indivíduo (Consiglio; Luthans; Borgogni, 2018; Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Por isso, tem sido amplamente estudado para entender melhor o funcionamento do indivíduo e para promover o desenvolvimento humano (Newman *et al.*, 2014). Nesse sentido, Ullah, Hameed e Mahmood (2023) apontam que o capital psicológico possui estreita relação com a personalidade proativa e, além do mais, impactam em vários benefícios no ambiente de trabalho. Além disso, para Li (2018), um capital psicológico positivo é essencial para que outros recursos psicológicos, como a autoeficácia e o otimismo, possam mediar o comportamento proativo. A resiliência constitui um recurso que contribui positivamente para a proatividade (Malik, 2023). Sobretudo, o *Psycap* representa um recurso primordial para perseguir objetivos e melhorar o desempenho, ou seja, para a proatividade na carreira (Tüzün; Çetim; Bazim, 2018). Outrossim, os diversos impactos sobre os estudos de carreira consideram a importância de se estudar os recursos psicológicos mencionados anteriormente a fim de construir um cenário mais produtivo (Nambudiri; Shaik; Ghulyani, 2020). Dentre esses cenários, podemos mencionar a universidade ou o ensino superior.

Entende-se que o ensino superior possui características particulares em cada lugar do mundo, mas pode ser entendido como o nível de estudo posterior ao ensino médio. Assim,

a universidade é o principal cenário dessa atividade em qualquer país (Dooris *et al.*, 2021). Além do mais, a universidade apresenta diversas mudanças e desafios no cotidiano dos estudantes, bem como situações estressantes como grandes cargas de estudos e rotina acelerada que os tornam suscetíveis ao comprometimento nos recursos psicológicos (Mahfouz *Et Al.*, 2020; Santangelo *et al.*, 2019). Isto porque o estudante no ensino superior vivencia várias condições que podem afetar esses recursos psicológicos (Catling *et al.*, 2022). Nesse sentido, muitos fatores de comprometimento psíquico são evidenciados nas pesquisas com esse grupo (Wongtongkam, 2021; Campbell, 2018; Hakami *et al.*, 2017), principalmente entre os estudantes da área da saúde (Marwood; Hearn, 2019; O'reilly *et al.*, 2019).

Um levantamento realizado por Finch, Allison e Farrell (2023) reitera que os estudantes apresentam uma suscetibilidade maior para experiências com emoções negativas. Sendo assim, os articuladores do esboço referido, aludem que o *Psycap* se estendeu, nos últimos dez anos, aos estudantes universitários e que a investigação com jovens é rara, mas extremamente necessária, pois pode contribuir para o desenvolvimento de recursos psicológicos positivos ao grupo. Considerando a importância dos recursos psicológicos na otimização das carreiras, observa-se que cada vez mais as instituições universitárias têm incorporado o planejamento de carreiras já durante a graduação, na tentativa de promover o desenvolvimento de carreira como meta de aprendizagem e de sucesso (Xu; Yu; Zhou, 2024; Joseph; Donald, 2022; Deer; Gohn; Kanaya, 2018).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

As competências psicológicas necessárias para o sucesso no mercado de trabalho começam a se desenvolver ainda durante o ensino superior. Dentre essas competências psicológicas, encontra-se a proatividade (Mohammed *et al.*, 2023; Vila; Perez; Morillas, 2012). Considera-se que o ensino superior é um contexto importante para a inserção no mercado de trabalho, já que se relaciona com a aprendizagem de habilidades essenciais para o sucesso na carreira (Vila; Perez; Morillas, 2012).

A proatividade propicia alguns benefícios, no ensino superior propicia maior empregabilidade futura, e o estudante pode, assim, desenvolver suas aptidões profissionais (Zimmermann; Press; Jonkmann, 2024; Okolie *et al.*, 2020). Com isso, confere-se que a universidade é indissociável da sociedade contemporânea e tem um papel central na integração social e na construção da carreira dos indivíduos. Além disso, o ensino superior pode incentivar a carreira dos alunos em diversos aspectos por ser um espaço de constantes exigências (Raza; Qazi; Yousufi, 2020). Junker *et al.* (2023) complementa que a proatividade é um conceito

complexo que envolve os interesses pessoais e estratégicos para um trabalho efetivo. Entretanto, estudos anteriores identificaram que alguns fatores podem interferir no estado psicológico dos estudantes de nível superior (Cheong *et al.*, 2022; Catling *et al.*, 2022; Ohradomere; Ogamba, 2021; Fox; Gasper, 2020). No ambiente universitário, ocorre uma frequente sobrecarga, ocasionando comprometimento no estado psicológico (Ohradomere; Ogamba, 2021). Por isso, é essencial estudar as capacidades psicológicas dos estudantes no ensino superior (Ohradomere; Ogamba, 2021), sobretudo, analisar como essas competências interferem na forma como irão atuar na carreira (Fox; Gasper, 2020).

Outros estudos ratificam que a carreira tem relação direta e positiva com o capital psicológico (Ali *et al.*, 2022; Slatten *et al.*, 2021) e que o *Psycap* tem ligação direta com os pensamentos otimistas sobre o futuro na carreira (Nambudiri; Shaik; Ghulyani, 2020). Adicionalmente, entende-se que um bom *Psycap* é essencial para aqueles que irão ingressar no mercado de trabalho, como os estudantes universitários (Villanueva-Flores *et al.*, 2021). Propiciar um *Psycap* positivo dos estudantes universitários pode auxiliar na definição de objetivos e habilidades na carreira, além de fomentar a autoconfiança para o estabelecimento e concretização de metas (Maslakci; Sesen; Sürücü, 2021). O *Psycap* tem, dessa maneira, um efeito positivo na qualidade de vida do estudante universitário.

Sobretudo, um diagnóstico do Capital Psicológico (*Psycap*) nesse grupo de referência favorece a proatividade, pois contribui para o engajamento em metas, para a motivação para utilizar estratégias de aprendizagem, a persistência, a realização acadêmica e pensamentos otimistas sobre o futuro da carreira (Nambudiri; Shaik; Ghulyani, 2020). Um *Psycap* alto propicia vários outros benefícios, além da proatividade, como a aprendizagem e a transferência de conhecimento (Pletsch; Zonatto, 2018) e o desempenho acadêmico (Chaffin; Luthans; Luthans, 2023). Recentemente, um estudo realizado por Xu e Choi (2023) apontam que um *Psycap* positivo nos estudantes universitários implica em emoções positivas que contribuem significativamente para que desenvolva outros recursos psicológicos que, por sua vez, trazem contribuições positivas para o estudante, principalmente bem-estar e satisfação com a vida.

Desse modo, as instituições de ensino superior veem como, cada vez mais relevante, o incremento de práticas de ensino que estimulem diversas competências nos estudantes universitários (Wu; Wu, 2018). Isso reforça a necessidade de estudar o capital psicológico desse grupo e analisar a forma como isso irá interferir na carreira, especialmente na proatividade. Para Alkhemeire (2020), averiguar os recursos de carreira tem favorecido o florescimento de carreiras bem-sucedidas. Dessa forma, os próprios estudantes percebem que esse cuidado direcionado à carreira contribui de modo positivo para o âmbito profissional. Considerando o

exposto e as variáveis que serão investigadas neste estudo, o capital psicológico e proatividade na carreira, surge o seguinte questionamento: Qual é a relação entre as dimensões do capital psicológico (*Psycap*) e a proatividade na carreira?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste estudo é avaliar a influência das dimensões do capital psicológico (*Psycap*) na proatividade na carreira.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever os dados das dimensões do capital psicológico (*Psycap*) e da proatividade na carreira;
- b) Comparar as dimensões do capital psicológico (*Psycap*) e da proatividade na carreira entre estudantes nas fases iniciais e nas fases finais dos cursos de graduação;
- c) Investigar a relação entre as dimensões do capital psicológico (*Psycap*), nomeadamente autoeficácia, resiliência, otimismo e esperança, na proatividade na carreira.

1.3 JUSTIFICATIVA

O estudo em questão é relevante em níveis pessoal, social e institucional. Pessoalmente, sua relevância se manifesta pela formação da pesquisadora em psicologia e a experiência em avaliação psicológica, estando intrinsecamente ligada ao desejo de aprofundar e contribuir para o campo de conhecimento da temática proposta. Socialmente, compreender o desenvolvimento autônomo da carreira, bem como os fatores que contribuem positivamente para ela, é primordial, visando à formação de profissionais mais capacitados e competentes em seus respectivos campos de atuação.

Para instituições de ensino superior, os resultados deste estudo podem realinhar e otimizar estratégias pedagógicas, tornando-as mais aderentes às demandas profissionais contemporâneas. Para os estudantes, pode propiciar aprimoramento das capacidades psicológicas e a construção de carreiras mais proativas. Por isso, faz-se relevante mensurar o

Capital Psicológico (*Psycap*) nesse grupo, analisando a sua relação com a proatividade, pois ela propicia o engajamento em metas, a motivação para utilizar estratégias de aprendizagem, a persistência, a realização acadêmica, estabelecimento de metas, autoconfiança e pensamentos otimistas sobre o futuro da carreira (Maslakci; Sesen; Sürücü, 2021; Nambudiri; Shaik; Ghulyani, 2020). Um *Psycap* alto propicia a aprendizagem e a transferência de conhecimento (Pletsch; Zonatto, 2018) e favorece comportamentos positivos para a carreira (Chaffin; Luthans; Luthans, 2023).

Outra contribuição importante para o grupo estudado seria o efeito positivo do *Psycap* na qualidade de vida do estudante (Tho, 2023), sendo assim possível inferir que há uma relação dos recursos psicológicos com diversas competências de carreira (Joseph; Donald, 2022). De encontro com essa lógica, a globalização tem implicado e um caráter dinâmico para o trabalho constantemente e que exigem dos jovens, especialmente aqueles recém-formados, recursos psicológicos de diversas naturezas, contribuindo para um mercado de trabalho cada vez mais competitivo onde se faz crucial discutir sobre os recursos psicológicos dos estudantes ainda durante o período da graduação, já que muitos não conseguem, mesmo depois de formados (Fawehinmi; Yahya, 2018). Este estudo tem, ainda, relevância pela interdisciplinaridade, pois apresenta relação entre diversas áreas do conhecimento.

A interdisciplinaridade é uma abordagem que integra saberes de diversas disciplinas e, sendo assim, é capaz de promover mudanças nos espaços que usufruem dela para construir conhecimento técnico (Laursen; Motzer; Anderson, 2022; Philiphi Jr; Fernandes; Pacheco, 2011). Do mesmo modo, a interdisciplinaridade supõe a integração de dados, métodos, ferramentas, conceitos, teorias e perspectivas de mais uma disciplina de conhecimento para responder uma pergunta, resolver uma questão e propiciar conhecimentos (Laursen; Mozer; Anderson, 2022). Conforme Karparvar, Mirzabeigi e Salimi (2023), o processo do conhecimento depende diretamente do conhecimento interdisciplinar e, sobretudo, são essenciais para promover inovações.

Esse estudo tem natureza interdisciplinar em diversas dimensões, pois remete à integração de saberes de áreas diversas. Dentre essas integrações, pode-se mencionar a psicologia positiva (PP) e desenvolvimento de carreira. A psicologia positiva fornece o arcabouço para entender como os componentes do capital psicológico — autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência — influenciam a capacidade dos estudantes de se engajarem em suas trajetórias acadêmicas e profissionais. A influência desses componentes se manifesta na forma como os estudantes percebem suas habilidades, enfrentam adversidades e se motivam a alcançar objetivos de curto e de longo prazo.

Ao analisar essas dimensões, o estudo revela mecanismos pelos quais o capital psicológico fortalece a motivação e a persistência. No domínio do desenvolvimento de carreira, a investigação delinea como a proatividade na carreira, alimentada por um capital psicológico robusto, permite aos estudantes anteciparem mudanças, identificar oportunidades de desenvolvimento e tomar iniciativas estratégicas em relação ao seu futuro profissional.

Esse processo envolve não apenas a identificação de uma visão de carreira, mas também o planejamento, a execução e o monitoramento de ações que suportem esses objetivos, evidenciando como o capital psicológico serve como um impulsionador para a adoção de uma postura proativa. Ao integrar psicologia positiva e desenvolvimento de carreira, este estudo verifica como o capital psicológico entre estudantes da área da saúde não somente prepara esses indivíduos para os desafios acadêmicos, mas também para se posicionarem como profissionais de saúde proativos e atingirem seus objetivos na carreira.

Ademais, dentre essas áreas interdisciplinares neste trabalho, pode-se mencionar o entrelaçamento da Psicologia e da Gestão, ampliando a preparação acadêmica dos estudantes. Pela perspectiva da Psicologia, este estudo permite conhecer os acadêmicos no que tange os elementos emocionais e cognitivos que impulsionam a autodeterminação, adaptabilidade, resiliência e proatividade. Além disso, os conceitos de Gestão introduzem a importância da proatividade na carreira, ajudando os estudantes a visualizarem e planejarem seus caminhos profissionais de forma mais estratégica e autônoma.

Dessa forma, esta pesquisa, pelo caráter interdisciplinar, tem impacto social e benefícios para estudantes de nível superior, uma vez que o diagnóstico do *Psycap* possibilita maior proatividade, o que implica em futuros profissionais com maior autoconhecimento e preparação. Assim, o universitário não se limita apenas à expertise técnica de sua formação, mas à gestão proativa de suas trajetórias profissionais. Evidencia-se que essa pesquisa é inédita na região e contribui para o aprofundamento na temática, além de fomentar outros estudos no mesmo cenário.

A escolha do tema compreende a linha de pesquisa "Trabalho e Organizações" do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico (PPGDS) da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). Essa linha tem como premissa de estudos o trabalho em contexto organizacional e as reverberações deste para o desenvolvimento socioeconômico, promovendo análises das formas de trabalho do mundo moderno, suas articulações com as políticas públicas, desenvolvimento social e econômico. Além disso, tenta compreender as práticas organizacionais tendo como ferramenta a inovação, gestão de negócios e cadeias

produtivas. Essa pesquisa apresentou um foco importante na promoção de estratégias positivas no campo do trabalho, além da originalidade da pesquisa, crucial nos estudos interdisciplinares.

As seções subsequentes, especificamente a fundamentação teórica, contempla a temática de proatividade na carreira e o capital psicológico, bem como as dimensões referentes à cada constructo. Em seguida apresenta-se os procedimentos metodológicos, o desenho da pesquisa. Depois são apresentados os resultados e as discussões, bem como a retomada das hipóteses da pesquisa para confirmação ou refutação. Por fim, são apresentadas as conclusões do estudo. As considerações dessa pesquisa têm impactos positivos ao beneficiar estudos futuros e promover práticas direcionadas ao crescimento na carreira.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo é apresenta a fundamentação teórica que ampara a proposta deste estudo. Inicialmente, apresenta-se a primeira variável que foi analisada, o capital psicológico, assim como as teorias que sustentam o estudo desse construto e as principais dimensões que são analisadas para mensurar o *Psycap*. Além disso, apresenta-se os principais conceitos referentes à proatividade na carreira e as dimensões de mensuração. Por fim, apresenta-se os estudos anteriores que dão subsídios às hipóteses propostas nesta pesquisa.

2.1 CAPITAL PSICOLÓGICO (*PSYCAP*)

O Capital Psicológico (*Psycap*) é um construto de ordem superior referente ao estado psicológico humano positivo caracterizado pelo bem-estar e que tem como preditores a autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência (Luthans; Youssef; Avolio, 2007). As publicações mais recentes sobre capital psicológico mencionam esse constructo como um recurso psicológico individual que é influenciado pelas quatro dimensões supracitadas (Lyons, 2024; Yorulmaz; Basol, 2024; Lyons, 2024; Goswami; Agrawal, 2023; Toth; Heinänem; Kianto, 2022; Karatepe; Karadas, 2015). Reitera-se que as literaturas mencionadas têm tomado como base o conceito estabelecido por (Luthans; Youssef; Avolio, 2007).

Esse estado positivo humano está associado a atitudes, comportamentos e desempenho (Yorulmaz; Basol, 2024; Consiglio; Luthans; Borgogni, 2018). Por isso, tem sido bastante estudado para entender mais o funcionamento do indivíduo e promover o desenvolvimento humano (Rizvi; Nabi, 2022; Lei; Leaungkhamma; Le, 2020; Newman *et al.*, 2014). Dessa forma, o *Psycap* tem uma construção teórica particular que vai além da mensuração do capital humano e social, quer dizer, vai além da análise do que o indivíduo sabe ou quem ele conhece e, sobretudo, preocupa-se com quem o indivíduo é e está se tornando (Luthans; Yousseff; Avolio, 2007). Nesse sentido, o capital psicológico considera o contexto relevante no desenvolvimento desse construto (Luthans; Yousseff; Avolio, 2007).

Luthans, Yousseff e Avolio (2007) foram os pioneiros em trabalhar com o conceito de capital psicológico, propondo um olhar direcionado aos aspectos psicológicos positivos dos indivíduos. Esses mesmos autores argumentam que, considerando a competitividade no mercado de trabalho, é crucial para as organizações preparar as vantagens competitivas dos trabalhadores. O capital psicológico (*Psycap*) como uma categoria de análise surge por influência da Psicologia Positiva e do Comportamento Organizacional Positivo (POB) (Luthans; Youssef; Avolio, 2007).

Sobre a Psicologia Positiva, se trata de um movimento no campo da ciência psicológica embasado na crítica aos modelos tradicionais de psicologia que eram voltados estritamente às doenças e, sobretudo, representa uma nova proposta de estudo, direcionada à análise e à construção de qualidades positivas do indivíduo (Seligman; Csikszentmihalyi, 2000). O termo psicologia positivo é de cunho de Abraham Maslow em decorrência da publicação do livro *Science of psychology has been far more successful on the negative than on the positive side* (Seligman; Csikszentmihalyi, 2000).

Com relação à epistemologia desse campo da psicologia, confere-se que, até o século XX, a saúde mental era influenciada por experimentos dos laboratórios de Wundt e, por esse motivo, era completamente baseada nas ideias de saúde-doença, necessitando de uma reconstrução, embasada nos pontos fortes positivos como a esperança, resiliência e otimismo (Ashgar; Minichiello, 2022). Sendo assim, essa lógica ficou conhecida como psicologia positiva e, nas décadas seguintes, ganhou muita visibilidade e consequente aceitação entre os profissionais (Ashgar; Minichiello, 2022). Ademais, outro fator que trouxe visibilidade para essa teoria foi o contexto pós-segunda Guerra Mundial, em 1945, quando verificou-se a necessidade de atividades direcionadas ao campo psicopatológico (Seligman et al., 2005).

Essa teoria, proposta por Seligman, emerge da sua teoria do desamparo aprendido¹, quando ele fica frustrado com o viés da psicologia que voltava seus estudos e intervenções apenas para o sofrimento humano (Morse; Wright; Klapow, 2022). Conforme essa proposta teórica, estabelecia-se uma psicologia que torna a vida das pessoas melhores. Essa área tem contribuído para as práticas organizacionais, tanto no âmbito público quanto no âmbito privado (Linley; Govindji; West, 2007). Os estudos mais recentes sobre a psicologia positiva indicam que esse campo científico é uma das áreas da psicologia que mais tem crescido e que tem se estabelecido como uma área transdisciplinar, abarcando a neurociência, arquitetura, criminologia, dentre outros (Van Zyl; Rothmann, 2022).

Por considerar os pontos fortes do indivíduo, a psicologia positiva abre caminhos para que o capital psicológico tenha contornos próprios como campo de investigação. Sobre isso, os pesquisadores investigam a relação de pontos fortes do indivíduo com sua relação no trabalho de modo geral. Para Newman et al. (2014), indivíduos que possuem maiores índices

¹ O desamparo aprendido é um conceito bastante utilizado na Psicologia, principalmente nas áreas de estudo do comportamento Humano. Esse termo foi cunhado por Seligman e termo começou a ser utilizado na década de 1970, sendo entendido como uma inabilidade dos indivíduos para lidar com situações desagradáveis e incontrolláveis, por terem sido expostos a situações aversivas ou desconfortáveis (Huzinker, 2005).

de *Psycap* apresentam maior satisfação no trabalho, compromisso organizacional, maior capacidade de lidar com conflitos no trabalho e resolução de problemas, compreendem mais sobre sua própria identidade e buscam ultrapassar as barreiras e melhor qualidade de trabalho (Newman *et al.*, 2014). Além disso, um alto nível de *Psycap* ajuda os funcionários a persistir para atingir metas, autoconfiança para se engajar em objetivos desafiadores, demonstrar resiliência para atingir os objetivos, mesmo em situações de adversidade, e possuem um otimismo positivo sobre o sucesso atual e futuro (Joo; Lim; Kim, 2016).

Para a psicologia positiva, portanto, conhecer as múltiplas experiências subjetivas dos indivíduos podem ter efeitos preventivos e terapêuticos; além disso, e analisar essas categorias subjetivas do ser humano contribui para o bem-estar e qualidade de vida (Drigas; Mitsea; Skianis, 2022; Seligman; Csikszentmihalyi, 2000). Essa linha teórica considera as forças e virtudes ao longo do tempo, que, ao contrário dos fatores geneticamente determinados, os traços psicológicos positivos são maleáveis e, portanto, capazes de se aprimorarem ao longo da vida (Youssef-Morgan; Luthans, 2015). Para Seligman (2011), a psicologia positiva representa uma nova teoria e está relacionada àquilo que escolhemos por si mesmos. Desse modo, tem como ponto de apoio a felicidade autêntica, ou seja, quando o indivíduo escolhe aquilo que faz ele se sentir bem. Além do mais, leva em consideração a emoção positiva, isto é: prazer, entusiasmo, engajamento etc. Além disso, para Seligman e Csikszentmihalyi (2000), percursores desse campo teórico consideram que a psicologia deve se dissociar de áreas de atuação que considerem apenas a dicotomia saúde-doença e partir para uma abordagem ampla, desse modo, envolve a educação, o trabalho, o amor e o crescimento como forma de compreensão do indivíduo.

A positividade, conceito central da psicologia positiva, pode ser entendida como um sistema integrado de antecedentes, processos, práticas e resultados que podem ser identificados e aprimorados (Youssef-Morgan; Luthans, 2015). Alguns autores falam de "*umbrella concept*", ou conceito "guarda-chuva" de positividade, ou seja, uma variedade de abordagens positivas, incluindo características positivas, estados, processos, dinâmicas, perspectivas e resultados em vários níveis de análise (Youssef-Morgan; Luthans, 2015). Seligman (2011) ressalta que as emoções positivas são recursos importantes na compreensão da sua teoria e da concepção de bem-estar do ser humano.

Dessa maneira, essa discussão resultou em dois grandes movimentos que são complementares, conhecidos como positivos organizacionais, a exemplo do Positivo Organizacional (POS) e o Comportamento organizacional positivo (POB), este último que será crucial para a criação do *Psycap* como um construto dimensional e mensurável (Youssef-

Morgan; Luthans, 2015). Para Abubakar, Fouratan e Megdadi (2017), a psicologia positiva é indispensável para promover resultados organizacionais desejáveis a promoção de relações positivas.

Logo, POB é definido como o estudo e aplicação de pontos positivos de recursos humanos e capacidades psicológicas que podem ser medidas, desenvolvidas e efetivamente gerenciadas para melhorar o desempenho no local de trabalho (Youssef-Morgan; Luthans, 2015). Procurou-se uma medição válida, sistemática e previsível para esse construto, surgindo então o *Psycap* (Youssef-Morgan; Luthans, 2015). Com isso, os critérios de POB foram estabelecidos, onde várias capacidades psicológicas positivas foram consideradas como critério de inclusão, estudadas e testadas empiricamente no contexto do local de trabalho, ou seja, autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência (Youssef-Morgan; Luthans, 2015).

Há evidências de que as capacidades psicológicas que compõem o *Psycap* não são tão fixas quanto as características de personalidade, são mais estáveis que as emoções (Luthans, Avolio, *et al.*, 2007). Isso sugere que os recursos do *Psycap* de esperança, eficácia, resiliência e otimismo são maleáveis e, portanto, abertos à mudança e ao desenvolvimento.

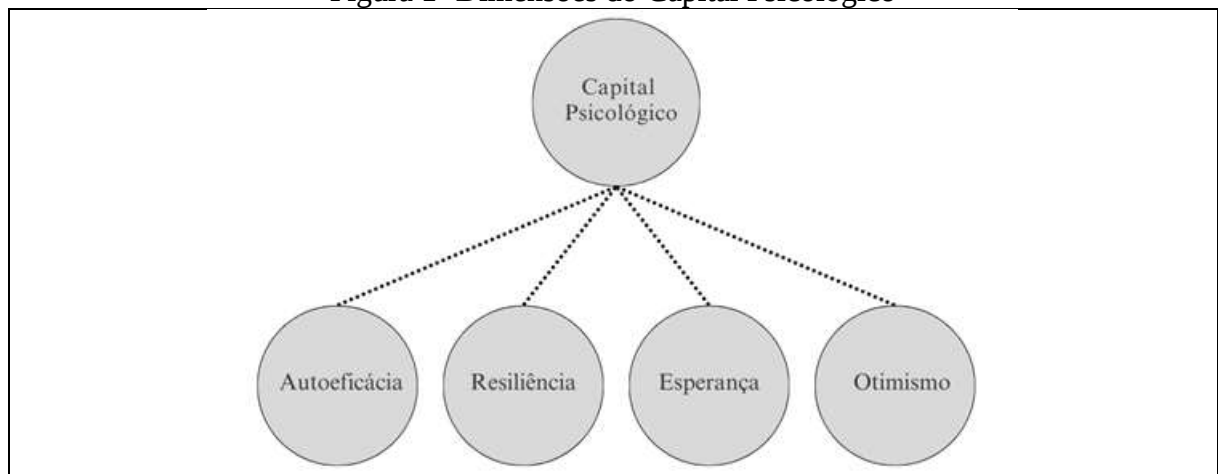
Considerando essas discussões, o capital psicológico é um construto aberto ao desenvolvimento que pode ser mensurado (Youssef-Morgan; Luthans, 2014; Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Logo, nos últimos anos, os estudos sobre capital psicológico têm procurado investigar sua mensuração e a forma como impacta outras características psicológicas. A exemplo disso, Newman *et al.* (2014) referem que indivíduos que enfrentam situações estressantes no trabalho e na família possuem um *Psycap* mais baixo do que aqueles que têm uma rotina menos estressante, bem como aqueles que têm incertezas sobre o emprego possuem uma relação negativa com o *Psycap*, e que esse tem sido associado a sintomas depressivos. Essa informação é importante na compreensão de que esse recurso psicológico propicia aspectos positivos para os indivíduos em diversos âmbitos. Além disso, as experiências positivas colaboram com a promoção de saúde e a lida com doenças (Calvetti; Muller; Nunes, 2007).

A mensuração do *Psycap* tem sido bastante utilizada em países desenvolvidos na tentativa de compreender o estado psicológico dos trabalhadores estudantes e de promover o engajamento no contexto organizacional (Sekhar, 2021), já que ele é um ótimo preditor de capacidades importantes, como o desenvolvimento positivo no trabalho, por exemplo (Abubakar; Foroutan; Megdadi, 2017). Entretanto, vale destacar que ele tem sido utilizado além dos ambientes organizacionais, abrangendo públicos diversos como estudantes e profissionais de saúde, por exemplo (Youssef-Morgan; Luthans, 2015). Logo, o capital psicológico é um construto que pode ser desenvolvido, e se refinado, pode ser importante para as diversas

organizações (Youssef-Morgan; Luthans, 2015). Para Drigas, Mitsea e Skianis (2022), o âmbito educacional deve ter grande interesse em uma educação com características positivas a fim de prevenir o adoecimento dos estudantes e fornecer treinamento de pensamento positivo, desenvolvendo aprendizagem e processos de criação mais significativos.

Nos próximos capítulos serão abordados sobre cada um desses construtos que, juntos, compõem o *Psycap*, são eles: autoeficácia, resiliência, esperança e otimismo. Na figura 1 é ilustrado as dimensões do construto psicológico.

Figura 1- Dimensões do Capital Psicológico



Fonte: Adaptada de Cid et al (2020)

A autoeficácia é uma teoria de Bandura (1977) baseada na ideia de que o indivíduo possui força motivacional para enfrentar desafios e atingir metas. Este autor é o pioneiro em trabalhar este conceito e infere que as percepções e crenças sobre si mesmo que se voltam a ações proativas podem mobilizar recursos psicológicos para executar atividades com eficiência. Essa teoria foi sendo adotada por outros estudiosos e atualmente pode ser entendida como a capacidade das pessoas de regularem a própria eficácia por meio do processo cognitivo, motivacional e afetivo (Kim; Gyu; Yoon, 2023; Petruzzello *et al.*, 2020; Çetin; Askun, 2018; Gupta *et al.*, 2018). Essa capacidade faz com que as pessoas tenham engajamento e motivação para lidar com os desafios e ter sucesso por meio da exploração dos próprios pontos fortes (De Clercq; Haq; Azeem, 2018; Luthans; Yousseff; Avolio, 2007). Acredita-se que as pessoas auto eficazes possuem como principais características: estabelecem metas altas para si mesmas, prosperam no desafio e são altamente motivadas (Toth; Heinanen, Kianto, 2022; Luthans; Yousseff; Avolio, 2007). Para Lei, Leaungkhamma e Le (2020), a autoeficácia é a adaptação aos desafios que surgem no ambiente.

Já a resiliência é a capacidade de se recuperar após um fracasso ou situação desafiadora, de conflito (Ribeiro *et al.*, 2021; Grover *et al.*, 2018; Luthans; Yousseff; Avolio, 2007). Pessoas resilientes tem uma reação positiva diante dos momentos difíceis e, além disso, conseguem permanecer estáveis ou recuperar a estabilidade, aprendem com a experiência e se adaptam às novas situações (Daou *et al.*, 2019). Considera-se que essas pessoas são independentes e tem disposição maior para atingir metas no trabalho (Daeou *et al.*, 2019). O termo tem sido utilizado por diversas áreas do conhecimento, principalmente na psicologia e na psiquiatria com o objetivo de aprofundar estudos sobre como as condições ambientais impactam nas psicopatologias (Oliveira; Nakano, 2018).

A esperança, consiste na capacidade de montar estratégias para superar obstáculos através de caminhos alternativos (Luthans; Yousseff; Avolio, 2007). Está diretamente ligada à força de vontade para traçar metas, alcançar objetivos, sentir que está sob controle do destino, traçar as próprias metas e manejo de situações desafiadoras (Luthans; Yousseff; Avolio, 2007). Além disso, a esperança tem como premissa a perseverança em direção aos objetivos e redirecionamento de estratégias para conseguir êxito (Synder, 2000).

Entretanto, somente essas características não condizem com a esperança no *Psycap*, quer dizer, é necessário, sobretudo traçar estratégias e caminhos alternativos para alcançar seus objetivos, buscar estratégias para lidar com novos obstáculos, ter pontos fortes para gerenciar suas fraquezas e vulnerabilidades, tendo, desse modo, um alto nível de *Psycap* (Luthans; Yousseff; Avolio, 2007). Como um recurso do capital psicológico, ela pode enriquecer os recursos desse constructo e propiciar soluções e escolhas direcionadas à escolha e à inovação dos funcionários, principalmente nos países em desenvolvimento, no qual as empresas e organizações, comumente, tem poucos recursos de capital para investimento na inovação (Karimi *et al.*, 2023).

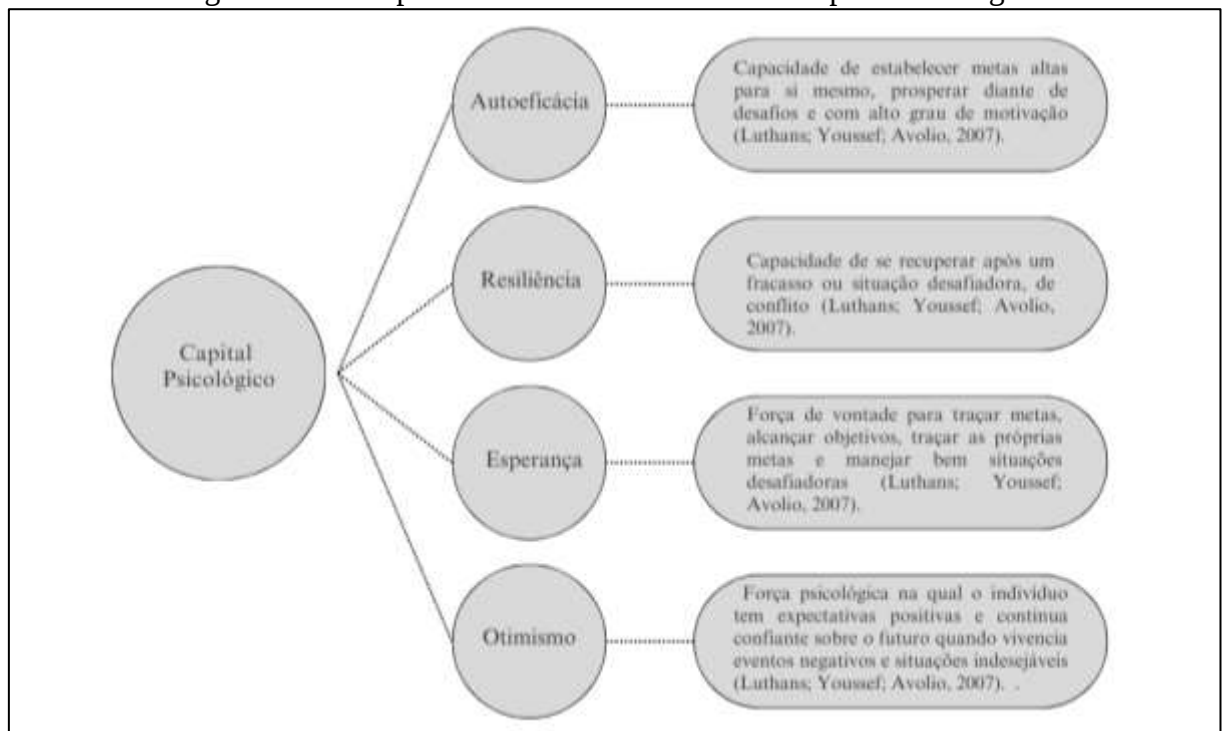
É importante destacar que a esperança no *Psycap* não é a mesma comumente mencionada em nosso cotidiano, essa se trata de uma força psicológica na qual os indivíduos possuem atitudes positivas, baseada na motivação e no senso de sucesso (Luthans; Yousseff; Avolio, 2007). Além do mais, a esperança impacta positivamente em vários domínios da vida, como desempenho acadêmico, atlético, saúde física e mental, crenças e habilidades de sobrevivência e outros pontos positivos que são desejáveis para o bem-estar (Luthans; Yousseff; Avolio, 2007).

Outra dimensão do *Psycap* é o Otimismo. Otimismo é uma força psicológica na qual o indivíduo tem expectativas positivas e continua confiante sobre o futuro quando vivencia eventos negativos e situações indesejáveis (Luthans; Yousseff; Avolio, 2007). Segundo Toth,

Reinanen e Kianto (2022), o otimismo inclui uma análise realista sobre o que se pode alcançar em determinadas situações (Yu *et al.*, 2019). Pessoas otimistas reconhecem atribuem a si o mérito das suas conquistas (Sarkar; Garg, 2020; Luthans; Yousseff; Avolio, 2007), expressam emoções positivas em relação as expectativas futuras e são mais propensas a se esforçar para obter êxito na carreira (Yu *et al.*, 2019). Como esse construto do *PSYCAP* ajuda na motivação e no controle do destino, leva a autorrealização, sendo crucial para o planejamento de vida (Luthans; Yousseff; Avolio, 2007).

Resumindo o conceito das quatro dimensões, considera-se que a autoeficácia se trata do esforço para desempenhar tarefas desafiadoras, otimismo trata-se da perspectiva positiva de sucesso no presente e para o futuro, esperança trata-se da perseverança em direção a objetivos e resiliência trata-se da capacidade de obter êxito mesmo em um contexto adverso (Luthans; Yousseff; Avolio, 2007). Os quatro recursos psicológicos positivos mencionados anteriormente, atuam de forma simultânea entre si para promover um capital psicológico ideal (Luo *et al.*, 2020). Considerando que todos esses construtos podem ser desenvolvidos ao longo do tempo e que podem ser mensurados, abordará-se sobre a mensuração do *Psycap*. A figura 2 ilustra o principal conceito de cada uma das quatro dimensões do capital psicológico.

Figura 2— Principal conceito das dimensões do Capital Psicológico



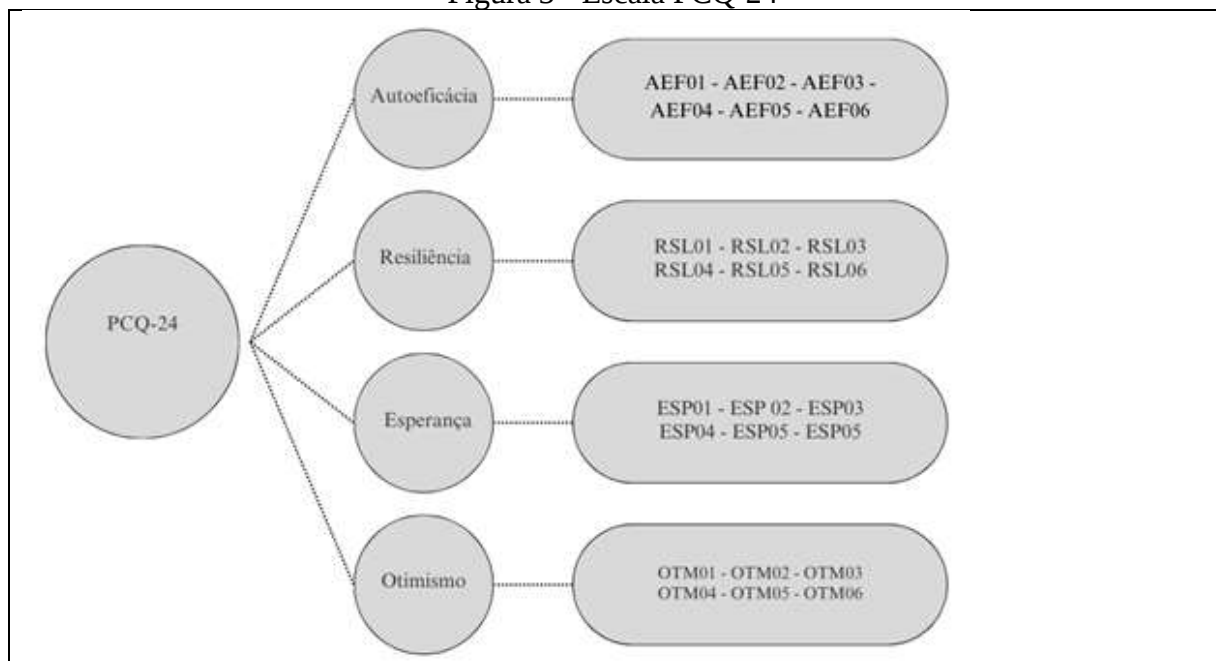
Fonte: Adaptada de Cid *et al* (2020)

Os construtos autoeficácia, resiliência, esperança e otimismo, ao serem integrados representam um construto geral que ficou denominado *Psycap* (Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Essas quatro dimensões podem ser chamadas de positividade e se considera que ela se modifica ao longo do tempo e é maleável, assim, sua mensuração pode ser compreendida a partir de um questionário que ficou conhecido como PCQ (Luthans; Youssef; Avolio, 2007).

Esse questionário foi desenvolvido por Luthans *et al.* (2007) e se dá pela otimização de quatro escalas já existentes para cada um dos construtos, com validade psicométrica e itens adaptados. São as escalas: *Role Breadth Self-Efficacy Scale* (para autoeficácia), *Resilience Scale* (para resiliência), *State Hope Scale* (para esperança) e *Life Orientation Test* (para otimismo) (Dudasova *et al.*, 2014; Luthans; Youssef; Avolio, 2007; Luthans *et al.*, 2007). Entende-se que mensurar o *Psycap* vai além de verificar as capacidades psicológicas, pois preocupa-se com o potencial do indivíduo de se desenvolver (Luthans; Youssef; Avolio, 2007).

O PCQ possui duas versões, uma o PCQ-24, que contém 24 afirmativas que podem ser respondidas numa escala *likert* (Luthans; Youssef; Avolio, 2007) e outra a PCQ-12 (CID *et al.*, 2020 que pode ser aplicada em vários contextos, inclusive no âmbito da saúde ou educacional (DUDASOVA *et al.*, 2014). Visto que este estudo tem como objetivo “avaliar a influência das dimensões do capital psicológico (*Psycap*) na proatividade na carreira”, para que se tenha maior confiabilidade e validade na mensuração de cada dimensão, foi utilizado o questionário PCQ-24. A figura 3 apresenta a escala PCQ-24 e as respectivas dimensões.

Figura 3 - Escala PCQ-24



Fonte: Adaptada de Cid et al (2020)

As dimensões desse recurso de ordem superior atuam de modo simultâneo, inter-relacionando-se para que o indivíduo realize seus objetivos (Peterson et al., 2011). Ademais, esse trabalho conjunto traz recursos positivos para o indivíduo, pois aumenta as chances de sucesso a curto e longo prazo (Peterson et al., 2011; Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Sobretudo, para Luthans, Youssef e Avolio (2007), no geral, emoções positivas contribuem para que os indivíduos tenham maior flexibilidade na resolução de problemas, bem como criatividade, fatores que contribuem de modo significativo para o âmbito laboral ao qual o indivíduo está inserido.

2.2 PROATIVIDADE NA CARREIRA

A proatividade ou comportamento proativo é uma tendência a tomar iniciativas, modificando o ambiente (Alkhemeire; Khalid; Musa, 2020; Wu; Parker; Bindl, 2013; Bindl *et al.*, 2012; Grant; Ashford, 2008). Para Ghitulesco (2018) a proatividade é um comportamento antecipatório para executar o trabalho de forma mais eficaz. Os estudos mais recentes têm procurado investigar quais são as implicações de um comportamento proativo e alguns recursos psicológicos positivos têm sido mencionados, como por exemplo, a criatividade (Kilic; Gok, 2023).

Além da tomada de iniciativa e antecipação, entende-se que a proatividade pode ser compreendida pelos seguintes comportamentos: ter preocupações relacionadas ao trabalho, analisar estratégias que possam promover mudanças (Pratama et al., 2023; Bindl et al., 2012), busca por feedback, adaptação a ambientes novos, revisão de tarefas, construir boas relações (Cranmer; Goldman; Houghton, 2019; Grant; Ashford, 2008), ser auto eficaz, traçar objetivos e ter comprometimento organizacional (Bindl *et al.*, 2012), autonomia (Wu; Parker; Bindl, 2013) e empenho na resolução de problemas (Van Veldhoven; Dorenbosch, 2008).

Para Pratama et al. (2023), a proatividade é uma característica comportamental que propicia melhoras no âmbito pessoal e no ambiente de trabalho e essas melhoras previnem problemas futuros. Desta feita, entende-se que pessoas proativas têm foco no futuro e na mudança, planejam com antecedência o futuro, propiciando resultados positivos (Grant; Ashford, 2008). Essas pessoas têm como objetivo a modificação de si mesmos, dos outros e dos contextos em que estão situados (Grant; Ashford, 2008).

Vários fatores podem ser determinantes para o comportamento proativo, como o humor, personalidade, dados sociodemográficos, gênero, etnias, cultura, conhecimentos e habilidades individuais (Bindl, 2011; Parker, 2016) e a idade, pois acredita-se que a idade tem

uma relação negativa com a proatividade (Van Veldhoven; Dorenbosch, 2008). Para Ballout (2008), os fatores determinantes da proatividade incluem influência política e características disposicionais de cada indivíduo, por exemplo, a autoeficácia, que propicia motivação para o desempenho de tarefas.

O conceito proatividade na carreira tem como base a teoria da autorregulação de Bandura (1977), a teoria do estabelecimento de metas de Locke e Latham (1990) e a teoria da expectativa de Vroom (1964), a partir da lógica de que a motivação envolve diversas percepções da capacidade de se engajar nas ações proativas (Bindl et al, 2012).

Essa teoria da autorregulação provém dos estudos sobre metacognição e pode ser entendida como a capacidade do indivíduo de ter controle sobre sua atividade mental, assim, por meio da autorregulação, pode-se refletir sobre seu próprio processo, avaliar e planejar as tarefas e o desempenho na própria aprendizagem, fazendo assim uso do seu conhecimento de modo adequado e sendo assim, a autorregulação é imprescindível para a aprendizagem humana (Cornoldi; Debeni; Fiorito, 2003). A teoria de Bandura (1977) propõe que a experiência interior que precede a observação e julgamento de si mesmo gera uma sensação de satisfação que ele denominou de autorregulação. Por se tratar de uma experiência interna positiva, propicia outros benefícios internos, dentre eles, sensação de bem-estar subjetivo e felicidade (Ran et al., 2023).

A proatividade é diretamente influenciada pelo estado de humor, assim quando o indivíduo tem alto nível de humor positivo, sente-se com mais energia e entusiasmado para estabelecer e cumprir metas (Bindl et al, 2012). Dessa maneira, a proatividade proporciona diversos benefícios aquele que é proativo, ou seja, ele terá mais chances de ser reconhecido e promovido no trabalho, têm maior satisfação no trabalho, recebem maiores recompensas dos supervisores (Bindl, 2011).

Considerando o exposto, a proatividade vem se tornando uma categoria de análise no estudo de carreiras (Van Veldhoven; Dorenbosch, 2008). Em consonância, um estudo realizado por Bindl *et al.* (2012) com funcionários de “*call center*” e estudantes de medicina a fim de investigar a proatividade relacionada ao trabalho e a carreira, constataram que o humor positivo tem relação estreita com a proatividade. Desse modo, os autores supracitados argumentam que o humor positivo altamente ativado, como sentimentos de inspiração, energia e entusiasmo, é um preditor positivo para a regulação proativa de metas.

As intensas modificações tecnológicas provenientes da globalização transformaram o local de trabalho ao longo dos últimos anos. Dessa forma, intensificaram-se a dissociação das carreiras individuais das organizações, colocando mais ênfase nos indivíduos para o desenvolvimento de suas próprias carreiras e criando uma necessidade ainda maior de

orientação sobre elas (Lin et al., 2022; Gayle Baugh; Sullivan, 2005). Essas mudanças significativas no mundo do trabalho exigem que os trabalhadores sejam mais proativos em lidar com demandas emergentes e com oportunidades de trabalho (Ghitulesco, 2018).

O cenário organizacional atual exige um perfil pessoal que antecipe e atue em problemas futuros e que se preocupe com melhorias e cumprimento de metas. Assim, esses comportamentos remetem ao conceito de comportamento proativo, ou seja, um tipo especial de comportamento direcionado a objetivos em que os indivíduos antecipam o futuro e assumem ativamente o controle das situações para trazer mudanças (Bindl *et al.*, 2012). Por isso, entende-se a relevância de pesquisar sobre comportamento proativo.

Considera-se que a proatividade é um conjunto de ações e fases que mantém relação entre si, sendo essas fases a antecipação, o planejamento e comportamento direcionado ao impacto futuro (Bindl *et al.*, 2012; Grant; Ashford, 2008). Assim, a proatividade envolve uma perspectiva de autorregulação que inclui: visão, planejamento, execução e reflexão (Bindl et al, 2012).

Quando o indivíduo tem visão, ele imagina um futuro diferente, ou seja, é capaz de identificar benefícios futuros, como por exemplo, um funcionário que, ao concluir uma tarefa, analisa o que pode melhorar nela; quando ele planeja, se engaja para efetivar algo do futuro, por exemplo, quando um funcionário imagina diferentes formas de mudança; a reflexão, por fim, é o empenho do indivíduo em compreender o sucesso e o fracasso e como isso implica nos comportamentos proativos (Bindl et al, 2012).

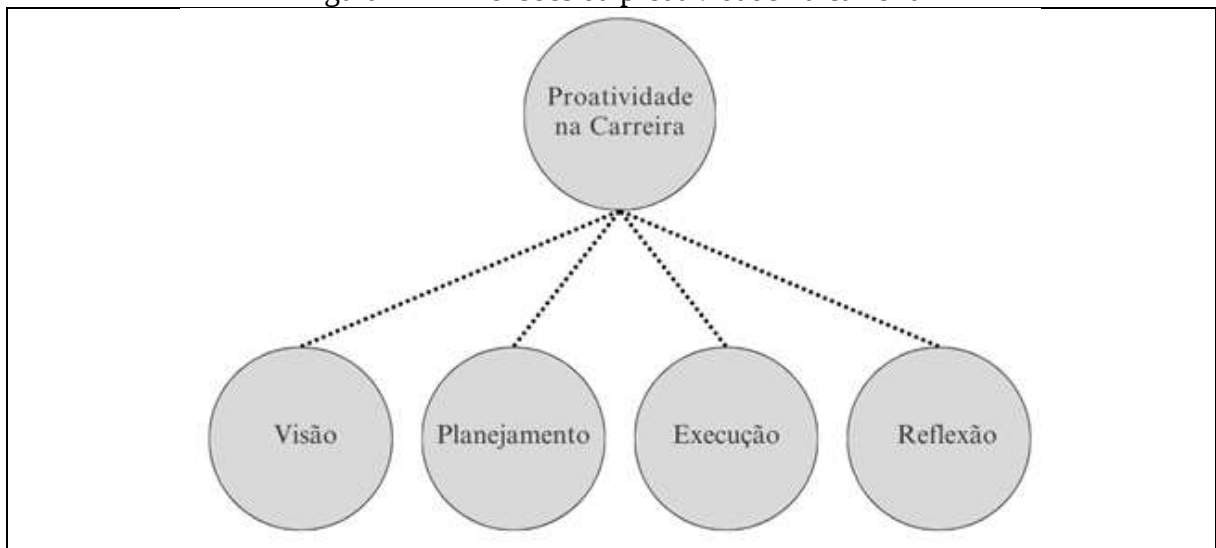
Como um recurso psicológico passível de ser mensurado, para mensurar a proatividade na carreira, Bindl *et al.* (2012) desenvolveram um estudo no qual usaram medidas para avaliar os três elementos da proatividade anteriormente mencionados, inicialmente desenvolvendo 29 itens para essa investigação. Após buscar feedback, tanto de acadêmicos, quanto de funcionários da organização, foram selecionados 16 itens que apresentaram conteúdo válido a todos os especialistas para inclusão final na pesquisa. Dessa forma, para cada item, foi perguntado aos entrevistados quanto tempo e esforço eles gastaram no último mês, variando de 1 (nada) a 5 (muito) para as 16 assertivas apresentadas (Bindl *et al.*, 2012).

Assim, com essa pesquisa mencionada, atualmente existem medidas para avaliar o desempenho proativo de objetivos na carreira, sendo representado pela escala que compreende as principais dimensões de proatividade, avaliando a forma como a busca de feedback acontece, avaliando o nível de esforço e planejamento etc. (Bindl *et al.*, 2012).

Nesse estudo, utilizaremos uma versão adaptada da escala inicialmente pensada por Bindl *et al.* (2012) para mensurar a proatividade na carreira, contando com 10 assertivas e possibilidades de resposta: concordo totalmente a discordo totalmente, numa escala de 1 a 5.

A proatividade, como um conjunto de comportamentos autodirigidos e antecipatórios, é composta por várias dimensões. Essas dimensões são: Visão, planejamento, execução e reflexão. A figura 4 sintetiza as dimensões referentes ao constructo referido.

Figura 4 - Dimensões da proatividade na carreira



Fonte: Adaptada de Cid et al (2020)

Uma das mais críticas é a dimensão da "visão", que envolve a capacidade de prever e imaginar um futuro diferente e mais desejável. A visão é frequentemente compreendida como a capacidade de ver além do presente, para imaginar um futuro possível e desejável (Bennis; Nanus, 1985). É a capacidade de criar uma imagem mental do que ainda não existe, mas que poderia existir, dadas as ações corretas (Kouzes; Posner, 2007). A visão não é apenas um sonho ou aspiração, mas uma representação clara e direcionada de onde alguém ou uma organização deseja estar no futuro. A visão serve como a espinha dorsal da proatividade. Sem uma visão clara, os esforços proativos podem se tornar desorganizados ou mal direcionados (Senge, 1990). A visão oferece direção e propósito, permitindo que os indivíduos se concentrem em metas significativas e mantenham a persistência ao enfrentar desafios (Bandura, 1997).

O ato de criação de visão, é mais do que apenas um exercício de imaginação. É uma habilidade cognitiva crítica que permite que os indivíduos identifiquem oportunidades, avaliem potenciais riscos e desafios e formulam estratégias para alcançar metas desejadas (Mangels et al, 2006). Em outras palavras, a visão funciona como um guia para a ação proativa.

A visão permite que os indivíduos identifiquem oportunidades de melhoria, inovação e crescimento. As pessoas que têm uma visão clara de sua carreira são mais propensas a assumir iniciativas, buscar feedback e se envolver em atividades de desenvolvimento profissional. A presença de uma visão pode servir como um impulsionador da motivação intrínseca, encorajando os indivíduos a perseguirem objetivos desafiadores e significativos (Hall, 1977). A visão é fundamental para entender e promover a proatividade, visto que orienta a ação, mas inspira e motiva os indivíduos a se esforçarem além das demandas imediatas, a fim de criar um futuro mais promissor (Bindl *et al.*, 2012).

O planejamento é o processo de definir e organizar atividades antecipadamente, com o objetivo de alcançar um determinado objetivo. Esse processo envolve identificar e priorizar tarefas, estabelecer prazos e determinar os recursos necessários (Locke; Latham, 2002). O planejamento é uma das principais manifestações da proatividade visto que o planejamento proativo é o processo de antecipar desafios e oportunidades futuras e preparar-se para eles, traçando um curso de ação em vez de apenas reagir aos eventos à medida que ocorrem (Frese; Fay, 2001). Um profissional proativo não apenas reconhece a necessidade de desenvolvimento de habilidades, mas planeja e executa um plano de desenvolvimento pessoal. O planejamento oferece uma sensação de direção e propósito, visto que quando os indivíduos sabem o que é esperado e quando, eles podem organizar melhor suas tarefas e gerenciar seu tempo eficientemente (Kanfer; Ackerman, 1989). O planejamento ajuda a antecipar possíveis obstáculos e a criar estratégias para superá-los ou contorná-los (Bateman; Crant, 1999). O planejamento é uma ferramenta essencial para a proatividade no local de trabalho. Embora o planejamento ofereça muitos benefícios, como previsibilidade e otimização de recursos, vem com seus desafios e dessa forma é crucial abordar o planejamento de maneira equilibrada e flexível, adaptando-se às mudanças conforme necessário.

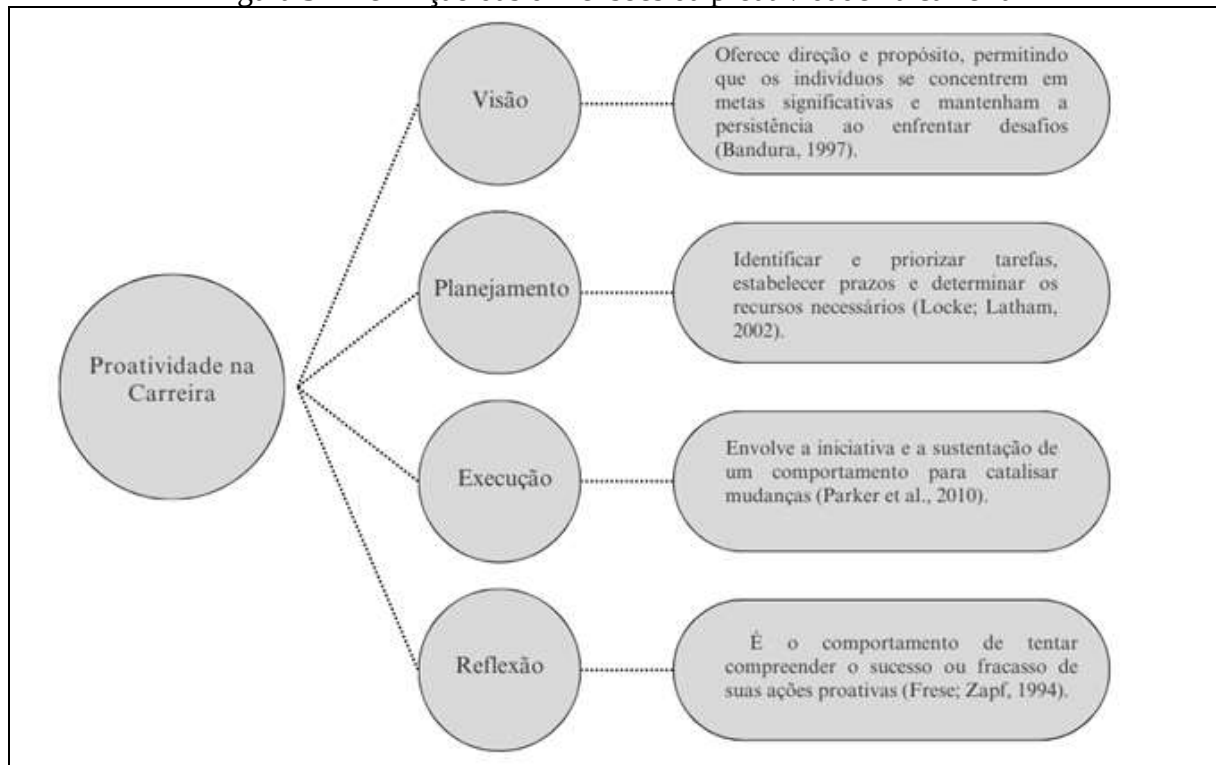
A execução, no contexto da proatividade incorpora múltiplas camadas de entendimento e ação. De acordo com Parker *et al.*, 2010, a execução é caracterizada por esforços direcionados a instigar mudanças, seja em uma situação de trabalho ou em si mesmo. Isso sugere que a execução envolve tanto o início quanto a sustentação de um comportamento para catalisar essas mudanças. Den Hartog e Belschak (2007) pontuaram que a presença de um ambiente positivo está intrinsecamente ligada a altos níveis de iniciativa pessoal. Em outras palavras, um ambiente facilitador pode desencadear uma execução mais eficaz das tarefas, devido ao impulso proporcionado por um clima de trabalho positivo. A capacidade de pensar adiantadamente e antecipar situações é uma característica crucial da execução proativa. A execução não é um caminho solitário onde Ashford (1986) destaca que a importância do

feedback contínuo. Em sua perspectiva, a busca proativa de feedback sobre o desempenho é parte integrante da execução, uma vez que fornece orientação e recalibração necessárias para o progresso. Além disso, a natureza diversa da proatividade em diferentes domínios, como destacado por Bindl e Parker (2010), implica que a execução eficaz não está restrita a um conjunto fixo de ações. Em vez disso, é adaptativa e expansiva, estendendo-se a várias atividades que, coletivamente, ampliam a capacidade de um indivíduo ou organização de instigar e consolidar mudanças.

A reflexão, em termos de regulação proativa de metas relacionadas à carreira, não se limita apenas a avaliar os próprios esforços, mas a considerar os efeitos desses esforços na melhoria das perspectivas de carreira. A reflexão, dentro da autorregulação proativa, é um elemento essencial visto que fornecendo um mecanismo de feedback que permite a contínua adaptação e melhoria. A análise sugere que a proatividade não é apenas um ato isolado, mas um ciclo contínuo de visualização, planejamento, execução e reflexão (Frese; Zapf, 1994). Neste contexto, a reflexão é vista não apenas como uma retrospectiva das ações, mas como um meio para que os indivíduos buscam entender o sucesso ou fracasso de suas ações proativas. Conforme proposto Grant e Ashford (2008), este processo reflexivo não é passivo; serve como uma fonte de informação que pode direcionar a subsequente fase de visualização, estabelecendo assim um novo ciclo de proatividade. O estudo de Raabe, Frese e Beehr (2007) sugere que a autorregulação proativa é uma sequência, na qual diferentes elementos, como o compromisso com o objetivo, semelhante visualização, e o planejamento, podem ser investigados de forma significativa. Brandstätter *et al.* (2003) evidenciam como os processos cognitivos, como a intenção, semelhante à visualização, e o planejamento, precedem a ação, mas é a reflexão subsequente que proporciona direcionadores sobre o sucesso ou a necessidade de reorientação dessas intenções e planos.

A reflexão está intrinsecamente ligada aos outros elementos da proatividade. De Vos, De Clippeleer e Dewilde (2009) indicam como a visualização inicial pode influenciar ações futuras por meio do planejamento. Esta sequência, culminando na reflexão, realça a sinergia interconectada dos componentes do ciclo proativo. Dessa forma, a reflexão é uma etapa crítica no ciclo proativo, fornecendo o feedback necessário para iniciar um novo ciclo de visualização, planejamento e ação, assegurando assim uma abordagem adaptativa e melhoria contínua no desenvolvimento da carreira profissional (Bindl *et al.*, 2012). A figura 5 apresenta uma síntese sobre as dimensões da proatividade na carreira.

Figura 5 - Definição das dimensões da proatividade na carreira



Fonte: Adaptada de Cid et al (2020)

2.3 ESTUDOS ANTERIORES E DECLARAÇÃO DAS HIPÓTESES

Segundo Youssef-Morgan e Luthans (2015) o *Psycap* é maleável, visto que a psicologia positiva considera que forças e virtudes são capazes de aprimorarem ao longo do tempo, ao contrário dos fatores determinados tais como traços psicológicos. A educação superior, em sua essência, não se restringe apenas ao aprendizado técnico e teórico visto que desempenha um papel crucial na formação do caráter e no desenvolvimento de capacidades psicológicas individuais. A graduação pode oferecer um ambiente que constantemente desafia os estudantes, forçando-os a desenvolver resiliência, otimismo e autoeficácia (Luthans, Youssef et al., 2007). O enfrentamento de tarefas acadêmicas complexas e a necessidade de autogestão aumentam a confiança dos alunos em suas habilidades, refletindo um maior nível de autoeficácia (Stajkovic; Luthans, 1998). Em um ambiente universitário, a exposição contínua a novos conceitos, debates e perspectivas pode instigar um senso de esperança e otimismo em relação ao futuro (Lupsa et al., 2020). No quadro 1 seguem os estudos que abordam sobre o capital psicológico de estudantes universitários.

Quadro 1 - Capital Psicológico de estudantes universitários

Autores/Ano	Objetivo	Contribuições
Ali et al., 2022	Examinam se o capital psicológico (<i>Psycap</i>) e a motivação intrínseca medeiam a relação entre os traços de atenção plena e o envolvimento no estudo.	A relação entre <i>mindfulness</i> autoavaliado e envolvimento no estudo é mediada pelo <i>PsyCap</i> e pela motivação intrínseca.
Chaffin; Luthans; Luthans, 2023	Investigar o papel mediador do capital na relação entre integridade e desempenho acadêmico.	O <i>Psycap</i> propicia níveis mais elevados de desempenho acadêmico.
Da Costa et al., 2021	Examinar a eficácia de uma intervenção educacional baseada no modelo de aprendizagem experiencial e na psicologia positiva, visando aumentar o capital psicológico (<i>PsyCap</i>) e a inteligência emocional (IE) dos estudantes de gestão durante o ensino superior (ES).	Os resultados confirmam a eficácia da intervenção educativa no aumento do <i>Psycap</i> dos estudantes de gestão e na influência adicional do desempenho acadêmico.
Ephrem; Namatovu; Basalirwa, 2019	Estabelecer a relação entre normas sociais percebidas (PSN), capital psicológico e inteligência emocional (IE) de estudantes universitários.	A PSN e o capital psicológico têm um efeito positivo e significativo na IE. O capital psicológico medeia positivamente a relação entre PSN e IE.
Finch, Waters e Farrell, 2023	Examinar a eficácia de uma intervenção direcionada ao Capital Psicológico (<i>PsyCap</i>), para aumentar esses recursos HERO e avaliar seu impacto nos sintomas de saúde mental.	Mudanças significativas na eficácia, otimismo, e perfeccionismo foram encontradas na pós-intervenção.
Gheyassi; Alambeigi, 2024	Determinar até que ponto o capital social e o capital psicológico podem explicar as diferenças na adaptabilidade profissional entre estudantes do ensino superior.	Os capitais sociais e psicológicos influenciam significativamente a adaptabilidade profissional dos estudantes agrícolas. Além disso, o capital psicológico medeia positivamente a relação entre capital social e adaptabilidade profissional.
Joseph; Donald, 2022	Examinar os possíveis métodos de intervenção para melhorar o bem-estar dos estudantes de administração.	O capital psicológico teve um impacto significativo no bem-estar dos estudantes de gestão. Tanto a empregabilidade percebida como o capital psicológico estão positivamente relacionados com o bem-estar de vida.
Lupsa et al., 2020	Avaliar a eficácia das intervenções destinadas a melhorar o capital psicológico (<i>Psycap</i>), o bem-estar e o desempenho.	A eficácia das intervenções <i>Psycap</i> no bem-estar e no desempenho é significativa.
Luthans; Luthans; Palmer, 2016	Examinar a relação entre o <i>Psycap</i> , e seus níveis de engajamento.	o <i>Psycap</i> é um preditor significativo do envolvimento dos alunos
Maslakci; Sesen; Sürücü, 2021	Examinar o pressuposto de que o capital psicológico positivo (<i>Psycap</i>) medeia a relação entre as atitudes em relação ao multiculturalismo e as intenções empreendedoras dos estudantes universitários.	O <i>PsyCap</i> é uma variável mediadora na relação entre atitudes multiculturais e intenções empreendedoras.
Nambudiri; Skaik; Ghulyani, 2020	Investigar o papel de um construto de segunda ordem, semelhante ao estado, “capital psicológico” (ou <i>PsyCap</i>) como um mecanismo subjacente que explica a relação personalidade-desempenho acadêmico (AA) no contexto educacional.	Os resultados indicaram que o <i>PsyCap</i> influenciou positivamente a AA. Além disso, o <i>PsyCap</i> mediou a relação entre abertura à experiência, extroversão, dimensões de agradabilidade da personalidade do aluno e AA.

Pletsch; Zonatto, 2018	Analisar os efeitos do capital psicológico na transferência de conhecimento de estudantes de contabilidade.	Os resultados mostraram uma relação indireta entre capital psicológico e transferência de conhecimento, mediada pelo conhecimento adquirido e pela capacidade absorptiva dos alunos.
Raza; Qazi; Yousufi, 2021	Examinar o papel fundamental do ajustamento acadêmico para o sucesso dos alunos.	Ajustamento acadêmico é afetado por fatores psicológicos, motivacionais e comportamentais e, por sua vez, influencia os resultados de sucesso. Além disso, os resultados também mostraram que fatores psicológicos e motivacionais, direta e indiretamente através da mediação parcial do ajustamento, e fatores comportamentais através da mediação total do ajustamento acadêmico influenciam os resultados do sucesso.
<u>Slåtten</u> et al., 2023	Examinar as relações entre o capital psicológico dos alunos (<i>Psycap</i>), fatores sócio contextuais e resultados relacionados ao estudo.	A relação entre PsyCap e desempenho acadêmico é mediada pelo engajamento no estudo. O PsyCap também mediou a relação entre os dois fatores sócio contextuais e as três variáveis de resultado relacionadas ao estudo.
Stajkovic; Luthans, 1998	Examinar a relação entre autoeficácia e desempenho relacionado ao trabalho	Ressalta-se que a auto eficácia propicia maior desempenho no trabalho e aprimora habilidades, sendo assim deve ser incentivado.
Villanueva-Flores et al., 2021	Estudar se o controle comportamental percebido e as normas subjetivas influenciam a intenção empreendedora e se as normas subjetivas moderam as relações estabelecidas, em ambos os gêneros.	Existiam diferenças de gênero no capital psicológico, no controle comportamental percebido e nas normas subjetivas entre a população masculina e feminina, o que explica as diferenças de gênero na intenção empreendedora.

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Da Costa *et al.*, (2021) examinou a eficácia de uma intervenção educacional baseada no modelo de aprendizagem experiencial e na psicologia positiva, visando aumentar o capital psicológico (*Psycap*) e a inteligência emocional (IE) dos estudantes de gestão durante o ensino superior e confirmam a eficácia da intervenção educativa no aumento do *Psycap* dos estudantes de gestão e na influência adicional do desempenho acadêmico.

Finch, Waters e Farrell (2023) examinou a eficácia de uma intervenção direcionada ao Capital Psicológico (*Psycap*) send que os resultados indicam que a intervenção direcionada a pode ser promissora para o desenvolvimento de capacidades e a redução de áreas comuns de preocupação para os estudantes. Maslakci, Sesen e Sürücü (2021) consideram o capital psicológico como um importante preditor de oportunidade para o estudante universitário, reforçando que propicia uma aprendizagem intercultural, comunicação e novas ideias, além de ampliar a experiência de aprendizagem, sendo assim, consideram que aumentar o capital psicológico e suas dimensões é um importante para o estudante, especialmente porque pode

melhorar seu desempenho acadêmico e sua adaptação a ambientes diversos. Ainda segundo os pesquisadores supracitados, um *Psycap* positivo nos estudantes universitários implica em melhores relações sociais, autossuficiência e capacidade de lidar com situações difíceis.

Além disso, a psicologia positiva, teoria-base do capital psicológico e suas dimensões, desempenha um papel muito importante no ensino superior, inferindo que o aumento do *Psycap* do estudante universitário ajuda esse grupo a definir seus objetivos e competências pessoais e desenvolver autoconfiança para atingir esses objetivos (Maslakci; Sesen; Sürücü, 2021). Dessa forma, os estudantes que são positivamente impulsionados pelo otimismo e a autoeficácia trazem efeitos positivos em outras capacidades, como a capacidade e intenção empreendedora (Maslakci; Sesen; Sürücü, 2021; Ephrem; Namatovu; Basalirwa, 2019).

Os recursos psicológicos de ordem superior, como é o caso do *Psycap*, podem propiciar o desempenho e efeitos motivacionais nos estudantes, pois se os estudantes são otimistas e eficazes, geralmente possuem expectativas direcionadas à realização de objetivos, fazendo com que o *Psycap* positivo nos alunos seja uma fonte potencial de positividade, impactando diretamente em atitudes e comportamentos desejáveis para uma carreira significativa (Chaffin; Luthans; Luthans, 2023; Slåtten et al., 2023; Joseph; Donald, 2022; Raza; Qazi; Yousufi, 2021; Nambudiri; Skaik; Ghulyani, 2020).

De modo geral, o capital psicológico tem diversos efeitos nos comportamentos dos estudantes, entre esses efeitos positivos, pode-se mencionar maior habilidade para aquisição de novos conhecimentos (Pletcsh; Zonatto, 2018), envolvimento no estudo (Ali et al., 2022; Luthans; Luthans; Palmer, 2016), desempenho acadêmico positivo (Chaffin; Luthans; Luthans, 2023; Da costa et al., 2021; Raza; Qazi; Yousufi, 2021; Stajkovic; Luthans, 1998), maior habilidade com o empreendedorismo ou capacidade empreendedora (Villanueva-Flores et al., 2021; Maslakci; Sesen; Sürücü, 2021; Ephrem; Namatovu; Basalirwa, 2019) e adaptabilidade na carreira (Gheyassi; Alambeigi, 2024), revelando que o *Psycap* tem um papel fundamental em todos os resultados relacionados ao estudo. Nesse sentido, os gestores das instituições de ensino superior devem considerar o *Psycap* como um recurso favorável aos estudantes e procurar formas de intervir e gerir os diferentes recursos abrangidos pelo conceito de *Psycap* (Slåtten et al., 2023; Mutonyi, 2021; Luthans, Luthans, Palmer, 2016).

Conforme Massar *et al.* (2020) afirma, o ambiente universitário irá favorecer o surgimento e crescimento de recursos psicológicos positivos para a carreira, características que são cruciais ao sucesso. Com isso, acredita-se que os estudantes nas fases finais dos cursos possuem um *Psycap* maior, pois o as capacidades psicológicas mais importantes para o sucesso

na carreira se estabelecem durante a carreira estudantil (Aryani *et al.*, 2021). Dessa forma é possível declarar a seguinte hipótese de pesquisa:

H1: Estudantes nas fases finais de seus programas de graduação possuem um capital psicológico mais alto do que aqueles nas fases iniciais.

As universidades desempenham um papel central na integração social e construção da carreira dos indivíduos. Sendo assim, cabe a essas instituições incentivar o desempenho e a motivação dos alunos, pois a universidade é um espaço de exigências contínuas para a construção do sucesso na carreira (Gheyassi, Alambeigi, 2024; Slåtten *et al.*, 2023; Mutonyi, 2021; Raza; Qazi; Yousufi, 2020). Além disso, o mundo vivencia rápidas mudanças, principalmente o avanço de tecnologias exacerbado que exigem qualificações intensas para que o indivíduo possa incluir-se no mercado, isto é, cada vez mais tem se exigido diplomas e especializações, formando um modelo de trabalho baseado no conhecimento que exige cada vez mais um planejamento de carreira por parte do estudante universitário (Venkatraman; Souza-Daw; Craspi, 2018). Com isso, a gestão de carreira tem sido uma temática relevante com relação ao estudante universitário.

Os estudos sobre gestão de carreira postulam que o sucesso e a satisfação individual baseiam-se em encontrar um emprego que condiga com as características e expectativas pessoais do indivíduo (Callanan; Benzing, 2004). Além disso, o processo de construção de carreira tem início ainda no período de graduação, especialmente nos estágios de formação profissional que propiciam adequação ao trabalho ainda na condição de estudante (Callanan; Benzing, 2004).

Diante disso, os estudantes universitários têm uma preocupação recorrente com o planejamento da carreira, sentindo-se pressionados e ansiosos quanto às oportunidades de emprego (Deer; Gohn; Kanaya, 2018). Por isso, é essencial abordar sobre aspectos psicológicos e saúde mental no ambiente acadêmico, pensando em estratégias para lidar com os sentimentos ansiogênicos durante a graduação, para promover bem-estar e ressaltar os comportamentos proativos (Deer; Gohn; Kanaya, 2018). No quadro 2 seguem os estudos referentes à proatividade na carreira de estudantes universitários.

Quadro 2 - Proatividade na carreira e os estudantes universitários

Autores/Ano	Objetivo	Contribuições
Abu Said <i>et al.</i> (2015)	Desenvolver um modelo de sucesso profissional para acadêmicos das universidades de pesquisa da Malásia.	Existem efeitos positivos significativos entre o apoio organizacional, a personalidade extrovertida, a adequação pessoa-trabalho e o sucesso profissional dos acadêmicos. Foi estabelecido um efeito de mediação total do comportamento proativo na relação entre suporte organizacional e sucesso na carreira.
Ali et al., 2022	Examinar se o capital psicológico (<i>Psychcap</i>) e a motivação intrínseca medeiam a relação entre os traços de atenção plena e o envolvimento no estudo.	A relação entre <i>mindfulness</i> autoavaliado e envolvimento no estudo é mediada pelo <i>PsyCap</i> e pela motivação intrínseca.
Deer; Gohn; Kanaya, 2018	Incorporar metodologia experimental para testar múltiplos caminhos entre ansiedade, autoeficácia e preparação para a carreira.	Sublinham a importância de reduzir a ansiedade, a fim de levar a níveis significativamente mais elevados de envolvimento no processo de preparação para a carreira.
Frizon; Eugénio; Frizon, 2024	Examinar o papel mediador do conhecimento dos estudantes sobre desenvolvimento sustentável (DS) na relação entre iniciativas de campus verdes por parte de instituições de ensino superior (IES) e a proatividade estudantil.	A comunicação das iniciativas de desenvolvimento sustentável das IES, as operações do campus verde e a abordagem do desenvolvimento sustentável na sala de aula têm um efeito positivo e significativo na proatividade dos alunos em relação ao desenvolvimento sustentável. Concluiu-se também que o conhecimento discente orientado para DS é um mediador nessas relações.
Mustafa <i>et al.</i> , 2016	Desenvolver um modelo empírico que examina se a personalidade proativa de um aluno ou o ambiente de apoio universitário (apoio à educação, apoio ao desenvolvimento de conceitos e apoio ao desenvolvimento de negócios) afeta suas intenções empreendedoras.	Uma personalidade proativa e um apoio ao desenvolvimento de conceitos têm um impacto significativo nas intenções empreendedoras dos estudantes. Além disso, os resultados mostraram que a personalidade proativa de um estudante teve um efeito maior nas suas intenções empreendedoras do que o ambiente de apoio universitário.
Raza; Qazi; Yousufi, 2020.	Examinar o papel fundamental do ajustamento acadêmico para o sucesso dos alunos.	Ajustamento acadêmico é afetado por fatores psicológicos, motivacionais e comportamentais e, por sua vez, influencia os resultados de sucesso. Além disso, os resultados também mostraram que fatores psicológicos e motivacionais, direta e indiretamente através da mediação parcial do ajustamento, e fatores comportamentais através da mediação total do ajustamento acadêmico influenciam os resultados do sucesso.
Slaten <i>et al.</i> , 2021	Investigar se um clima de estudo favorável está diretamente relacionado ao desempenho acadêmico e se o capital psicológico dos alunos (<i>PsyCap</i>), as emoções positivas e o envolvimento no estudo desempenham um papel na relação entre o clima de estudo favorável e o desempenho acadêmico.	Não foi encontrado nenhum apoio para uma relação direta entre o clima favorável ao estudo e o desempenho acadêmico. No entanto, os resultados mostram que o <i>PsyCap</i> , as emoções positivas e o envolvimento no estudo têm um papel mediador entre o clima de estudo favorável e o desempenho acadêmico. Além disso, as descobertas revelam um padrão multifacetado entre <i>PsyCap</i> , emoções positivas e envolvimento no estudo que promove o desempenho acadêmico.

Timms <i>et al.</i> , 2018	Investigar a relação entre a experiência do curso de estudantes universitários de graduação (comunidade de aprendizagem (LC), objetivos e padrões claros, apoio ao aluno, afeto estudo-família (afeto SF) e autonomia) com seu bem-estar, bem como medido pelo engajamento psicológico (dedicação, absorção e vigor) e burnout (exaustão e descomprometimento/cinismo).	A disponibilização de acesso imediato aos materiais do curso não previu o envolvimento dos alunos. O conhecimento dos objetivos e padrões previu que os alunos achariam o trabalho do curso energizante (vigor). Os entrevistados relataram que o afeto da SF (onde a participação na universidade melhora a vida familiar) estava relacionado ao seu envolvimento na universidade. Além disso, os estudantes em idade madura (com mais de 25 anos) relataram níveis mais elevados de envolvimento nos estudos do que os estudantes mais jovens.
----------------------------	---	--

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Assim, justifica-se a importância de averiguar o capital psicológico dos estudantes, especialmente como este se modifica ao longo do processo de graduação, pois estes propiciam um melhor desempenho acadêmico, bem como melhor adequação do aluno que, por sua vez, contribui positivamente para sua motivação e possibilita ao corpo docente melhorar a relação com os alunos (Slaten *et al.*, 2021; Raza; Qazi; Yousufi, 2020). Por isso, as políticas universitárias devem priorizar a exploração do potencial do aluno para facilitar o ajuste dele à academia (Raza; Qazi; Yousufi, 2020).

Além disso, ser estudante equivale à atividade de trabalho, sendo, portanto, necessário planejar um clima de trabalho positivo para um melhor desempenho na universidade, incluindo suporte por parte dos professores e da universidade de modo geral (Slaten *et al.*, 2021). Nesse sentido, os locais de trabalho são mais produtivos quando os funcionários estão engajados em seu trabalho, da mesma forma que o envolvimento dos alunos coincide com o sucesso acadêmico (Timms *et al.*, 2018).

Considerando o exposto, a proatividade no ambiente acadêmico é primordial. Para Mustafa *et al.* (2016), o comportamento proativo dos alunos implica em intenções empreendedoras, contribuindo, portanto, para o êxito além do ambiente universitário. Logo, um estudo realizado por Abu Said *et al.* (2015) sobre desenvolvimento de carreira de sucesso com estudantes universitários da Malásia evidenciou efeitos positivos do suporte organizacional e o sucesso na carreira acadêmica, conferindo a importância da intervenção da universidade na construção da carreira. Reforçar o papel do ensino superior como propulsor de mudança deve fazer parte de estratégia das instituições de ensino superior (Frizon; Eugénio; Frizon, 2024).

Carvalho, Mourão e Freitas (2023) investigaram os efeitos de uma intervenção de aconselhamento de carreira, em grupo e on-line, sobre os recursos de adaptabilidade de carreira e as percepções de desenvolvimento profissional e empregabilidade de estudantes universitários em fase final de graduação. Os resultados mostram que o aconselhamento de carreira com

estudantes universitários formando amplia seus recursos de adaptabilidade de carreira e suas percepções de desenvolvimento profissional e empregabilidade.

Além do mais, a literatura sugere fortemente que a proatividade é um fator determinante para o sucesso na carreira e que a universidade tem um papel crucial nesse desenvolvimento. Estudar essa proatividade é, portanto, essencial não apenas para o benefício dos estudantes, mas para as próprias instituições de ensino superior. Sendo assim declara-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H2: Estudantes nas fases finais de seus programas de graduação possuem proatividade na carreira mais alta do que aqueles nas fases iniciais.

O presente estudo busca avaliar a relação entre o capital psicológico (*Psycap*) e a proatividade na carreira. Estudos anteriores discutiram sobre essa relação, considerando imprescindível a intersecção desses temas no cenário atual do mercado de trabalho. Logo, esse estudo se propõe a fornecer contribuições acerca da relação entre os referidos construtos e ainda possibilitar orientações à estudantes do nível superior para aprimorar o capital psicológico e proatividade na sua área. A fim de se aprofundar os estudos e verificar o efeito de cada dimensão da proatividade da carreira entre elas: autoeficácia, resiliência, esperança e otimismo, serão geradas hipóteses subsequentes, os quais são argumentados com estudos anteriores. No quadro 3 seguem os estudos que evidenciam que a autoeficácia do capital psicológico tem relação positiva com a proatividade na carreira.

Quadro 3 - Relação entre a autoeficácia do Capital Psicológico com a Proatividade na Carreira.

Autores/Ano	Objetivo	Contribuições
Bocciardi et al., 2017	Fornecer novas descobertas sobre os principais preditores que sejam relevantes para o desenvolvimento de carreira.	A autoeficácia no trabalho e a educação desempenham um papel significativo na previsão da adaptabilidade da carreira.
Deer; Gohn; Kanaya, 2018	Analisar se a ansiedade é mediadora na relação entre autoeficácia e intenções de procura de emprego entre estudantes universitários.	Níveis mais baixos de ansiedade levaram a níveis significativamente mais elevados de autoeficácia e a níveis significativamente mais elevados de intenções de procura de emprego.
Hussain; Malik, 2018	Investigar o impacto da personalidade proativa, da autoeficácia empreendedora e dos fatores percebidos de apoio universitário nas intenções empreendedoras das estudantes.	A autoeficácia empreendedora medeia parcialmente a relação entre a personalidade proativa e as intenções empreendedoras das estudantes do sexo feminino.

Timms, Bakker e Derks, 2014	Examinar se o prazer no trabalho poderia explicar a relação bem estabelecida entre auto eficácia e desempenho no trabalho.	Os funcionários que se sentiam mais autoeficazes num determinado dia eram mais propensos a mobilizar os seus recursos profissionais nesse dia. A qualificação diária do trabalho, por sua vez, foi positivamente correlacionada ao prazer no trabalho e indiretamente associada ao desempenho. Os participantes relataram níveis elevados de desempenho nos dias em que mais gostavam do trabalho.
Tho et. al. (2017)	Investigar o papel de dois fatores pessoais – capital psicológico (PsyCap) e elaboração de estudo – na qualidade de vida universitária de estudantes de administração.	O PsyCap dos estudantes teve um efeito positivo na qualidade de vida universitária. Além disso, a elaboração do estudo moderou positivamente a relação entre o PsyCap dos alunos e a qualidade de vida universitária.
Tüzün, Çetin e Basim (2018)	Aumentar a compreensão da ligação entre vários focos de identificação e desempenho, e testar se o capital psicológico de alguém (PsyCap) pode explicar a influência da identificação coletiva ou relacional no desempenho no trabalho.	o PsyCap tem efeitos positivos no desempenho no trabalho e a identificação do grupo de trabalho floresce nos funcionários do nível PsyCap; não há evidência de qualquer efeito mediador do PsyCap nas relações entre vários focos de identificação organizacional e desempenho no trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Para Tüzün, Çetin e Basim (2018), a autoeficácia geral está associada positivamente como desempenho no trabalho, bem como a resiliência contribui para a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional. Além disso, segundo os mesmos autores, quanto mais alto o *PsyCap*, maior recurso de correr atrás dos objetivos, melhor desempenho e autoeficácia. Em consonância, foi realizado um estudo por Tho et. al. (2017) com profissionais do setor de marketing de uma empresa utilizando uma amostra de 472 pessoas que foram entrevistadas. Essa pesquisa mostra que a autoeficácia e o otimismo, que são componentes importantes do *PsyCap*, eles têm efeito positivo no desempenho no trabalho, pois oferecem melhores condições e motivação para desempenhar tarefas. Além disso, os pesquisadores atentam para a importância de compreender os construtos psicológicos mencionadas para as práticas de recursos humanos serem mais satisfatórias e propiciarem um nível mais elevado de desempenho.

Uma pesquisa realizada por Timms, Bakker e Derks (2014) reforça a relação positiva da autoeficácia e o desempenho no trabalho, além de indicar que os funcionários que compuseram a amostra do estudo se sentiram mais auto eficazes, mais propensos a mobilizar seus recursos profissionais e relataram maior desempenho nos dias em que mais gostavam no trabalho (Bocciardi *et al.*, 2017; Timms; Bakker; Derks, 2014). Os dados levantados nessa pesquisa evidenciam a importância do comportamento proativo para resultados organizacionais satisfatórios.

De encontro com o que foi discutido, foi feito um levantamento com estudantes do Paquistão a fim de verificar o impacto da autoeficácia e da personalidade proativa na intenção empreendedora, onde 306 estudantes do sexo feminino responderam ao questionário da investigação (Hussain; Malik, 2018). Com isso, foi possível verificar que a autoeficácia e a personalidade proativa têm relação positiva com a intenção empreendedora de estudantes do sexo feminino. Além de que, acentua-se, com esse levantamento, que a autoeficácia medeia a personalidade proativa e a intenção empreendedora (Hussain; Malik, 2018).

Ademais, a autoeficácia apresenta-se relevante no contexto universitário, pois verifica-se que ela pode mediar a procura de emprego e tem uma relação negativa com um estado de humor negativo, a exemplo da ansiedade (Deer; Gohn; Kanaya, 2018). É importante destacar que a procura de emprego propicia maiores oportunidades e indica um comportamento de proatividade, já que representa um comportamento orientado para o futuro (Deer; Gohn; Kanaya, 2018). Com base no exposto, postula-se a seguinte hipótese:

H3: A autoeficácia do capital psicológico tem relação positiva com a proatividade na carreira.

A fim de avaliar os impactos da resiliência dos funcionários na personalidade proativa, um estudo feito com 339 funcionários de hotéis nos EUA fornecera informações que apontam para o efeito mediador entre essas duas categorias (Yang; Lee, 2023). Ademais, mostrou-se que quanto mais esses funcionários eram proativos e mais resilientes, tinham menores intenções de mudança na carreira (Yang; Lee, 2023). Esse estudo apresenta uma contribuição na produção intelectual sobre resiliência, pois salienta evidência como esse construto pode modificar a carreira. No quadro 4 seguem os estudos que evidenciam que a resiliência do capital psicológico tem relação positiva com a proatividade na carreira.

Quadro 4 - Relação entre a resiliência do Capital Psicológico com a Proatividade na Carreira.

Autores/Ano	Objetivo	Contribuições
Deer; Gohn; Kanaya, 2018	Analisar se a ansiedade é mediadora na relação entre autoeficácia e intenções de procura de emprego entre estudantes universitários.	Níveis mais baixos de ansiedade levaram a níveis significativamente mais elevados de auto eficácia e a níveis significativamente mais elevados de intenções de procura de emprego.
Kaur; Kaur, 2021.	Examinar o papel moderador da proatividade entre a adaptabilidade da carreira, o patamar do conteúdo do trabalho e a relação com os resultados do trabalho.	Os resultados positivos no trabalho foram maiores em indivíduos com alto nível de proatividade.

Klehe et al., 2012	Analisar como e sob quais condições a adaptabilidade de carreira afeta o comportamento proativo.	A adaptabilidade da carreira apresentou relação positiva com a proatividade.
Malik, 2023	Testar o papel mediador da resiliência dos funcionários e o comportamento proativo no trabalho.	As percepções dos funcionários sobre a organização que aprende predizem positivamente o comportamento proativo no trabalho, sendo o relacionamento mediado pela resiliência dos funcionários.
PARK <i>et al</i> , 2022.	Investigar as relações estruturais entre atitude profissional proteana, resiliência profissional, comportamento profissional proativo e empregabilidade externa.	A atitude profissional multifacetada influenciou a empregabilidade externa através da resiliência profissional e do comportamento proativo na carreira. A resiliência na carreira mediou totalmente a relação entre a atitude profissional proteana e a empregabilidade externa e parcialmente mediada a atitude profissional proteana e o comportamento profissional proativo. O comportamento proativo na carreira também mediou a relação entre a atitude profissional multifacetada e a empregabilidade externa.
Tho et. al. (2017)	Investigar o papel de dois fatores pessoais – capital psicológico (PsyCap) e elaboração de estudo – na qualidade de vida universitária de estudantes de administração.	O PsyCap dos estudantes teve um efeito positivo na qualidade de vida universitária. Além disso, a elaboração do estudo moderou positivamente a relação entre o PsyCap dos alunos e a qualidade de vida universitária.
Yang; Lee, 2023	Examinar os impactos conjuntos da resiliência, do apoio social no trabalho e da personalidade proativa nas intenções de mudança de carreira dos funcionários de um hotel.	Funcionários altamente proativos e resilientes que recebem forte apoio de supervisores ou colegas de trabalho durante a pandemia têm menores intenções de mudança de carreira. No entanto, funcionários altamente proativos que recebem fraco apoio do supervisor ou dos colegas de trabalho apresentam níveis semelhantes de intenções de mudança de carreira, independentemente do nível de resiliência.

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Diante disso, Malik (2023) salienta que a resiliência dos funcionários é mediadora do comportamento proativo e que ambos são necessários para que o grupo em questão possa construir suas percepções sobre a organização. Os dados dessa pesquisa foram coletados por meio de questionários com funcionários de empresas de Tecnologia de informação e os resultados encontrados apontam que é relevante investigar a capacidade de resiliência para aumentar a proatividade e, sobretudo, explorar os mediadores resilientes dos funcionários (Malik, 2023).

Deer, Gohn e Kanaya (2018), apesar de ter a pesquisa com foco na autoeficácia e na proatividade, tem como contribuição o papel da resiliência na proatividade, dessa forma, esses pesquisadores apontam que a resiliência é imprescindível na proatividade, pois propicia a persistência e a procura pelo sucesso. Ao analisar a adaptabilidade na carreira em funcionários que vivenciam experiências desagradáveis, como rotinas de trabalho exaustivas, por exemplo,

quanto mais o indivíduo consegue se adaptar na carreira, mais proativo ele é e gera impactos benéficos em seu ambiente de trabalho (Bocciardi *et al.*, 2017; Kaur; Kaur, 2021; Klehe *et al.*, 2012). Com isso, os autores presumem que quanto maior a capacidade de adaptação em um ambiente de trabalho hostil, maior a proatividade.

De acordo com Park *et al.* (2022), a relação entre resiliência e a proatividade na carreira não somente é íntima como propicia a empregabilidade, ou seja, as possibilidades do indivíduo de se estruturar naquele espaço de trabalho. Tho *et al.* (2017), ao pesquisarem sobre o papel do *Psycap* no desempenho profissional de funcionários do marketing, além de elucidarem que o *Psycap* prediz a autoeficácia, otimismo e motivação, apresentam que a resiliência é propulsora desse perfil de desempenho no trabalho.

Considerando os processos relacionais apresentados entre a resiliência e a proatividade na carreira é declarada a seguinte hipótese de pesquisa:

H4: A resiliência do capital psicológico tem relação positiva com a proatividade na carreira.

A esperança é um recurso psicológico que apresenta impactos significativos na vida dos indivíduos (Luthans; Yousseff, Avolio, 2007). Pessoas com esperança procuram estratégias de soluções alternativas quando tem algum problema (Petersen; Yousseff-Morgan, 2018).

Para Alessandrini *et al.* (2018), esse recurso medeia forças positivas que geram comportamentos positivos na carreira. Estudos anteriores reforçam que a espera. No quadro 5 seguem os estudos que evidenciam que a esperança do capital psicológico tem relação positiva com a proatividade na carreira.

Quadro 5 - Relação entre a esperança do Capital Psicológico com a Proatividade na Carreira

Autores/Ano	Objetivo	Contribuições
Alessandrini <i>et al.</i> , 2018	Averiguar o impacto do capital psicológico no engajamento e performance de trabalho.	O capital psicológico medeia forças positivas como o engajamento e a performance no trabalho
Brady <i>et al.</i> , 2019	idade, capacitação, esperança, otimismo e resiliência refletem recursos psicológicos que os funcionários podem utilizar quando enfrentam adversidades e desafios no seu trabalho, ao mesmo tempo que refletem uma tendência ou disposição geral para experimentar emoções positivas e envolver-se com outras pessoas. maneiras que refletem essas emoções positiva	As descobertas baseadas em dados de 59 amostras únicas e 14.334 vendedores indicam que alguns construtos da psicologia positiva apresentam relações moderadas a até fortes com o desempenho dos vendedores, embora a força destas relações pareça ter sido substancialmente inflacionada pelo preconceito da fonte comum

(Avey; Nimnicht; Pigeon, 2010).	O objetivo deste estudo é examinar a relação entre o capital psicológico (composto por esperança, otimismo, eficácia e resiliência) e o desempenho dos funcionários através de vários estudos e métodos de dados.	O capital psicológico estava relacionado positivamente ao nível de desempenho financeiro dos funcionários.
(Karatepe; Karadas, 2015).	Investigar o efeito do capital psicológico na satisfação no trabalho, na carreira e na vida, mediado pelo engajamento no trabalho, a partir da teoria da conservação de recursos e do processo motivacional do modelo demandas-recursos do trabalho.	O otimismo parece ser o melhor indicador de capital psicológico, seguido pela resiliência, autoeficácia e esperança. Funcionários com alto capital psicológico estão engajados em seu trabalho em níveis elevados. Funcionários com alto capital psicológico estão mais satisfeitos com seu trabalho, carreira e vida. O capital psicológico aumenta o envolvimento no trabalho, o que, por sua vez, leva à satisfação no trabalho, na carreira e na vida.
(Vandaele; Stålhammar, 2022).	Descobrir estratégias para promover a esperança construtiva entre os estudantes.	A autoeficácia percebida dos alunos aumenta através de aplicações práticas como: ensinar diferentes estratégias de enfrentamento relacionadas às consequências emocionais da educação no bem-estar dos alunos.

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

A esperança impacta diretamente no trabalho, pois quem tem esperança está mais satisfeito com o trabalho, com a carreira e a vida, contribuindo fortemente para a construção de uma carreira mais significativa (Karatepe; Karadas, 2015). Ela pode ser mediadora ainda de outros recursos subjetivos satisfatórios. Um estudo realizado por Jung e Yoo (2015), evidencia que pessoas esperançosas afeta significativamente comportamentos organizacionais. Outros impactos positivos podem ser observados em decorrência da esperança. Considera-se que se propicia benefícios na carreira e em diversos outros contextos (Avey; Nimnicht; Pigeon, 2010).

A capacidade de planejar um futuro desejável é primordial na carreira acadêmica, pois os estudantes proativos conseguem com maior facilidade ter maior consciência das emoções negativas e, sendo conscientes, conseguem desenvolver mais seus conhecimentos. Estudantes proativos precisam de esperança e emoções positivas (Vandaele; Stålhammar, 2022).

Portanto, acredita-se que a esperança reflete um recurso psicológico proativo, pois quanto mais esperançosos, conseguem enfrentar de modo mais satisfatório as adversidades e desafios, além de vivenciar emoções positivas e contribuindo para lidar melhor com desafios no trabalho, estresse etc. (Brady *et al.*, 2019). Sendo assim declara-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H5: A Esperança do capital psicológico tem relação positiva com a proatividade na carreira.

Estudos anteriores mostraram que o otimismo propicia um enfrentamento mais proativo, pois trabalha as expectativas orientadas para o futuro, levando ao reconhecimento e à antecipação quanto ao enfrentamento das dificuldades antes que elas apareçam (Ślebarska; Flakus, 2020). Pessoas otimistas com expectativas positivas conseguem lidar melhor com os resultados não esperados e a lidar com empecilhos. No quadro 6, seguem os estudos que evidenciam que o otimismo do capital psicológico tem relação positiva com a proatividade na carreira.

Quadro 6 - Relação entre a otimismo do Capital Psicológico com a Proatividade na Carreira.

Autores/Ano	Objetivo	Contribuições
Fiksenbaum; Koyuncu; Burke, 2010	Investigar a relação entre virtudes e indicadores de envolvimento no trabalho, satisfação e bem-estar psicológico entre uma grande amostra de mulheres gestoras e profissionais que trabalham em um banco turco.	Otimismo e comportamento proativo estão significativamente e positivamente correlacionados. O otimismo surge como um preditor consistente destes.
Monteiro, Taveira e Almeida (2019)	Analisar diferenças intraindividuais na adaptabilidade de carreira entre os graduados entre o final da graduação (tempo 1) e a integração no mercado de trabalho 18 meses depois (tempo 2); e em segundo lugar, analisar o efeito da adaptabilidade de carreira na situação profissional dos graduados 18 meses após a conclusão da graduação.	Os resultados obtidos confirmaram uma associação positiva das quatro dimensões da adaptabilidade de carreira, com pontuações mais elevadas para o grupo de diplomados empregados, nos dois tempos de medição.
Ślebarska; Flakus, 2020	Investigar a busca de oportunidades de carreira por indivíduos proativos durante a transição do desemprego para o emprego.	Os desempregados à procura de emprego com maior capacidade de resposta proativa, intensificam o seu comportamento de procura de emprego e aumentam as suas possibilidades de empregar-se novamente.
Zhang <i>et al.</i> , 2019	Investigar o planejamento de carreira dos funcionários afetados pela tecnologia de automação.	Os resultados mostraram que as percepções de oportunidade e ameaça estavam associadas ao comportamento de definição de emprego e ao plano de ajuste de carreira a longo prazo e tais relações foram moderadas pela adaptabilidade de carreira e experiência de trabalho relevante para tecnologias de automação.

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

O otimismo, uma característica individual tem relação ao bom humor, perseverança, realização e saúde física, sobretudo uma atitude de crença de que o futuro será positivo, em outras palavras, se considera uma tendência a acreditar que coisas boas irão acontecer (Fiksenbaum; Koyuncu; Burke, 2010). Dessa forma, sugere-se que o comportamento proativo no trabalho, responsável pela melhora do desempenho no trabalho, tem uma relação positiva com o otimismo (Fiksenbaum; Koyuncu; Burke, 2010).

Monteiro, Taveira e Almeida (2019) publicaram um estudo realizado com 183 pessoas graduadas de áreas de estudos diferentes (Economia, Engenharia, Ciências Sociais e Humanas e Direito), considerando a importância dos recursos adaptativos necessários a adaptabilidade na carreira. Esses recursos, bem como a adaptabilidade na carreira tem a ver com a proatividade, pois implicam na motivação para pensar no futuro após a etapa de graduação. Dessa forma, o estudo contribui para observar-se o papel do otimismo na proatividade na carreira (Monteiro; Taveira; Almeida, 2019; Zhang *et al.*, 2019). A partir dos dados apresentados, postula-se a seguinte hipótese:

H6: O Otimismo do capital psicológico tem relação positiva com a proatividade na carreira.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, será descrito o caminho da pesquisa, a tabulação e a análise dos dados, fazendo uso de referenciais teóricos de estudo do método científico, explanando o delineamento da pesquisa, os instrumentos que serão adotados, os procedimentos de análise dos dados, o percurso metodológico e as limitações da pesquisa.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Esta pesquisa é de caráter quantitativo e, de acordo com os objetivos, é uma pesquisa descritiva de levantamento (Marconi; Lakatos, 2022). Foi realizado um estudo transversal e a técnica de coleta de dados consistiu na aplicação de três questionários com perguntas fechadas (Marconi; Lakatos, 2022; Minayo, 1994).

A natureza quantitativa nas metodologias fundamenta-se no método hipotético-dedutivo e valoriza a objetividade na sistematização científica (Marconi; Lakatos, 2022). Ademais, utiliza a coleta de dados como ferramenta para testar as hipóteses com base na mensuração numérica e análise estatísticas, visando estabelecer padrões e comprovar teorias. Desta feita, métodos quantitativos apresentam vantagens tais como precisão, controle das variáveis e prevenção da dedução da subjetividade do cientista (Marconi; Lakatos, 2022). O delineamento foi de levantamento ou *survey* e nesse tipo de investigação a coleta de dados é realizada de forma direta com os participantes (Marconi; Lakatos, 2022; Gil, 2002). Dessa forma, foram analisados os constructos: “capital psicológico” e “proatividade na carreira”, analisando os cursos da área da saúde de uma universidade privada no interior do estado do Ceará.

3.2 CONSTRUCTO E INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento de coleta de dados nesse estudo é o questionário. Os questionários são ferramentas importantes nas pesquisas de levantamento porque têm baixo custo de aplicação, rápida absorção de dados de muitos sujeitos, além contribuir com o sigilo das informações (Gray, 2012; Gil, 2002). O instrumento de coletada de dados, apresentado no Apêndice A é formado por três partes.

A primeira parte do questionário é referente ao perfil socioeconômico dos entrevistados. Os indicadores coletados foram idade, sexo, grau de instrução e estado civil...), as informações

referentes à renda, escolaridade e carga de trabalho. Esses instrumentos encontram-se no Apêndice A.

A segunda parte do questionário é referente ao Capital Psicológico PCQ (24). Conforme Luthans, Avey e Norman (2006) é medido por seis itens para cada constructo (autoeficácia, resiliência, esperança e otimismo). A versão em português e a autorização para o uso do questionário foram obtidas de Mind Garden (2023).

A terceira parte do questionário é referente a proatividade na carreira. O questionário de avaliação da proatividade se apresenta com 15 assertivas nas dimensões visão, planejamento, ação e reflexão de acordo com Bindl *et al.*, (2012). A escala de Likert varia de 1 (nada) a 7 (muito).

3.3 POPULAÇÃO DE ESTUDO

A população de estudo de estudo se trata de um grupo com pelo menos uma característica em comum (Crespo, 2002). A população foi composta por estudantes universitários da área da saúde de um Centro Universitário privado em Sobral – CE. Os critérios de inclusão dos estudantes na amostra foram: o participante selecionado deveria ser um estudante da área da saúde devidamente matriculado, isto é, que não tenha desistido ou trancado o curso durante a realização da pesquisa, ter idade igual ou superior a 18 anos e concordar com a participação voluntária. Foram excluídos participantes que não tiveram disponibilidade para responder os instrumentos dessa investigação.

A população e o número de respondentes do estudo são apresentados na tabela 1. O questionário foi aplicado de forma presencial a todos os estudantes presentes no momento da coleta, abrangendo tanto os do primeiro ano de graduação (primeira e segunda fase) quanto os do último ano de graduação (duas últimas fases do curso). Isso permitiu a avaliação da evolução do Capital Psicológico e da Proatividade na carreira dos estudantes ao longo da graduação. Há uma exceção no curso de medicina, uma vez que a pesquisa ocorre no primeiro ano e no quarto ano da graduação. Esta exceção se justifica porque, nos períodos do quinto e sexto ano do curso de medicina, os estudantes estão no internato, o que inviabiliza a coleta de dados nesses anos acadêmicos.

Tabela 1 - População e Amostra

Cursos	Matriculados			Pesquisados			% Pesquisados
	Fases Iniciais	Fases Finais	Total	Fases Iniciais	Fases Finais	Total	
Medicina	178	239	417	36	38	74	17,75
Odontologia	60	92	152	40	26	66	43,42
Biomedicina	65	10	75	27	20	47	62,67
Psicologia	119	84	203	27	18	45	22,17
Nutrição	92	41	133	15	20	35	26,32
Enfermagem	55	66	121	22	11	33	27,27
Total	569	532	1.101	167	133	302	27,25

Fonte: IES (2023) e dados da pesquisa

Com base nos dados coletados, foi efetuado um teste pós um teste *post hoc* após a aplicação da pesquisa utilizando o *G*Power*. Para um efeito médio ($f^2 = 0,15$), um nível de significância de 5% e um máximo de seis preditores, a potência do teste é de 95,079%, ultrapassando os 80% recomendados por Faul *et al.*, (2009) para considerar os resultados do teste estatístico das hipóteses como relevantes.

3.4 PROCEDIMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS

Para o tratamento dos dados inicialmente foi utilizado o Microsoft Excel para cálculo da média, mediana, quartis, identificação dos outliers e análise box plot. Em seguida foi utilizado o *software* de análise estatística SmartPLS 4.0 para análise das equações estruturais. A validação dos constructos foi efetuada utilizando o loading, Composite Reliability (CR – Confiabilidade Composta), Average Variance Extracted (AVE - Variância Média Extraída) e Validade Discriminante.

O *loadings* dos indicadores é uma medida avalia a relação entre cada indicador e seu respectivo construto. Geralmente, é esperado que os carregamentos sejam superiores a 0,70 no entanto, são tolerados carregamentos entre 0,40 e 0,70 desde que não comprometam a confiabilidade composta (CR) ou a validade do conteúdo (Bagozzi; Yi; Philips, 1991; Hair et al., 2017). O *Composite Reliability* (CR) é... admissão de variável latente com valor maior que 0,70 (Bagozzi; Yi, 2012; Hair; Ringle; Sarstedt, 2011; Hair et al., 2012). Valores acima de 0,95 não são recomendáveis porque indicam que as variáveis estão medindo o mesmo fenômeno (Hair et al., 2017). O Average Variance Extracted (AVE) aborda a qualidade de uma medida. Quando o AVE é superior a 0,50, indicando que a respectiva variável latente explica mais do que a metade da variância de seus indicadores (Hair; Ringle; Sarstedt, 2011; Hair; Sarstedt; Ringle, 2013).

A Validade Discriminante verifica se os indicadores que refletem determinado fator não estão correlacionados com outras variáveis (Hair Et Al., 2017; Marôco, 2014). Henseler, Ringle E Sarstedt (2015) recomenda o teste de HTMT (Heterotrait monotrait ratio) que indica a média de correlação de indicadores de diferentes constructos. É sugerido que o valor de HTMT seja menor que “1”, e se recomenda que seja realizado um procedimento bootstrapping para derivar a distribuição e calcular um intervalo de confiança em nível de 95%. É considerado falta de validade discriminante caso o valor de HTMT seja igual a 1 dentro do intervalo de confiança.

Quanto à validação do modelo estrutural, serão verificados os seguintes indicadores: a multicolinearidade, a significância dos coeficientes e os coeficientes de determinação da variável dependente (R^2 e R^2_a). A multicolinearidade de teste das variáveis latentes exógenas será admitida com VIF menor que 5 (Hair; Ringle; Sarstedt, 2011). A significância dos coeficientes calculada por procedimento bootstrapping será admitida a significância de $p\text{-value} \leq 0,05$ (Hair et Al., 2017). O coeficiente de determinação (R^2) para cada variável latente será classificado como alto ($R^2 = 0,75$), moderado ($R^2 = 0,50$) e fraco ($R^2 = 0,25$) (Hair; Ringle; Sarstedt, 2011).

3.5 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

De encontro com os padrões éticos de pesquisa com seres humanos – Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, esse estudo foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da UNESC e as informações de identificação dos participantes serão sigilosas. Além disso, os dados coletados foram utilizados somente para a pesquisa científica.

A pesquisa iniciou-se após a aprovação do CEP da UNESC, número do parecer 6.687.961 e autorização prévia da instituição em que foram aplicados os questionários. A coleta de dados foi realizada na sala de aula dos estudantes, na ocasião eles foram comunicados sobre os objetivos da pesquisa e sobre o caráter voluntário de participação. Os participantes declaram ciência das informações prestadas e a concordância com a participação em caráter voluntário pela pesquisadora por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), documento que versa sobre a garantia do caráter anônimo da participação e outras informações importantes, como os benefícios, possíveis riscos e o método utilizado.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, serão apresentados os resultados desse estudo tendo como base metodológica e estatística, como análise confirmatória para verificar a validade das dimensões estudadas. Em seguida, serão apresentados os testes de hipóteses da pesquisa, por meio de modelagem de equações estruturais para análise das relações estatísticas entre as dimensões anteriormente referenciadas. Por conseguinte, será apresentada a discussão dos resultados tendo como base os resultados dos testes estatísticos com as hipóteses.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Na tabela 2 é apresentado a composição do perfil dos respondentes quanto ao sexo, idade, renda e as condições laborais, isto é, se já trabalhou ou estagiou em área diferente da graduação e se trabalhou ou estagiou em área de seu curso de graduação.

Tabela 2 - Perfil dos respondentes

Itens	Composição
Sexo	Feminino (75,00%), Masculino (25,00%)
Faixa Etária	19 a 20 anos (41,667%), 21 a 22 anos (8,333%), 23 a 24 anos (18,000%), 25 ou mais (32,000%)
Renda Familiar	Até R\$ 2.761,20 (15,667%), De R\$ 2761,21 a R\$ 4.141,80 (54,000%), Mais de R\$ 4.141,80 (30,333%).
Trabalhou ou estagiou em área do seu curso de graduação	Não (95,333%), Sim (4,667%)
Trabalhou ou estagiou em área diferente do seu curso de graduação	Não (91,667%), Sim (8,333%)
Dados da pesquisa	

O perfil dos respondentes apresenta como predominância alunos do sexo feminino, com (75,000%) dos respondentes. As pesquisas realizadas no Brasil com estudantes de graduação da área da saúde têm evidenciado a prevalência do sexo feminino (Freitas et al., 2023; Lopes; Nihei, 2023; Pereira et al., 2023; Brito et al., 2023; Santos et al., 2023; Wendt et al., 2023). Com relação à faixa etária dos participantes da pesquisa encontrou-se os seguintes dados descritivos de 19 a 20 anos (41,667%), 21 a 22 anos (8,333%), 23 a 24 anos (18,000%) 25 anos ou mais (32,000%). No que cerne à renda familiar, compõem a renda de até R\$ 2.761,20 (15,667%), de R\$ 2.761,21 a R\$ 4.141,80 (54,000%) e mais de R\$ 4.141,80 (30,333%). Os

estudantes 95,333% afirmaram não terem trabalhado ou estagiado na área do seu curso de graduação e (91,667%) trabalhou ou estagiou em área diferente do seu curso de graduação.

Desse modo, pode-se perceber que o público de estudantes que atualmente estão cursando graduação na área da saúde corresponde em maioria a uma idade entre 19 a 20 anos (41,667% dos participantes). Um estudo recente realizado no Brasil por Wendt et al. (2023) sobre o perfil socioeconômico do estudante de medicina corrobora com esses dados, pois revela-se um público bastante jovem em predominância, com idade média de aproximadamente 23 anos. De encontro com o exposto, Ottero, Iost e Gonçalves (2022) atentam para o fato de a fase de graduação no Brasil, comumente é vivenciada no final da adolescência e no início da vida adulta, embora se tenha um perfil bem diversificado no ambiente universitário. Assim, considera-se este um público jovem.

4.2 DIAGNÓSTICO DO *PSYCAP* E PROATIVIDADE NA CARREIRA

Para atender o objetivo específico a: “Descrever os dados das dimensões do capital psicológico (*Psychap*) e da proatividade na carreira” serão descritos os indicadores nas tabelas 3 e 4, respectivamente.

Tabela 3 - Diagnóstico do constructo Capital Psicológico (*Psychap*)

Dim.	Cód.	Assertiva	Méd.	Curt.	Assim.
Autoeficácia	AEF01	Sinto-me confiante ao analisar um problema complicado para encontrar uma solução.	5,687	0,102	-0,777
	AEF02	Sinto-me confiante ao expressar minhas opiniões em reuniões ou discussões.	5,697	-0,765	-0,556
	AEF03	Sinto-me confiante contribuindo em discussões sobre estratégias e planejamento.	5,753	-0,295	-0,744
	AEF04	Sinto-me confiante em ajudar a definir metas e objetivos.	6,473	0,213	-1,332
	AEF05	Sinto-me confiante ao contatar outras pessoas para discutir problemas ou ideias.	6,083	0,776	-1,383
	AEF06	Sinto-me confiante em apresentar informações para um grupo de pessoas.	5,312	-0,577	-0,477
Resiliência	RSL01	Quando me sinto estagnado ou preso em uma situação, penso em muitas maneiras de sair dela.	5,987	-0,171	-0,934
	RSL02	Atualmente, estou buscando alcançar, energicamente, meus objetivos pessoais.	6,720	0,566	-1,545
	RSL03	Acredito que sempre existem muitas maneiras de contornar qualquer problema.	6,272	-0,718	-0,867
	RSL04	Atualmente, vejo-me como sendo bem-sucedido em minhas empreitadas.	6,188	-0,892	-0,660
	RSL05	Consigo pensar em diversas maneiras de atingir meus objetivos atuais.	6,532	0,672	-1,393
	RSL06	No momento, estou atingindo as metas que estabeleci para mim.	5,953	-0,327	-0,877

Esperança	ESP01	Quando enfrento um obstáculo, às vezes tenho dificuldade em superá-lo e seguir em frente.	5,603	0,169	-1,115
	ESP02	Costumo encontrar maneiras de lidar com dificuldades ou desafios.	6,083	1,107	-1,282
	ESP03	Sinto que posso trabalhar ou estudar sozinho, se necessário.	6,287	0,867	-1,359
	ESP04	Encaro situações estressantes com calma.	4,853	-1,116	-0,543
	ESP05	Consigo suportar momentos difíceis, pois já os enfrentei antes.	5,500	-0,220	-1,037
	ESP06	Sinto que posso lidar com várias tarefas ou desafios ao mesmo tempo.	5,280	-0,884	-0,390
Otimismo	OTM01	Quando estou diante de incertezas, geralmente espero o melhor.	5,163	-0,860	-0,641
	OTM02	Às vezes, sinto que se algo pode dar errado, certamente dará.	5,023	-0,966	-0,676
	OTM03	Costumo ver o lado positivo das coisas em relação às minhas atividades.	5,713	-0,485	-0,916
	OTM04	Estou otimista sobre o que o futuro me reserva.	6,037	0,784	-1,147
	OTM05	Às vezes sinto que as coisas nunca saem como eu esperava.	5,307	-0,560	-0,880
	OTM06	Acredito que algumas adversidades podem trazer aprendizados ou oportunidades.	6,198	-0,474	-0,771

Fonte: Dados da Pesquisa

O indicador com de maior média é o RSL02 “Atualmente, estou buscando alcançar, energicamente, meus objetivos pessoais” com valor de 6,720. O indicador de menor média é ESP04 “Encaro situações estressantes com calma” com valor de 4,853. A curtose oscila em termos absolutos, visto que o sinal positivo apenas indica a direção da curtose ou assimetria, entre 0,102 para AEF01: “Sinto-me confiante ao analisar um problema complicado para encontrar uma solução” e -1,116 para ESP04: “Encaro situações estressantes com calma”. A assimetria oscila em termos absolutos entre -0,390 para ESP06: “Sinto que posso lidar com várias tarefas ou desafios ao mesmo tempo” e -1,545 para RSL02: “atualmente, estou buscando alcançar, energicamente, meus objetivos pessoais”.

Tabela 4 - Diagnóstico do constructo Proatividade na Carreira

Dim	Cód.	Assertiva	Méd.	Curt.	Assim.
Visão	VIS01	Pensa sobre formas de obter feedback adicional sobre seu desempenho no curso.	6,505	0,508	-1,255
	VIS02	Pensa sobre formas de receber feedback sobre seu potencial como profissional.	6,347	-0,273	-1,062
	VIS03	Pensa sobre formas de melhorar suas perspectivas de carreira.	6,555	0,891	-1,237
Planejamento	PLN01	Planeja mental e emocionalmente a solicitação de feedback extra aos professores sobre seu desempenho no curso.	5,943	0,296	-1,034
	PLN02	Planeja mentalmente diferentes abordagens de obter feedback adicional relacionado ao meu desempenho como profissional.	6,210	-0,728	-0,739
	PLN03	Planeja mentalmente diferentes abordagens para buscar conselhos de carreira.	6,460	-0,181	-1,166
	PLN04	Planeja alternativas de ações para se desenvolver na carreira.	6,122	-0,103	-0,667

Execução	EXE01	Buscou feedback adicional dos professores sobre meu desempenho no curso.	5,500	-0,268	-1,068
	EXE02	Buscou feedback dos professores sobre seu potencial profissional.	5,573	-0,034	-1,134
	EXE03	Discutiu perspectivas de carreira com alguém mais experiente	6,373	-0,204	-1,132
	EXE04	Esteve engajado nas definições da trajetória de sua carreira	6,327	-0,919	-0,834
	EXE05	Discutiu suas aspirações de carreira com profissionais da área.	6,295	0,078	-0,857
Reflexão	REF01	Monitora os resultados de seus esforços para progredir na carreira".	6,513	0,684	-1,371
	REF02	Considera os feedbacks dos professores sobre "seus esforços para melhorar o seu desempenho no curso".	6,220	1,137	-1,079
	REF03	Considera os feedbacks de outras pessoas relacionados aos "seus esforços para progredir na carreira".	6,287	-0,462	-0,873
	REF04	Considera as consequências de "seus esforços para progredir na carreira".	6,345	-0,515	-0,954

Fonte: Dados da pesquisa

O indicador com de maior média (6,555) é o VIS03 – “Pensa sobre formas de melhorar suas perspectivas de carreira” e o de menor média (5,500) é o EXE01 – “Buscou feedback adicional dos professores sobre meu desempenho no curso”.

A curtose oscila em termos absolutos entre -0,034 para EXE02 – “Buscou feedback dos professores sobre seu potencial profissional” e 1,137 para REF02 – “Considera os feedbacks dos professores sobre "seus esforços para melhorar o seu desempenho no curso". A assimetria oscila em termos absolutos entre -0,667 PLN04 - Planeja alternativas de ações para se desenvolver na carreira a -1,371 REF01 – “Monitora os resultados de seus esforços para progredir na carreira”.

A assimetria e curtose indicam o perfil da distribuição dos dados (Hair et al., 2005). Quando o valor é negativo os dados apresentam distribuição para direita e quando positivo a distribuição dos dados é para a esquerda. A curtose apresenta se a distribuição é pontiaguda (valor positivo) ou achatada (valor negativo). Os valores de ambos os constructos indicam que estão próximos ao padrão de normalidade, visto que os valores de assimetria e curtose variam próximo ao limite de -1 a +1 dos dados. Entretanto esse requisito é para metodologias paramétricas (Hair et al., 2010; Marôco, 2014) e como os indicadores serão analisados por meio de análise estatística com o uso do método PLS-SEM, definido como método estatístico não paramétrico, não é necessário que os dados tenham distribuição normal. Isso porque o PLS-SEM apresenta propriedade de análise estatística robusta tanto com dados normais como com dados não normais (HAIR et al., 2022).

4.3 TESTES DE CONFIABILIDADE E VALIDADE

Na tabela 5 será verificado a confiabilidade e validade do constructo *Psycap* que mede o capital psicológico (Souza; Alexandre; Guirardello, 2017). Esse estudo é composto por duas variáveis, sendo elas “capital psicológico” e “proatividade na carreira”. Sendo assim, serão identificadas e validadas as dimensões desses construtos. Como essas dimensões já foram validadas estatisticamente por outros pesquisadores, essa seção abordará a análise confirmatória dos dados da pesquisa.

Tabela 5 - Confiabilidade e Validade do Constructo *Psycap*

Dimensões	Indicadores	Modelo Inicial			Modelo Final		
		Loading	CR	AVE	Loading	CR	AVE
Autoeficácia	AEF01	0,724	0,867	0,525	0,722	0,867	0,527
	AEF02	0,829			0,830		
	AEF03	0,841			0,842		
	AEF04	0,538			0,536		
	AEF05	0,635			0,633		
	AEF06	0,735			0,736		
Resiliência	RSL01	0,591	0,825	0,442	-	0,805	0,512
	RSL02	0,661			0,766		
	RSL03	0,737			0,718		
	RSL04	0,686			0,734		
	RSL05	0,680			0,757		
	RSL06	0,622			-		
Esperança	ESP01	0,491	0,837	0,470	-	0,874	0,637
	ESP02	0,644			0,709		
	ESP03	0,521			0,479		
	ESP04	0,804			0,796		
	ESP05	0,762			0,794		
	ESP06	0,814			0,803		
Otimismo	OTM01	0,800	0,802	0,444	0,800	0,848	0,534
	OTM02	0,772			0,770		
	OTM03	0,846			0,852		
	OTM04	0,689			0,693		
	OTM05	0,475			0,460		
	OTM06	0,100			-		

Fonte: Dados da pesquisa

Os indicadores da dimensão “autoeficácia” apresentam *loadings* satisfatórios, no modelo inicial sendo o menor deles o AEF04 (0,538) e o maior AEF03 (0,841) dentro dos parâmetros estabelecidos. Essa dimensão apresenta CR = 0,867 e AVE = 0,525, indicando pontuações condizentes para confiabilidade, conforme os parâmetros referidos por Hair et.al. (2017). Esses resultados também foram satisfatórios no modelo final.

Os indicadores da dimensão “Resiliência” obtiveram-se no modelo inicial AVE = 0,442, sendo menor que 0,50 definido pela literatura. Dessa forma os indicadores “RSL01” e “RSL06” foram excluídos por ter loading menores que 0,70. Assim, o modelo final deteve valores satisfatórios de CR e AVE. Com relação aos indicadores da dimensão “Esperança” o valor de AVE = 0,470. Para OTM06 = 0,100.

O segundo constructo mede a proatividade na carreira dos estudantes universitários da área da saúde. Sendo assim, o constructo indica os comportamentos proativos embasados nas dimensões: visão, planejamento, execução e reflexão, conforme é apresentado na tabela 6.

Tabela 6 - Confiabilidade do Constructo Proatividade na Carreira

Dimensões	Indicadores	Modelo Inicial			Modelo Final		
		Loading	CR	AVE	Loading	CR	AVE
Visão	VIS01	0,740			0,735		
	VIS02	0,824	0,848	0,651	0,825	0,848	0,621
	VIS03	0,853			0,855		
Planejamento	PLN01	0,693			-		
	PLN02	0,831	0,769	0,469	0,779	0,777	0,544
	PLN03	0,753			0,847		
	PLN04	0,379			0,555		
Execução	EXE01	0,762			0,526		
	EXE02	0,797			0,539		
	EXE03	0,711	0,770	0,430	0,673	0,860	0,673
	EXE04	0,623			-		
	EXE05	0,193			-		
Reflexão	REF01	0,499			-		
	REF02	0,782	0,770	0,466	0,825	0,801	0,580
	REF03	0,579			0,572		
	REF04	0,818			0,856		

Fonte: Dados da pesquisa

Dado os valores de AVE do modelo Inicial serem melhores ao valor 0,50 determinado pela literatura, foram suprimidos os indicadores PLN4, EXE04, EXE05 e REF01. Dessa forma, o modelo final apresenta CR e AVE conforme determinado na literatura (Hair et.al., 2017; Hair; Sarstedt; Ringle, 2013). No planejamento, obteve-se AVE=0,469. No caso de execução AVE=0,430 e Reflexão AVE = 0,466.

Dentre as formas mais aceitas de validade, está a validade discriminante, que se refere ao quanto dois conceitos são diferentes (Hair et al., 2017). Com relação ao planejamento, no modelo inicial, observa-se problemas com validade discriminante, já que AVE (=0,469) encontra-se abaixo do índice de confiança. Por fim, a dimensão reflexão também apresentou valor de variância média extraída (VME = 0,644) abaixo do esperado para o critério

confiabilidade proposto. Para complementar os testes, de CR e AVE, utilizou-se a validade discriminante HTMT na tabela 7.

Tabela 7 - Validade discriminante – HTMT

Dimensões	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Teste HTMT diferente de 1
(1) AEF								Sim
(2) RSL	0,545							Sim
(3) ESP	0,741	0,438						Sim
(4) OTM	0,469	0,588	0,899					Sim
(5) VIS	0,639	0,682	0,415	0,388				Sim
(6) PLN	0,504	0,658	0,734	0,772	0,755			Sim
(7) EXE	0,537	0,255	0,747	0,840	0,393	0,856		Sim
(8) REF	0,635	0,373	0,601	0,596	0,653	0,790	0,555	Sim

Fonte: Dados da pesquisa

Seu índice deve estar abaixo de 1,00 para que a validade discriminante seja estabelecida e satisfatória (Hair et al., 2017). Esses dados referem que as dimensões avaliadas possuem validade discriminante.

4.4 DISTRIBUIÇÃO DOS DADOS DAS DIMENSÕES DOS CONSTRUCTOS *PSYCAP* E PROATIVIDADE

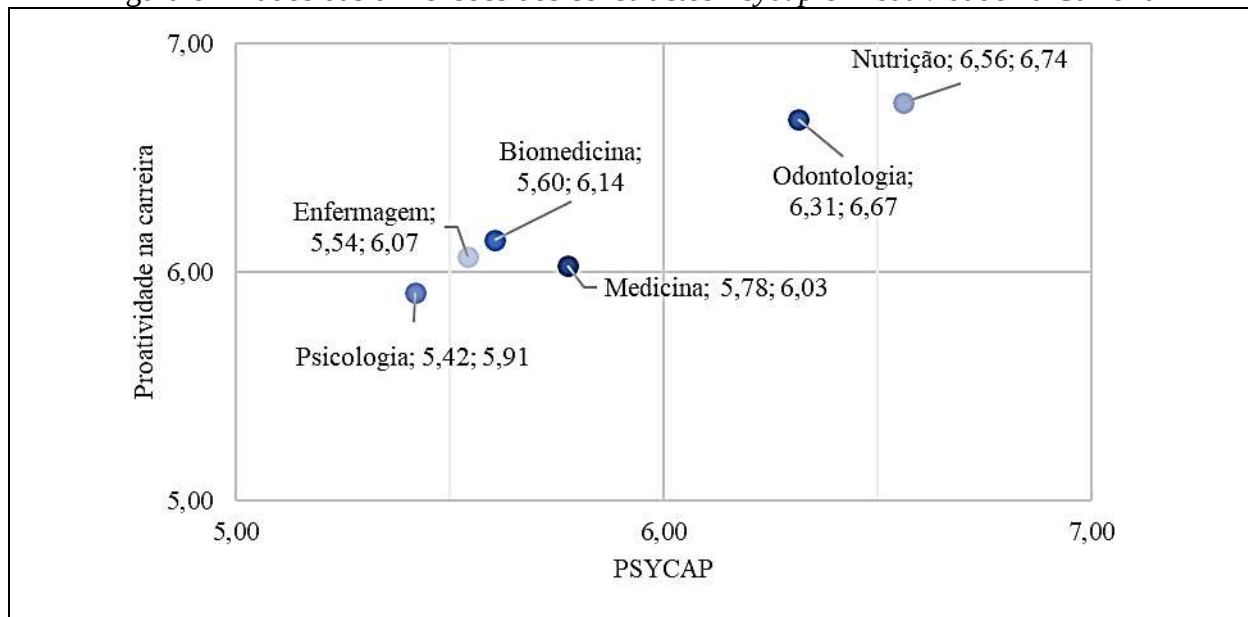
Os valores médios de cada constructo por curso pesquisado estão apresentados na tabela 8. Os valores médios foram calculados depurando os indicadores dos modelos finais da avaliação de confiabilidade e validade

Tabela 8 - Dados das dimensões dos constructos *Psycap* e Proatividade na Carreira

Cursos	Psycap	PC
Medicina	5,78	6,03
Odontologia	6,31	6,67
Biomedicina	5,60	6,14
Psicologia	5,42	5,91
Nutrição	6,56	6,74
Enfermagem	5,54	6,07

Fonte: Dados da Pesquisa

Figura 6 - Dados das dimensões dos constructos *Psycap* e Proatividade na Carreira



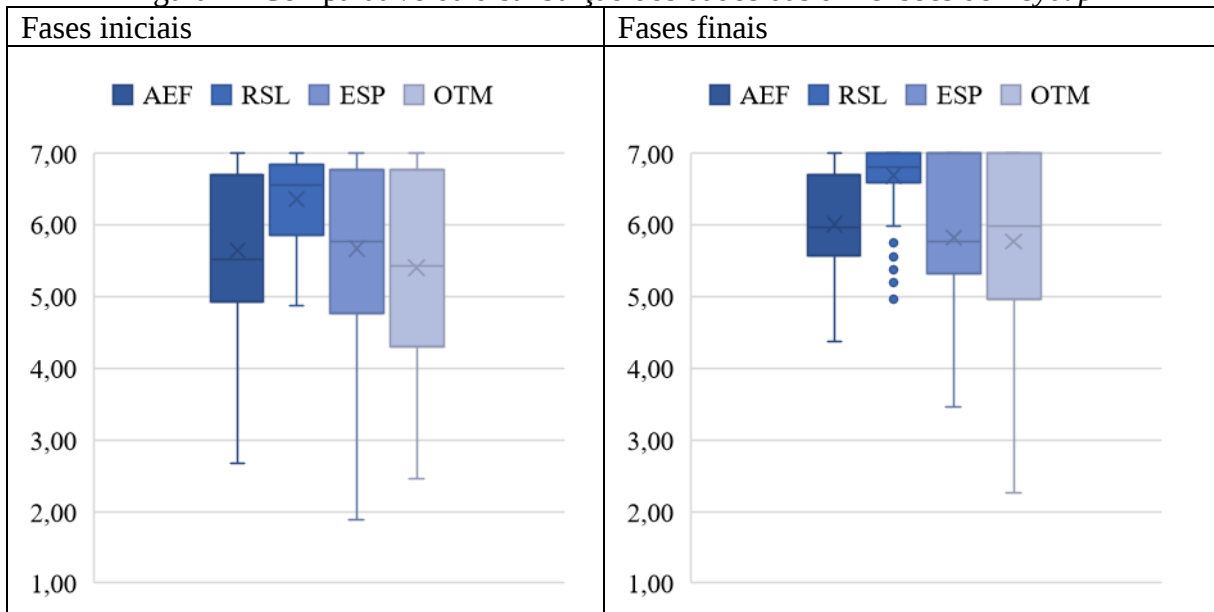
Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados da pesquisa permitem inferir que os estudantes de nutrição foram os que apresentaram maiores índices com relação aos outros cursos da saúde que participaram da pesquisa, tanto para o capital psicológico (*Psycap*=6,56) quanto para a proatividade na carreira (*PC*=6,74). Já os estudantes do curso de psicologia foram os que apresentaram menor *Psycap* (=5,42) e menor *PC* (5,91). De encontro com os achados, um estudo realizado por Burt, Eubank e Orazem (2022) sobre o capital psicológico de estudantes de nível superior, demonstraram que os estudantes de nutrição demonstraram bons índices de capital psicológico, principalmente o otimismo durante a pandemia de Covid-19.

4.5 COMPARATIVO DAS DIMENSÕES DO CAPITAL PSICOLÓGICO (*PSYCAP*) E DA PROATIVIDADE NA CARREIRA ENTRE ESTUDANTES NAS FASES INICIAIS E NAS FASES FINAIS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO

Para atender o objetivo específico b) “Comparar as dimensões do capital psicológico (*Psycap*) e da proatividade na carreira entre estudantes nas fases iniciais e nas fases finais dos cursos de graduação” foram testadas as hipóteses H_1 e H_2 respectivamente.

Para o teste da hipótese H_1 : “Estudantes das fases finais de seus programas de graduação possuem um capital psicológico mais alto do que aqueles nas fases iniciais” é apresentado gráficos comparativos na figura 7 e o teste estatístico na Tabela 9.

Figura 7 - Comparativo da distribuição dos dados das dimensões do *Psycap*

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 9 - Teste de *Wilcoxon-Mann-Whitney* das dimensões do *PSYCAP*

Cód.	Descrição	Fase Inicial	Fase Final	Diferença	<i>p-value</i>	Conclusão
AEF	Autoeficácia	5,635	6,004	0,369	0,001	Diferente
RSL	Resiliência	6,351	6,684	0,332	0,000	Diferente
ESP	Esperança	5,669	5,821	0,152	0,143	Similar
OTM	Otimismo	5,395	5,763	0,368	0,006	Diferente
H1.	$PSYCAP_{ini} \leq PSYCAP_{fin}$	5,762	6,068	0,306	0,001	Suportada

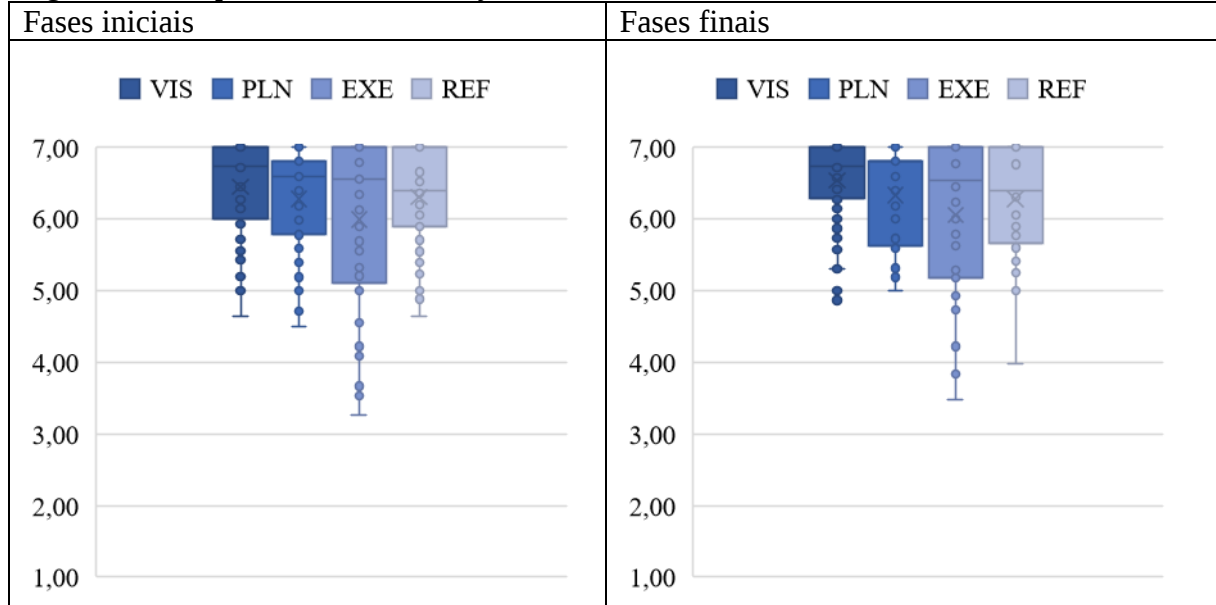
Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se, considerando $p\text{-value} < 0,05$, que a diferença da média geral do constructo *Psycap* é significativa. Dessa forma a Hipótese H1 é suportada. Esses dados corroboram com os estudos anteriores realizados por Aryani et al. (2021), pois referem que nas fases finais da graduação, o estudante apresenta um aumento do capital psicológico e que esse constructo cognitivo é refinado durante a carreira estudantil. Considera-se que essas capacidades psicológicas, em decorrência do contexto estudantil, evoluem significativamente por fatores diversos (Massar et al., 2020; Callanan; Benzing, 2004; Timms et al., 2018).

Observa-se que os cursos da saúde apresentam aumentos significativos, principalmente nas dimensões autoeficácia (AEF), resiliência (RES) e otimismo (OTM). No entanto, a esperança (ESP), apesar de ter apresentado um índice maior na fase final dos cursos, não pode ser considerado uma evolução significativa. Sendo assim, é importante que estudos futuros

explorem fatores que mapeiem o otimismo e os fatores relacionados a ele, bem como essa dimensão se constrói e se mantém na carreira estudantil.

Figura 8 - Comparativo da distribuição dos dados das dimensões da Proatividade na Carreira



Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 10 - Teste de *Wilcoxon-Mann-Whitney* da PC

Cód.	Descrição	Fase Inicial	Fase Final	Diferença	<i>p-value</i>	Conclusão
VIS	Visão	6,441	6,535	0,094	0,349	Similar
PLN	Planejamento	6,277	6,326	0,049	0,086	Similar
EXE	Execução	5,990	6,053	0,063	0,767	Similar
REF	Reflexão	6,298	6,269	-0,028	0,860	Similar
H₂	PC_{ini} ≤ PC_{fin}	6,252	6,296	0,044	0,660	Rejeitada

Fonte: Dados da pesquisa.

Para o teste de Hipótese H₂, verifica-se considerando *p-value* <0,05 que a diferença da média geral do constructo proatividade na carreira não é significativa. Por isso, é possível inferir que a proatividade na carreira não teve um aumento expressivo para ser confirmada a hipótese 2. Logo, a Hipótese H₂ é rejeitada. Aqui é válido observar que, embora se considere que a proatividade não teve um aumento expressivo nas fases finais, os alunos inicialmente apresentavam comportamentos relativamente proativos, o que pode explicar os dados evidenciados no estudo. Por outro lado, não foi percebido uma menor variabilidade principalmente dos indicadores EXE e REF com os estudantes das fases finais.

Para Grant e Ashford (2008), atitudes que visam o futuro e a mudança de modo antecipatório são comportamentos proativos e eles são próprios do perfil do estudante, pois ele é um indivíduo ativo que constantemente lida com situações que exigem a flexibilidade e a antecipação, como trabalhos em equipe, provas e seminários, por exemplo. Além disso, o estudante constantemente precisa se avaliar e planejar suas tarefas, fazendo alusão a autorregulação, que é a base da proatividade (Cornoldi; Debeni; Fiorito, 2003).

Essas características também são influenciadas por fatores diversos e individuais, como o etarismo, conforme afirmam Van Veldhoven e Dorenbosh (2008), quanto mais jovem, maior o índice de proatividade. Da mesma forma, a idade tem uma relação intrínseca para a proatividade (Aydin; Knezović; Bico; Smajic, 2024; Carballo-Penela; Ruza-Sanmartín; Bande, 2024). Considerando que a maioria do público estudado são estudantes entre 19 e 20 anos, um público relativamente jovem, estes possuem características posicionais e de personalidade que compactuam com a proatividade. Esses dados foram, assim, observados neste estudo e corroboram também com a literatura de Ballout (2008).

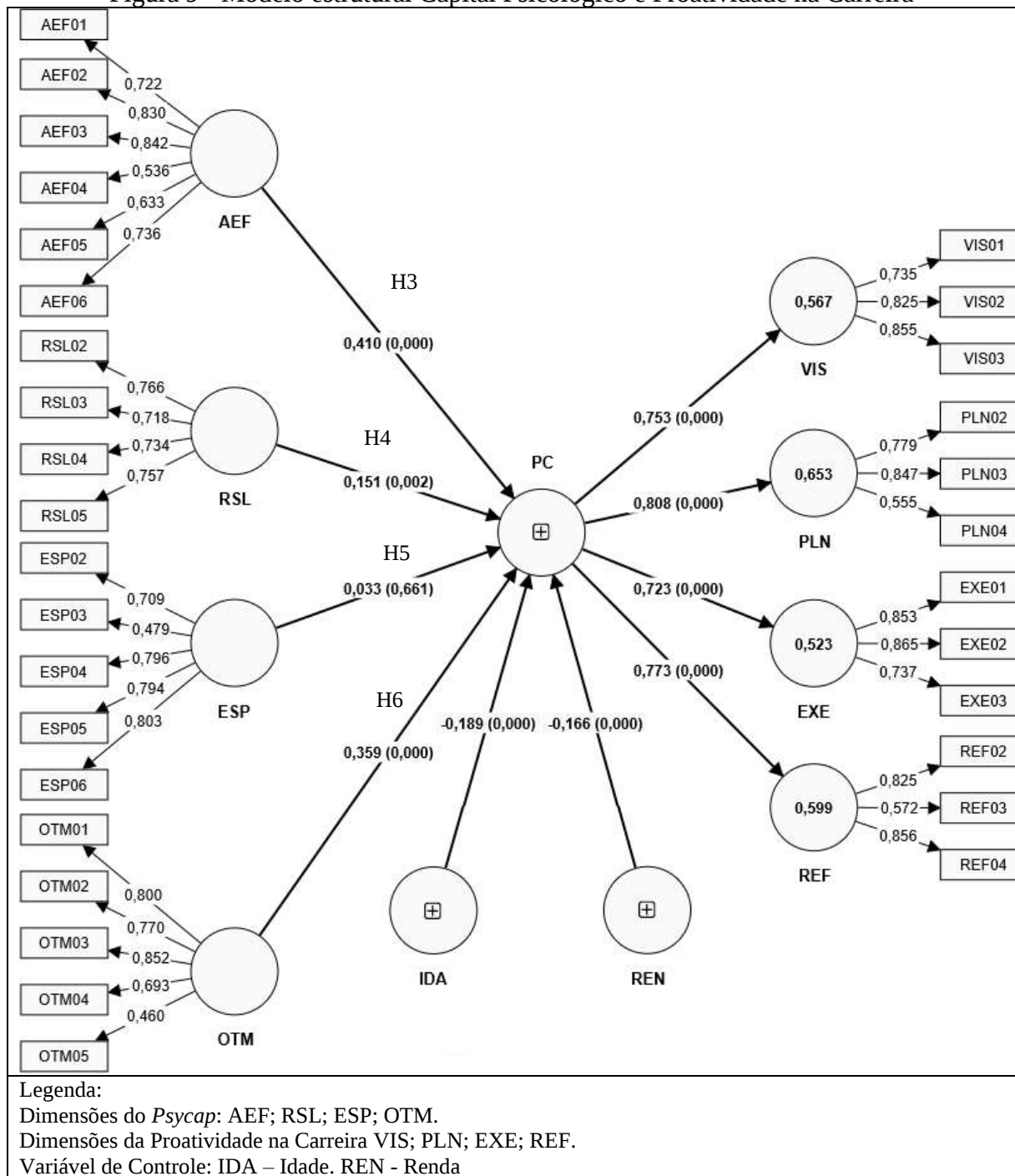
Ademais, o sucesso na carreira depende muito da proatividade e a universidade é uma ferramenta importante para promover proatividade e capacidade de autorregulação nos estudantes (Cornoldi; Debeni; Fiorito, 2003).

4.6 RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES DO CAPITAL PSICOLÓGICO (*PSYCAP*) NA PROATIVIDADE NA CARREIRA

Para atender o objetivo específico c) “investigar a relação entre as dimensões do capital psicológico (*Psycap*), nomeadamente autoeficácia, resiliência, otimismo e esperança, na proatividade na carreira” foi efetuado o modelo estrutural conforme Figura 9.

O modelo estrutural proposto converge para reunião dos dois constructos: a) capital psicológico, com quatro dimensões: Autoeficácia: AEF 01, AEF 02, AEF 03, AEF04, AEF05 e AEF06; Resiliência: RSL 01, RSL 02, RSL 03, RSL 04, RSL 05 e RSL 06; Esperança: ESP01, ESP02, ESP03, ESP04, ESP05 e ESP06; Otimismo: OTM 01, OTM 02, OTM 03, OTM 04, OTM 05, OTM 06; b) Proatividade na carreira com quatro dimensões: Visão: VIS01, VIS 02, VIS 03; Planejamento: PLN01, PLN02, PLN03, PLN04; Execução: EXE01, EXE02, EXE03, EXE04, EXE05; Reflexão: REF01, REF 02, REF 03 e REF04.

Figura 9 - Modelo estrutural Capital Psicológico e Proatividade na Carreira



Fonte: Dados da pesquisa

Após satisfazer os critérios estatísticos definidos por Hair et al. (2017) sobre confiabilidade e validade discriminante dos constructos do modelo de mensuração, nesta etapa são apresentados: o modelo estrutural completo e a discussão das relações evidenciadas. Para avaliar o modelo estrutural foram observados os valores dos testes: R^2 , R_a^2 e o VIF. Ademais, foram verificadas se as dimensões estudadas possuem relação significativa entre elas. Estas avaliações estão dispostas nas seções que seguem.

Tabela 11 - Indicadores do modelo estrutural

Caminho Estrutural	VIF	<i>Path Coefficients</i>	Intervalos de confiança		p-value	Teste de Hipótese
			2,50%	97,50%		
VC - IDADE	1,051	-0,189	-0,265	-0,109	0,000	-
VC - REN	1,046	-0,166	-0,251	-0,088	0,000	-
H3. AEF → PC	1,896	0,410	0,291	0,526	0,000	Suportado
H4. RSL → PC	1,406	0,151	0,051	0,244	0,002	Suportado
H5. ESP → PC	2,810	0,033	-0,118	0,175	0,661	Rejeitado
H6. OTM → PC	2,243	0,359	0,237	0,486	0,000	Suportado
Coeficiente de determinação da Proatividade na Carreira” $R^2 = 0,612$ $R^2_a = 0,604$						

Fonte: Dados da pesquisa

O valor VIF deve ser menor que 5 (Marôco, 2014). Sendo que o valor máximo de VIF é de 2,810 o caminho estrutural é validado. O modelo estrutural foi controlado por duas variáveis de controle idade (ID) e a Renda (REN) sendo ambas significativas e negativas eliminando seus efeitos sobre a proatividade na carreira.

A autoeficácia (AEF) tem relação significativa e positiva (0,410, $p\text{-value} = 0,000$) sendo a hipótese 3 suportada. A resiliência (RSL) tem relação significativa e positiva (0,151; $p\text{-value} = 0,002$), sendo a hipótese 4 suportada. A esperança (ESP), no entanto, não apresentou relação positiva (0,033; $p\text{-value} = 0,661$), sendo rejeitada a hipótese 5. Por fim, o otimismo tem relação significativa e positiva (0,359; $p\text{-value} = 0,000$) sendo a hipótese 6 suportada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve o objetivo de “avaliar a influência das dimensões do capital psicológico (*PSYCAP*) na proatividade na carreira”. Para atender o objetivo geral, foram abordados os seguintes objetivos específicos. Objetivo específico a) “Descrever os dados das dimensões do capital psicológico (*PSYCAP*) e da proatividade na carreira”. A análise dos dados coletados evidência que os estudantes respondentes da pesquisa apresentaram *Psycap* maior nas fases finais dos cursos do que nas fases iniciais. Esse dado corrobora com os estudos anteriores que apontam que o capital psicológico é um recurso de forças psicológicas aberto ao desenvolvimento. Além disso, com a práxis e aprofundamento teórico da psicologia da pesquisadora, reforça-se que as nossas capacidades psicológicas podem e são modificadas e refinadas ao longo do nosso ciclo vital, explicando, assim, alguns dos achados nesse estudo.

Foi constatado que, dentre os estudantes da área da saúde, os que possuem maior capital psicológico são os estudantes de nutrição e, todos os cursos, apresentam bons índices de proatividade na carreira. Esses dados precisam ser monitorados e trabalhados durante a graduação, haja visto que esse constructo cognitivo é aberto ao desenvolvimento e que um *Psycap* positivo favorece outros constructos cognitivos importantes para o indivíduo. Atenta-se para a peculiaridade deste dado porque o curso de psicologia estava dentre os cursos pesquisados, aparecendo como um dos cursos com índice de *psycap* mais baixo

Ademais, os estudos anteriores relatam que um bom *Psycap* é a fundamental para a personalidade proativa e que pode possibilitar melhores desempenhos organizacionais. Os achados anteriores e a interpretação dos dados na pesquisadora neste estudo permitem entender que as universidades devem incorporar práticas que estimulem a autonomia e planejamento dos estudantes. Isto é, considerando que o *Psycap* evoluiu ao longo dos anos iniciais até os anos finais, esse constructo precisa ser estimulado, pois os estudos anteriores já salientam que ele corresponde a um estado em desenvolvimento. Somado à isso, se entende, para a psicologia, que a nossa personalidade e os nossos comportamentos tendem a apresentar mudanças significativas ao longo da nossa vida, a depender da cultura, do ambiente e das relações com pessoas.

Para atender o objetivo específico b) “Comparar as dimensões do capital psicológico (*Psycap*) e da proatividade na carreira entre estudantes nas fases iniciais e nas fases finais dos cursos de graduação” foram efetuados dois testes de hipóteses. Com isso, esse estudo permitiu à pesquisadora inferir que os cursos da saúde apresentam aumentos significativos nas dimensões autoeficácia (AEF), resiliência (RES) e otimismo (OTM). Já a dimensão esperança, apesar de ter apresentado um índice maior na fase final dos cursos, não pode ser considerado

uma evolução significativa. Sendo assim, é importante que estudos futuros aprofundem sobre a dimensão da esperança, bem como essa dimensão se constrói e se mantém na carreira estudantil.

Com relação à proatividade na carreira não houve variações significativas entre os estudantes das fases iniciais para as fases finais. Entretanto, é importante notar que nas fases iniciais, os estudantes apresentavam alto índice de comportamento proativo, portanto, não representa um dado preocupante. Além disso, entende-se que as capacidades psicológicas podem modificar-se ao longo dos anos, são abertas ao desenvolvimento, de acordo com o contexto e as práticas culturais, além disso, o indivíduo jovem já possui essencialmente características proativas, pois só em ser universitários, isso já exige competências proativas desde o ingresso na carreira estudantil. Comumente, os jovens, especialmente nas fases acadêmicas, apresentam alto engajamento no trabalho, carreira, etc pois possuem mais energia e perspectivas positivas sobre o futuro.

Para atender o terceiro objetivo específico c) “investigar a relação entre as dimensões do capital psicológico (*Psycap*), nomeadamente autoeficácia, resiliência, otimismo e esperança, na proatividade na carreira”, foram realizados 4 testes de hipóteses, onde constata-se que a autoeficácia, a resiliência e o otimismo possuem relação positiva com a proatividade na carreira e, entretanto, a esperança não apresentou relação significativa. Esse fator pode estar relacionado ao fato deste constructo se tratar de um recurso mais subjetivo, diferente dos demais. Nas próximas seções serão abordadas as considerações finais, a implicação teórica e gerencial, sugestões de estudos futuros e as limitações desta pesquisa.

5.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS

Esse estudo possibilita aprofundamento no Capital Psicológico e na Proatividade na carreira, desde sua fundamentação teórica e aspectos de mensuração. Entretanto, algumas lacunas teóricas podem ser encontradas. No caso do capital psicológico, infere-se que esse tema já é abordado com alunos, mas que, por vezes, não aborda um caráter longitudinal de pesquisa, ou seja, que estabeleça um parâmetro de análise entre alunos da fase final e da fase inicial.

Com relação à proatividade, percebeu-se a falta de um consenso que exemplificassem quais seriam os comportamentos proativos, sinalização de exemplos e modelos comportamentais, para assim propiciar outros estudos inferenciais. Sendo assim, os estudos futuros, para contribuir de modo mais diretivo devem abordar comportamentos proativos de modo mais objetivo. Além disso, futuras pesquisas devem abordar o

comportamento proativo relacionado ao estudante universitário, pois a maioria dos estudos estão direcionados exclusivamente ao campo do trabalho.

5.2 IMPLICAÇÕES GERENCIAIS

As Instituições de Ensino Superior (IES) e os campos de trabalho são um espaço de constantes modificações e os estudantes acompanham essas transformações. Desse modo, o estudante universitário vivência em seu percurso acadêmico a possibilidade de explorar suas capacidades, maximizando suas habilidades positivas e minimizando aquelas menos desejáveis. Nesse sentido, o diagnóstico do capital psicológico e da proatividade na carreira com esse grupo podem ser uma ferramenta para adaptação curricular e fortalecimento de comportamentos desejáveis ao longo do processo formativo.

Nesse sentido, o presente estudo fornece as instituições um olhar valorizado para o fortalecimento de comportamentos positivos como ferramenta de qualificação profissional e, posteriormente, inserção no mercado de trabalho de modo mais favorável. A pesquisa destaca o papel mediador do psycape e a relação desta categoria de análise e o estudante universitário, promovendo uma base para a qual a universidade pode promover benefícios para uma perspectiva psicológica positiva e que, sobretudo, os alunos sintam-se preparados para as vivências que precedem a graduação.

5.3 LIMITAÇÕES E ESTUDOS FUTUROS

O estudo apresenta algumas limitações, como por exemplo, resultados inesperados, pois nem todas as hipóteses foram aceitas. Além disso, foi constatada escassez de outras pesquisas que abordassem as mesmas temáticas ou temáticas semelhantes, como por exemplo, que falassem da relação entre as dimensões do capital psicológico e a proatividade na carreira. Para estudos futuros será importante replicar as investigações que não foram esgotadas na pesquisa, como por exemplo: Existem estratégias para que o capital psicológico seja aprimorado? A renda familiar interfere na proatividade e/ou no capital psicológico? Outros estudos também poderiam aplicar os questionários com outra população de estudantes, para assim embasar as práticas educacionais que possam estimular um capital psicológico mais positivo.

Além disso, tem-se como limitação os questionários serem realizados de modo impresso, exigindo maior tempo de resposta dos respondentes. O fato da pesquisa ter sido realizada com estudantes ao final do semestre, ocasião na qual já se encontram mais cansados

para responder questionários também pode ser mencionado como um fator limitante. Logo, para estudos futuros, é importante que os instrumentos sejam validados para aplicação online, a fim de atender de modo mais rápido aos participantes. Além disso, é importante que outros estudos explorem o diagnóstico de estudantes no início do curso e do final do curso, pois não foram encontradas muitas publicações que versassem esse contorno.

Também é importante que os próximos estudos possam discutir sobre práticas que estimulem um capital psicológico positivo, haja visto que esse estado psicológico é aberto ao desenvolvimento. Logo, um capital psicológico positivo é importante para assim tornar os estudantes mais proativos, fatores que contribuem positivamente para o mercado de trabalho. Considerando os achados supracitados, essa dissertação contribui para os estudos e intervenções no campo educacional e organizacional com vista a promoção de capital psicológico positivo e comportamentos proativos. Em termos de contribuições gerenciais, o presente estudo demonstra que o desenvolvimento da proatividade evolui em progresso das seguintes capacidades: autoeficácia, resiliência e otimismo do capital psicológico.

Os achados do estudo também nos levam a considerar que o processo de formação do estudante é influenciado pelo estado psicológico do indivíduo, sendo assim, as instituições de ensino superior podem integrar à formação estudantil oferecendo apoio psicológico e psicopedagógico, podendo, nesses espaços, trabalhar com o fortalecimento de habilidades sociais e cognitivas a favor de um capital psicológico positivo e proativo para o mercado de trabalho. Outros estudos podem investigar eventos estressores, analisando as grades curriculares e os projetos pedagógicos, bem como o fornecimento de atividades extracurriculares em favor da construção de comportamentos proativos.

Um dado importante verificado pela pesquisadora diz respeito ao curso de Nutrição como um curso de maior psycap. Ao início da pesquisa, esperava-se que os maiores índices estivessem com os estudantes de psicologia ou medicina. Com isso, sugere-se também que outros estudos possam direcionar atenção tanto para investigar fatores preditores de psycap em estudantes da saúde, especificamente com o curso de nutrição.

Assim, esse estudo impacta na carreira da pesquisadora pois permite inferir acerca das subjetividades e características psicológicas da categoria de estudantes universitários. Além disso, as instituições de ensino superior podem incorporar, a partir do entendimento dos recursos psicológicos dos alunos, novas estruturas de curricularização e que influenciem a maximização das potências. Ademais, pode-se estabelecer programas de apoio psicopedagógico na busca de desenvolvimento de recursos pessoais.

REFERÊNCIAS

- ABU SAID, Al-Mansor *et al.* A career success model for academics at Malaysian research universities. **European Journal of Training and Development**, v. 39, n. 9, p. 815-835, 2015.
- ABUBAKAR, A. Mohammed; FOROUTAN, Taraneh; MEGDADI, Khaled Jamal. An integrative review: High-performance work systems, psychological capital and future time perspective. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 27, n. 4, p. 1093-1110, 2019.
- AKKERMANS, Jos; KUBASCH, Stella. Trending topics in careers: a review and future research agenda. **Career Development International**, v. 22, n. 6, p. 586-627, 2017
- ALESSANDRI, Guido *et al.* Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. **Career Development International**, v. 23, n. 1, p. 33-47, 2018.
- ALI, Muhammad *et al.* Mindfulness and study engagement: Mediating role of psychological capital and intrinsic motivation. **Journal of Professional Capital and Community**, v. 7, n. 2, p. 144-158, 2022.
- ALKHEMEIRI, Ahmed Khamis; KHALID, Khalizani; MUSA, Norwahida. The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. **European Journal of Training and Development**, v. 45, n. 4/5, p. 285-300, 2021.
- ARYANI, Farida *et al.* From high school to workplace: investigating the effects of soft skills on career engagement through the role of psychological capital in different age groups. **Education+ Training**, v. 63, n. 9, p. 1326-1345, 2021.
- ASGHAR, Muhammad; MINICHIELLO, Angela. Two sides to every psyche: Implications of positive psychology for "mental health" research in engineering education. **Journal of Engineering Education**, p. 1, 2022.
- ASHFORD, Susan J. Feedback-seeking in individual adaptation: A resource perspective. **Academy of Management journal**, v. 29, n. 3, p. 465-487, 1986.
- AVEY, James B.; NIMNICHT, James L.; GRABER PIGEON, Nancy. Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 31, n. 5, p. 384-401, 2010.
- AYDIN, Šejma *et al.* Idade, intenções empreendedoras e intraempreendedoras: o papel mediador da orientação empreendedora individual. **Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy**, v. 1, pág. 94-113, 2024.
- BAGOZZI, Richard P.; YI, Youjae. Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. **Journal of the academy of marketing science**, v. 40, n. 1, p. 8-34, 2012.
- BAGOZZI, Richard P.; YI, Youjae; PHILLIPS, Lynn W. Assessing construct validity in organizational research. **Administrative science quarterly**, p. 421-458, 1991.
- BALLOUT, Hassan I. Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. **Career Development International**, v. 14, n. 7, p. 655-670, 2009
- BANDURA, A. Self-Efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, Washington, v. 84, n.2, p. 191-215, 1977.

- BARHATE, Bhagyashree; DIRANI, Khalil M. Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. **European Journal of Training and Development**, v. 46, n. 1/2, p. 139-157, 2022.
- BARUCH, Yehuda. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. **Career development international**, v. 9, n. 1, p. 58-73, 2004.
- BATEMAN, Thomas S.; CRANT, J. Michael. Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. **Business Horizons**, v. 42, n. 3, p. 63-70, 1999.
- BENNIS, Warren; NANUS, Burt. The strategies for taking charge. **Leaders, New York: Harper. Row**, v. 41, 1985.
- BINDL, Uta K. *et al.* Fuel of the self-starter: how mood relates to proactive goal regulation. **Journal of Applied Psychology**, v. 97, n. 1, p. 134, 2012.
- BINDL, Uta K.; PARKER, Sharon K. **Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations**. 2011.
- BOCCIARDI, Federica *et al.* Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. **European Journal of Training and Development**, v. 41, n. 1, p. 67-82, 2017.
- BRADY, Lisa L. *et al.* A meta-analysis on positive psychology correlates of sales performance. In: **Examining the role of well-being in the marketing discipline**. Emerald Publishing Limited, 2019. p. 91-115.
- BRANDSTÄTTER *et al.* The presynaptic active zone protein bassoon is essential for photoreceptor ribbon synapse formation in the retina. **Neuron**, v. 37, n. 5, p. 775-786, 2003.
- BRITO, Ederline Suelly Vanini de *et al.* Repercussões da pandemia de Covid-19 na saúde mental nos estudantes de Medicina de Pernambuco. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 47, p. e082, 2023.
- BURT, Kate G.; EUBANK, Jacob M.; ORAZEM, John. Female black, indigenous, and students of color demonstrate greater resilience than other students during a global pandemic. **Equity in Education & Society**, v. 1, n. 2, p. 202-215, 2022.
- CALLANAN, Gerard; BENZING, Cynthia. Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. **Education+ Training**, v. 46, n. 2, p. 82-89, 2004.
- CALVETTI, P. Ü., Muller, M. C., & Nunes, M. L. T. (2007). Psicologia da saúde e psicologia positiva: perspectivas e desafios. **Psicologia: ciência e profissão**, 27, 706-717.
- CAMPBELL, Elaine. Reconstructing my identity: An autoethnographic exploration of depression and anxiety in academia. **Journal of Organizational Ethnography**, v. 7, n. 3, p. 235-246, 2018.
- CARBALLO-PENELA, Adolfo; RUZO-SANMARTÍN, Emilio; BANDE, Belén. The influence of individual and contextual factors on proactivity and proficiency: the roles of meaningfulness of work and competitive intensity. **Baltic Journal of Management**, v. 19, n. 2, p. 183-199, 2024.
- CARVALHO, Luara; MOURÃO, Luciana; FREITAS, Clarissa. Career counseling for college students: Assessment of an online and group intervention. **Journal of Vocational Behavior**, v. 140, p. 103820, 2023.

- CARVALHO, Polliany Aparecida de; VIEGO, Valentina. Evolução do emprego feminino no mercado de trabalho brasileiro: uma análise shift-share entre 2003 e 2018. **Economia e Sociedade**, v. 32, p. 207-224, 2023.
- CATLING, Jonathan et al. Psychological and lifestyle predictors of mental health in higher education: how healthy are our students? **The Journal of Mental Health Training, Education and Practice**, v. 17, n. 6, p. 562-571, 2022.
- ÇETIN, Fatih; AŞKUN, Duysal. The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. **Management Research Review**, v. 41, n. 2, p. 186-201, 2018.
- CHAFFIN, T. Daniel; LUTHANS, Brett C.; LUTHANS, Kyle W. Integrity, positive psychological capital and academic performance. **Journal of Management Development**, v. 42, n. 2, p. 93-105, 2023.
- CHEONG, Wei Shan *et al.* The prevalence of depression among students in higher education institution: a repeated cross-sectional study. **Journal of public mental health**, v. 21, n. 4, p. 331-340, 2022.
- CHIABURU, Dan S.; BAKER, Vicki L.; PITARIU, Adrian H. Beyond being proactive: what (else) matters for career self-management behaviors?. **Career Development International**, v. 11, n. 7, p. 619-632, 2006.
- CID, Daren Tashima *et al.* Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24): Evidências Preliminares de Validade Psicométrica da Versão Brasileira. **Psico-USF**, v. 25, p. 63-74, 2020
- CORNOLDI, Cesare; DEBENI, Rossana; CHIARA FIORITTO, Maria. The assessment of self-regulation in college students with and without academic difficulties. In: **Advances in learning and behavioral disabilities**. Emerald Group Publishing Limited, 2003. p. 231-242.
- CRANMER, Gregory A.; GOLDMAN, Zachary W.; HOUGHTON, Jeffery D. I'll do it myself: Self-leadership, proactivity, and socialization. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 40, n. 6, p. 684-698, 2019.
- CRESPO, Antônio Arnot. **Estatística fácil**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- DA COSTA, Mariana Gomes *et al.* Developing psychological capital and emotional intelligence in higher education: A field experiment with economics and management students. **The International Journal of Management Education**, v. 19, n. 3, p. 100516, 2021.
- DAOU, Alain *et al.* Intellectual capital and resilience in torn societies. **Journal of Intellectual Capital**, v. 20, n. 4, p. 598-618, 2019
- DE CLERCQ, Dirk; HAQ, Inam Ul; AZEEM, Muhammad Umer. Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. **Personnel Review**, v. 48, n. 1, p. 184-203, 2019.
- DE VOS, Ans; DE CLIPPELEER, Inge; DEWILDE, Thomas. Proactive career behaviours and career success during the early career. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 82, n. 4, p. 761-777, 2009.
- DEER, LillyBelle K.; GOHN, Kelsey; KANAYA, Tomoe. Anxiety and self-efficacy as sequential mediators in US college students' career preparation. **Education+ training**, v. 60, n. 2, p. 185-197, 2018.

- DEN HARTOG, Deanne N.; BELSCHAK, Frank D. Personal initiative, commitment and affect at work. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 80, n. 4, p. 601-622, 2007.
- DONALD, William E.; ASHLEIGH, Melanie J.; BARUCH, Yehuda. Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. **Career development international**, v. 23, n. 5, p. 513-540, 2018.
- DOORIS, Mark et al. Health promoting universities: effective leadership for health, well-being and sustainability. **Health Education**, v. 121, n. 3, p. 295-310, 2021.
- DRIGAS, Athanasios; MITSEA, Eleni; SKIANIS, Charalampos. Neuro-linguistic programming, positive psychology & VR in special education. **Scientific Electronic Archives**, v. 15, n. 1, 2022.
- DUDASOVA L, Prochazka J, Vaculik M, Lorenz T (2021) Measuring psychological capital: Revision of the Compound Psychological Capital Scale (CPC-12). **PLoS ONE** 16(3):
- EPHREM, Akilimali Ndatbaye; NAMATOVU, Rebecca; BASALIRWA, Edith Mwebaza. Perceived social norms, psychological capital and entrepreneurial intention among undergraduate students in Bukavu. **Education+ Training**, v. 61, n. 7/8, p. 963-983, 2019.
- 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.
- FAWEHINMI, Olawole Olanre; YAHYA, Khulida Kirana. Investigating the linkage between proactive personality and social support on career adaptability amidst undergraduate students. **Journal of Business and Social Review in Emerging Economies**, v. 4, n. 1, p. 81-92, 2018.
- FIKSENBAUM, Lisa; KOYUNCU, Mustafa; BURKE, Ronald J. Virtues, work experiences and psychological well-being among managerial women in a Turkish bank. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 29, n. 2, p. 199-212, 2010.
- FINCH, Jules; WATERS, Allison M.; FARRELL, Lara J. Developing the HERO within: Evaluation of a brief intervention for increasing Psychological Capital (PSYCAP) in Australian female students during the final year of school in the first year of COVID-19. **Journal of Affective Disorders**, v. 324, p. 616-623, 2023.
- FOX, Joanna; GASPER, Roz. The choice to disclose (or not) mental health ill-health in UK higher education institutions: a duoethnography by two female academics. **Journal of Organizational Ethnography**, v. 9, n. 3, p. 295-309, 2020.
- FREITAS, Pedro Henrique Batista de et al. Sintomas de depressão, ansiedade e estresse em estudantes da saúde e impacto na qualidade de vida. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 31, p. e3884, 202
- FRESE, Michael; FAY, Doris. 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. **Research in organizational behavior**, v. 23, p. 133-187, 2001.
- FRIZON, Jucelia Appio; EUGÉNIO, Teresa; FRIZON, Nelson Natalino. Green campus and student proactivity initiatives: the importance of a participatory approach. **International Journal of Sustainability in Higher Education**, 2024.
- GAYLE BAUGH, S.; SULLIVAN, Sherry E. Mentoring and career development. **Career Development International**, v. 10, n. 6/7, p. 425-428, 2005.

GHEYASSI, Abdolrahim; ALAMBEIGI, Amir. Social capital and career adaptability: the mediating role of psychological capital. **Higher Education, Skills and Work-Based Learning**, 2024.

GHITULESCU, Brenda E. Psychosocial effects of proactivity: The interplay between proactive and collaborative behavior. **Personnel Review**, v. 47, n. 2, p. 294-318, 2018.

GIL, Alfonso J. et al. The moderating role of employee proactive behaviour in the relationship between servant leadership and job satisfaction. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 32, n. 3, p. 422-434, 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**: 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002

GOSWAMI, Anil Kumar; AGRAWAL, Rakesh Kumar. It's a knowledge centric world! Does ethical leadership promote knowledge sharing and knowledge creation? Psychological capital as mediator and shared goals as moderator. **Journal of Knowledge Management**, v. 27, n. 3, p. 584-612, 2023.

GRANT, Adam M.; ASHFORD, Susan J. The dynamics of proactivity at work. **Research in organizational behavior**, v. 28, p. 3-34, 2008.

GRAY, D. **Pesquisa no mundo real**: 2. ed. – Porto Alegre: Penso, 2012.

GROVER, Steven L. *et al.* psychological capital as a personal resource in the JD-R model. **Personnel Review**, v. 47, n. 4, p. 968-984, 2018.

GUEDES, D.S. Olegna; DAROS, Michelli Aparecida. O cuidado como atribuição feminina: contribuições para um debate ético. **Serviço social em revista**, v. 12, n. 1, p. 122-134, 2009.

GUNKEL, Marjaana et al. Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. **Personnel Review**, v. 39, n. 4, p. 503-524, 2010.

GUPTA, Priya D. *et al.* Relationship between onboarding experience and turnover intention: intervening role of locus of control and self-efficacy. **Industrial and Commercial Training**, v. 50, n. 2, p. 61-80, 2018.

HAIR JR, Joseph F. et al. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) Sage Publications. **Thousand Oaks, CA, USA**, 2016.

HAIR, J. F.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. PLS-SEM: Indeed a silver bullet. **Journal of Marketing theory and Practice**, v. 19, n. 2, p. 139-152, 2011

HAKAMI, Ramzi M. et al. Social anxiety disorder and its impact in undergraduate students at Jazan University, Saudi Arabia. **Mental illness**, v. 9, n. 2, p. 42-47, 2017.

HALL, Douglas T. A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. **Organizational behavior and human performance**, v. 6, n. 1, p. 50-76, 1971.

HUSSAIN, Saddam; IMRAN MALIK, Muhammad. Towards nurturing the entrepreneurial intentions of neglected female business students of Pakistan through proactive personality, self-efficacy and university support factors. **Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship**, v. 12, n. 3, p. 363-378, 2018.

HUSSAIN, Sarah et al. Next generation employability and career sustainability in the hospitality industry 5.0. **Worldwide Hospitality and Tourism Themes**, v. 15, n. 3, p. 308-321, 2023.

- JOO, Baek-Kyoo; LIM, Doo Hun; KIM, Sewon. Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 37, n. 8, p. 1117-1134, 2016.
- JOSEPH, George; DONALD, William E. Is it all about perception? A sustainability viewpoint on psychological capital and life well-being of management graduates. **Higher Education, Skills and Work-Based Learning**, v. 12, n. 2, p. 384-398, 2022.
- JUNG, Hyo Sun; YOON, Hye Hyun. The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 27, n. 6, p. 1135-1156, 2015.
- JUNKER, Tom L. et al. From job crafting to job quitting? Testing a wise proactivity perspective. **Career Development International**, v. 28, n. 6/7, p. 666-685, 2023.
- KANFER, Ruth; ACKERMAN, Phillip L. Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition. **Journal of applied psychology**, v. 74, n. 4, p. 657, 1989.
- KARATEPE, Osman M.; KARADAS, Georgiana. Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 27, n. 6, p. 1254-1278, 2015.
- KARIMI, Saeid et al. The role of transformational leadership in developing innovative work behaviors: The mediating role of employees' psychological capital. **Sustainability**, v. 15, n. 2, p. 1267, 2023.
- KARPARVAR, Zahra; MIRZABEIGI, Mahdiah; SALIMI, Ghasem. Exploring the experiences of researchers in the interdisciplinary humanities research teams on knowledge creation: a qualitative study. **Aslib Journal of Information Management**, 2023.
- KAUR, Harleen; KAUR, Rajpreet. Career adaptability and job outcomes: a moderated mediation model of proactivity and job content plateau in educational sector. **Higher Education, Skills and Work-Based Learning**, v. 11, n. 4, p. 929-945, 2021.
- KILIC, Eren; GÖK, Mehmet Şahin. Employee proactivity and proactive initiatives towards creativity: exploring the roles of job crafting and initiative climate. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 31, n. 6, p. 2492-2506, 2023.
- KLEHE, Ute-Christine *et al.* Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In: **The role of the economic crisis on occupational stress and well being**. Emerald Group Publishing Limited, 2012. p. 131-176.
- KOUZES, J. (2007). The Leadership Challenge James Kouzes and Barry Posner. In: San LATHAM, Gary P.; LOCKE, Edwin A. The effect of subconscious goals on organizational behavior. **International Review of Industrial and Organizational Psychology** 2012, v. 27, p. 39-63, 2012.
- LAURSEN, Bethany K.; MOTZER, Nicole; ANDERSON, Kelly J. Pathways for assessing interdisciplinarity: A systematic review. **Research Evaluation**, v. 31, n. 3, p. 326-343, 2022.
- LE, Huong et al. Proactive behaviors matter for my job! The roles of career decidedness and career stress in face of VUCA. **Career Development International**, 2024.

- LEI, Hui; LEAUNGKHAMMA, Lathong; LE, Phong Ba. How transformational leadership facilitates innovation capability: the mediating role of employees' psychological capital. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 41, n. 4, p. 481-499, 2020.
- LI, Yongzhan. Linking protean career orientation to well-being: The role of psychological capital. **Career Development International**, v. 23, n. 2, p. 178-196, 2018
- LIN, Xinqi et al. The antecedents and outcomes of career optimism: a meta-analysis. **Career Development International**, v. 27, n. 4, p. 409-432, 2022.
- LINLEY, P.; GOVINDJI, Reena; WEST, Michael. Positive psychology approaches to public services leadership: An introduction to strengths-based leadership. **International Journal of Leadership in Public Services**, v. 3, n. 4, p. 44-55, 2007.
- LOPES, Adriana Rezende; NIHEI, Oscar Kenji. preditores de impactos negativos da pandemia de covid-19 em universitários brasileiros. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, v. 27, n. 4, 2023.
- LUO, Xufei et al. The psychological impact of quarantine on coronavirus disease 2019 (COVID-19). **Psychiatry research**, v. 291, p. 113193, 2020.
- LUPŞA, Daria *et al.* Increasing psychological capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. **Applied Psychology**, v. 69, n. 4, p. 1506-1556, 2020.
- LUTHANS, Fred *et al.* Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel psychology**, v. 60, n. 3, p. 541-572, 2007.
- LUTHANS, Fred; YOUSSEFF, Carolyn M.; AVOLIO, Bruce J.. **Psychological Capital: developing the human competitive edge**. Madison Avenue, New York,: Oxford University Press, 2007.
- LUTHANS, Kyle W.; LUTHANS, Brett C.; PALMER, Noel F. A positive approach to management education: The relationship between academic PsyCap and student engagement. **Journal of Management Development**, v. 35, n. 9, p. 1098-1118, 2016.
- LYONS, Paul. Linking positive psychology with reciprocal action learning. **Journal of Workplace Learning**, v. 36, n. 1, p. 27-42, 2024.
- MAHFOUZ, Mohamed Saih *et al.* Burnout and its associated factors among medical students of Jazan University, Jazan, Saudi Arabia. **Mental Illness**, v. 12, n. 2, p. 35-42, 2020.
- MALIK, Parul. Measuring the impact of learning organization on proactive work behavior: mediating role of employee resilience. **Asia-Pacific Journal of Business Administration**, v. 15, n. 3, p. 325-344, 2023.
- MANGELS, Jennifer A. et al. Why do beliefs about intelligence influence learning success? A social cognitive neuroscience model. **Social cognitive and affective neuroscience**, v. 1, n. 2, p. 75-86, 2006
- MARCONI, M.A; LAKATOS, E.M. **Metodologia científica** – 8. ed. – Barueri, São Paulo: Atlas, 2022.
- MARÔCO, João. **Análise estatística com o SPSS Statistics**. 6.ed. ReportNumber, 2014.
- MARWOOD, Marrison Rebecca; HEARN, Jasmine Heath. Evaluating mental health literacy in medical students in the United Kingdom. **The Journal of Mental Health Training, Education and Practice**, v. 14, n. 5, p. 339-347, 2019.

- MASLAKCI, Ahmet; SESEN, Harun; SÜRÜCÜ, Lütfi. Multiculturalism, positive psychological capital and students' entrepreneurial intentions. **Education+ Training**, v. 63, n. 4, p. 597-612, 2021.
- MASSAR, Karlijn et al. Picking up the reigns: the crucial role of psychological capital in the transition from long-term unemployment to entrepreneurship. In: **Entrepreneurial and Small Business Stressors, Experienced Stress, and Well-Being**. Emerald Publishing Limited, 2020. p. 147-170.
- MID GARDEM. **Research permission psychological capital questionnaire**: research permission. Mind Garden, Inc (2023). Acesso em mindgarden.com 07/09/2023. (<https://www.mindgarden.com/136-psychological-capital-questionnaire>)
- MINAYO, M.C.S (Org). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.
- MOHAMMED, Abubakar et al. Psychological skill training to enhance sports performance among undergraduate athletes in Kogi State. 2023. **International Journal of Physical Education, Sports and Health** 2023; 10(5): 59-65
- MONTEIRO, Sílvia; TAVEIRA, Maria do Céu; ALMEIDA, Leandro. Career adaptability and university-to-work transition: Effects on graduates' employment status. **Education+ Training**, v. 61, n. 9, p. 1187-1199, 2019
- MORSE, Stephanie J.; WRIGHT, Kevin A.; KLAPOW, Max. Correctional rehabilitation and positive psychology: Opportunities and challenges. **Sociology Compass**, v. 16, n. 3, p. e12960, 2022.
- MUSTAFA, Michael James *et al.* Entrepreneurial intentions of university students in an emerging economy: The influence of university support and proactive personality on students' entrepreneurial intention. **Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies**, v. 8, n. 2, p. 162-179, 2016.
- NAMBUDIRI, Ranjeet; SHAIK, Rihana; GHULYANI, Swati. Student personality and academic achievement: Mediating role of psychological capital (PSYCAP). **International Journal of Educational Management**, v. 34, n. 4, p. 767-781, 2020.
- NEWMAN, Alexander et al. Psychological capital: A review and synthesis. **Journal of organizational behavior**, v. 35, n. S1, p. S120-S138, 2014.
- O'REILLY, Claire L. *et al.* Assessing students' mental health crisis skills via consumers with lived experience: a qualitative evaluation. **The Journal of Mental Health Training, Education and Practice**, v. 14, n. 5, p. 361-371, 2019.
- OKOLIE, Ugochukwu Chinonso *et al.* Career training with mentoring programs in higher education: facilitating career development and employability of graduates. **Education+ Training**, v. 62, n. 3, p. 214-234, 2020.
- OLIVEIRA, K. S.; NAKANO, T. C. Avaliação da resiliência em Psicologia: revisão do cenário científico brasileiro. *Psicologia em pesquisa - Juiz de Fora, São Paulo*, v. 12, n. 1, p. 73-83, abr. 2018.
- OTTERO, Clara de Lima Silva; IOST, Aline Rodrigues Julião; DA CUNHA GONÇALVES, Sebastião Jorge. A saúde mental dos estudantes de medicina: uma revisão de literatura. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 15, n. 3, p. e9751-e9751, 2022.

- PARK, Yoonhee *et al.* How does the protean career attitude influence external employability? The roles of career resilience and proactive career behavior. **Industrial and Commercial Training**, v. 54, n. 2, p. 317-332, 2022.
- 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.
- PEREIRA, Danieli *et al.* Percepção de estudantes de escolas do campo acerca de profissões/tarefas masculinas e femininas. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, v. 15, n. 10, p. 10338-10355, 2023.
- PETERSEN, Karl; YOUSSEF-MORGAN, Carolyn M. The “left side” of authentic leadership: Contributions of climate and psychological capital. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 39, n. 3, p. 436-452, 2018.
- PETERSON, S. J. *et al.* Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, Nebraska, v. 64, n. 2, p.m427- 450, 2011.
- PETRUZZIELLO, Gerardo *et al.* Self-efficacy and job search success for new graduates. **Personnel Review**, v. 50, n. 1, p. 225-243, 2021.
- PHILIP JR, Arlindo; FERNANDES, Valdir; PACHECO, Roberto C.S. Interdisciplinaridade e institucionalização: reciprocidade e alteridade. In: PHILIPPI Jr, A.; SILVA NETO A.J. **Interdisciplinaridade em Ciência, Tecnologia & Inovação**. Editora Manole, 2011.
- PLETSCH, Caroline Sulzbach; ZONATTO, Vinicius Costa da Silva. Evidence of the effects of psychological capital on the transfer of knowledge from accounting students to business organizations. **Journal of Knowledge Management**, v. 22, n. 8, p. 1826-1843, 2018.
- POON, June ML. Career commitment and career success: moderating role of emotion perception. **Career development international**, v. 9, n. 4, p. 374-390, 2004.
- PRATAMA, Andika Setia *et al.* A systematic Review of proactive work behavior: Future research recommendation. **The Journal of Behavioral Science**, v. 18, n. 2, p. 136-151, 2023.
- PRIYADARSHINI, Shabnam. Its nice to be nice at work: role of interpersonal skills for career success. **Strategic HR Review**, v. 21, n. 3, p. 92-95, 2022.
- RAABE, Babette; FRESE, Michael; BEEHR, Terry A. Action regulation theory and career self-management. **Journal of Vocational Behavior**, v. 70, n. 2, p. 297-311, 2007.
- RAZA, Syed Ali; QAZI, Wasim; YOUSUFI, Sara Qamar. The influence of psychological, motivational, and behavioral factors on university students' achievements: the mediating effect of academic adjustment. **Journal of Applied Research in Higher Education**, v. 13, n. 3, p. 849-870, 2021.
- RIBEIRO, Neuza *et al.* Impact of psychological capital (PSYCAP) on affective commitment: mediating role of affective well-being. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 29, n. 4, p. 1015-1029, 2021
- RIZVI, Yasmeen Shamsi; NABI, Asma. Corporate social responsibility and psychological capital during the COVID-19 pandemic: perspectives from India. **Social Responsibility Journal**, 2022.
- SANTANGELO, Omar Enzo *et al.* Nursing students and depressive symptomatology: an observational study in University of Palermo. **Mental illness**, v. 11, n. 2, p. 25-31, 2019.

- SANTOS, Felipe da Silva Mota et al. Ensino da pesquisa científica na graduação médica: há interesse e envolvimento dos estudantes? **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 47, p. e092, 2023.
- SARKAR, Ayatakshee; GARG, Naval. “Peaceful workplace” only a myth? Examining the mediating role of psychological capital on spirituality and nonviolence behaviour at the workplace. **International Journal of Conflict Management**, v. 31, n. 5, p. 709-728, 2020.
- SEKHAR, Chandra. Do high-commitment work systems engage employees? Mediating role of psychological capital. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 30, n. 4, p. 1000-1018, 2022.
- SELIGMAN, M. E. P. *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Objetiva, 2012
- SELIGMAN, M., STEEN, T., PARK, N., & PETERSON, C. *Positive Psychology Progress*. American Psychological Association. 2005.
- SELIGMAN, Martin EP; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive psychology: An introduction: Reply. **American Psychologist**, v. 56, n. 1, 2000.
- SLÅTTEN, Terje *et al.* Supportive study climate and academic performance among university students: the role of psychological capital, positive emotions and study engagement. **International Journal of Quality and Service Sciences**, v. 13, n. 4, p. 585-600, 2021.
- SLÅTTEN, Terje *et al.* The relationship between students’ psychological capital, social-contextual factors and study-related outcomes—an empirical study from higher education in Norway. **International Journal of Quality and Service Sciences**, v. 15, n. 1, p. 17-33, 2023.
- ŚLEBARSKA, Katarzyna; FLAKUS, Maria. Career self-management of unemployed workers: the role of proactive coping in job-to-job transition. **Baltic Journal of Management**, v. 16, n. 1, p. 135-153, 2020.
- SYNDER, N. F., & McGowan, P. (Eds.). *Parrots: status survey and conservation action plan 2000- 2004*. IUCN.
- SOUZA, Ana Cláudia de; ALEXANDRE, Neusa Maria Costa; GUIRARDELLO, Edinêis de Brito. Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. **Epidemiologia e serviços de saúde**, v. 26, p. 649-659, 2017.
- STAJKOVIC, Alexander D.; LUTHANS, Fred. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. **Psychological bulletin**, v. 124, n. 2, p. 240, 1998.
- TALLURI, Surendra Babu; SCHREURS, Bert; UPPAL, Nishant. How do individual factors affect career sustainability? An investigation of cascading effects through the career construction model of adaptation. **Career Development International**, v. 27, n. 6/7, p. 584-600, 2022.
- THALLER, Johannes *et al.* Career development in management accounting: empirical evidence. **Journal of Applied Accounting Research**, n. ahead-of-print, 2023.
- THO, Nguyen Dinh. Business students' psychological capital and quality of university life: the moderating role of study crafting. **Education+ Training**, v. 65, n. 1, p. 163-177, 2023.
- TIMMS, Carolyn *et al.* Psychological engagement of university students: Learning communities and family relationships. **Journal of Applied Research in Higher Education**, v. 10, n. 3, p. 243-255, 2018.

- TOTH, Ilona; HEINÄNEN, Sanna; Kianto, Aino. Disentangling the elements of *PSYCAP* as drivers for work, organization and social engagement in knowledge-intensive work. **Personnel Review**, 2022.
- TÜZÜN, İpek Kalemci; ÇETİN, Fatih; BASIM, H. Nejat. Improving job performance through identification and psychological capital. **International Journal of Productivity and Performance Management**, v. 67, n. 1, p. 155-170, 2018.
- 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.
- VAN VELDHoven, Marc; DORENBOSCH, Luc. Age, proactivity and career development. **Career development international**, v. 13, n. 2, p. 112-131, 2008.
- VAN ZYL, Llewellyn E.; ROTHMANN, Sebastiaan. Grand challenges for positive psychology: future perspectives and opportunities. **Frontiers in psychology**, v. 13, p. 833057, 2022.
- VANDAELE, Mathilde; STÅLHAMMAR, Sanna. “Hope dies, action begins?” The role of hope for proactive sustainability engagement among university students. **International Journal of Sustainability in Higher Education**, v. 23, n. 8, p. 272-289, 2022.
- VENKATRAMAN, Sitalakshmi; DE SOUZA-DAW, Tony; KASPI, Samuel. Improving employment outcomes of career and technical education students. **Higher Education, Skills and Work-Based Learning**, v. 8, n. 4, p. 469-483, 2018.
- VILA, Luis E.; PEREZ, Pedro J.; MORILLAS, Francisco G. Higher education and the development of competencies for innovation in the workplace. **Management Decision**, v. 50, n. 9, p. 1634-1648, 2012.
- VILLANUEVA-FLORES, Mercedes *et al.* Psychological capital and entrepreneurship: gender differences. **Gender in Management: An International Journal**, v. 36, n. 3, p. 410-429, 2021.
- VROOM, Victor Harold. **Work and motivation**. 1964.
- WANG, Zhen *et al.* Servant leadership and career success: The effects of career skills and proactive personality. **Career Development International**, v. 24, n. 7, p. 717-730, 2019.
- WENDT, D.R. Juliana *et al.* Estilo de vida e perfil socioeconômico de estudantes de medicina no segundo ano da pandemia de COVID-19: um estudo transversal. **Peer Review**, v. 5, n. 15, p. 1-10, 2023.
- WONGTONGKAM, Nualnong. Influence of coping, self-esteem and social support on undergraduate students’ emotional distress. **Health Education**, v. 119, n. 3, p. 187-201, 2019.
- WU, Chia-Huei; PARKER, Sharon K.; BINDL, Uta K. Who is proactive and why? Unpacking individual differences in employee proactivity. In: **Advances in positive organizational psychology**. Emerald Group Publishing Limited, 2013. p. 261-280.
- WU, Sizong; Wu, Lingfei. The impact of higher education on entrepreneurial intentions of college students in China. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, vol. 15, no. 4, p. 752-774, 2008.
- XU, Jingyi; CHOI, Myeong-Cheol. Can emotional intelligence increase the positive psychological capital and life satisfaction of Chinese university students? **Behavioral Sciences**, v. 13, n. 7, p. 614, 2023.

YANG, Wan; LEE, Patrick C. Retaining hospitality talent during COVID-19: the joint impacts of employee resilience, work social support and proactive personality on career change intentions. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2023.

YORULMAZ, Murat; SEVINC BASOL, Figen. Yacht crews' perceptions of ethical climate, safety climate, psychological capital and psychological well-being in Türkiye. **Maritime Business Review**, 2024.

YOUSSEF-MORGAN, Carolyn M.; LUTHANS, Fred. Psychological capital and well-being. Stress and health: **Journal of the International Society for the Investigation of Stress**, 2015.

YU, Xiaofen *et al.* The role of psychological capital in employee creativity. **Career Development International**, v. 24, n. 5, p. 420-437, 2019

ZAHOOR, Adil. Employee proactivity, work engagement, job resources and service recovery performance: a study of structural linkages. **Journal of Contemporary Marketing Science**, v. 3, n. 2, p. 153-168, 2020.

ZAPF, Dieter; FRESE, Michael. Soziale Stressoren am Arbeitsplatz. **Psychischer Stress am Arbeitsplatz**, p. 168-184, 1991.

ZHANG, Wenguang *et al.* The effect of career adaptability on career planning in reaction to automation technology. **Career Development International**, v. 24, n. 6, p. 545-559, 2019

ZIMMERMANN, Julia; PREUß, Judith Sarah; JONKMANN, Kathrin. Proactive personality and international student mobility: Patterns of self-selection and development. **Personality and Individual Differences**, v. 219, p. 112501, 2024.

APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Prezado (a).

Este é um estudo sobre Capital Psicológico, proatividade na carreira e Perspectiva de futuro.
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! O questionário leva em torno de 20 minutos para ser respondido. Obrigada pela atenção e colaboração.

Perfil do Respondente da Pesquisa:

Gênero (Sexo):	1. Feminino	2. Masculino
Idade (anos):		
Curso:		
Fase do curso em que está matriculado:		
Cidade de residência:		
Quantos anos você trabalhou ou estagiou na área do seu curso de graduação? <i>Se nunca trabalhou anote zero.</i>		
Quantos anos você trabalhou ou estagiou em uma área diferente do seu curso de graduação? <i>Se nunca trabalhou anote zero.</i>		

Qual o nível de Renda Mensal familiar

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 afirmações e assinale com "X" de acordo com seu grau de concordância ou discordância, buscando descrever como você se percebe em seu ambiente estudantil nesse momento.

01	Autoeficácia	←=====→						
		Discordo Totalmente				Concordo Totalmente		
AEF01	Sinto-me confiante ao analisar um problema complicado para encontrar uma solução.	1	2	3	4	5	6	7
AEF02	Sinto-me confiante ao expressar minhas opiniões em reuniões ou discussões.	1	2	3	4	5	6	7
AEF03	Sinto-me confiante contribuindo em discussões sobre estratégias e planejamento.	1	2	3	4	5	6	7
AEF04	Sinto-me confiante em ajudar a definir metas e objetivos.	1	2	3	4	5	6	7
AEF05	Sinto-me confiante ao contatar outras pessoas para discutir problemas ou ideias.	1	2	3	4	5	6	7
AEF06	Sinto-me confiante em apresentar informações para um grupo de pessoas.	1	2	3	4	5	6	7

02	Resiliência	←=====→						
		Discordo Totalmente				Concordo Totalmente		
RSL01	Quando me sinto estagnado ou preso em uma situação, penso em muitas maneiras de sair dela.	1	2	3	4	5	6	7
RSL02	Atualmente, estou buscando alcançar, energicamente, meus objetivos pessoais.	1	2	3	4	5	6	7
RSL03	Acredito que sempre existem muitas maneiras de contornar qualquer problema.	1	2	3	4	5	6	7
RSL04	Atualmente, vejo-me como sendo bem-sucedido em minhas empreitadas.	1	2	3	4	5	6	7
RSL05	Consigo pensar em diversas maneiras de atingir meus objetivos atuais.	1	2	3	4	5	6	7
RSL06	No momento, estou atingindo as metas que estabeleci para mim.	1	2	3	4	5	6	7

03	Esperança	←=====→						
		Discordo Totalmente				Concordo Totalmente		
ESP01	Quando enfrento um obstáculo, às vezes tenho dificuldade em superá-lo e seguir em frente.	1	2	3	4	5	6	7
ESP02	Costumo encontrar maneiras de lidar com dificuldades ou desafios.	1	2	3	4	5	6	7
ESP03	Sinto que posso trabalhar ou estudar sozinho, se necessário.	1	2	3	4	5	6	7
ESP04	Encaro situações estressantes com calma.	1	2	3	4	5	6	7
ESP05	Consigo suportar momentos difíceis, pois já os enfrentei antes.	1	2	3	4	5	6	7
ESP06	Sinto que posso lidar com várias tarefas ou desafios ao mesmo tempo.	1	2	3	4	5	6	7

04	Otimismo	←=====→						
		Discordo Totalmente				Concordo Totalmente		
OTM01	Quando estou diante de incertezas, geralmente espero o melhor.	1	2	3	4	5	6	7
OTM02	Às vezes, sinto que se algo pode dar errado, certamente dará.	1	2	3	4	5	6	7
OTM03	Costumo ver o lado positivo das coisas em relação às minhas atividades.	1	2	3	4	5	6	7
OTM04	Estou otimista sobre o que o futuro me reserva.	1	2	3	4	5	6	7
OTM05	Às vezes sinto que as coisas nunca saem como eu esperava.	1	2	3	4	5	6	7
OTM06	Acredito que algumas adversidades podem trazer aprendizados ou oportunidades.	1	2	3	4	5	6	7

Com que frequência você...

1	Visão	←=====→						
		Nada			Muito			
VIS01	Pensa sobre formas de obter feedback adicional sobre seu desempenho no curso.	1	2	3	4	5	6	7
VIS02	Pensa sobre formas de receber feedback sobre seu potencial como profissional.	1	2	3	4	5	6	7
VIS03	Pensa sobre formas de melhorar suas perspectivas de carreira.	1	2	3	4	5	6	7

2	Planejamento	←=====→						
		Nada			Muito			
PLN01	Planeja mental e emocionalmente a solicitação de feedback extra aos professores sobre seu desempenho no curso.	1	2	3	4	5	6	7
PLN02	Planeja mentalmente diferentes abordagens de obter feedback adicional relacionado ao meu desempenho como profissional.	1	2	3	4	5	6	7
PLN03	Planeja mentalmente diferentes abordagens para buscar conselhos de carreira.	1	2	3	4	5	6	7
PLN04	Planeja alternativas de ações para se desenvolver na carreira.	1	2	3	4	5	6	7

3	Execução	←=====→						
		Nada			Muito			
EXE01	Buscou feedback adicional dos professores sobre meu desempenho no curso.	1	2	3	4	5	6	7
EXE02	Buscou feedback dos professores sobre seu potencial profissional.	1	2	3	4	5	6	7
EXE03	Discutiu perspectivas de carreira com alguém mais experiente	1	2	3	4	5	6	7
EXE04	Esteve engajado nas definições da trajetória de sua carreira	1	2	3	4	5	6	7
EXE05	Discutiu suas aspirações de carreira com profissionais da área.	1	2	3	4	5	6	7

4	Reflexão	←=====→						
		Nada			Muito			
REF01	Monitora os resultados de seus esforços para progredir na carreira”.	1	2	3	4	5	6	7
REF02	Considera os feedbacks dos professores sobre “seus esforços para melhorar o seu desempenho no curso”.	1	2	3	4	5	6	7
REF03	Considera os feedbacks de outras pessoas relacionados aos “seus esforços para progredir na carreira”.	1	2	3	4	5	6	7
REF04	Considera as consequências de “seus esforços para progredir na carreira”.	1	2	3	4	5	6	7