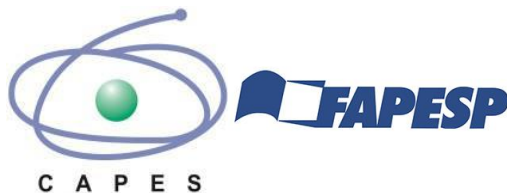


Gustavo Henrique Martins



**DESENVOLVIMENTO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE UM
ÍNDICE DE AQUIESCÊNCIA PARA A ESCALA DE
ADAPTABILIDADE DE CARREIRA**

**Apoio:
CAPES e FAPESP**



**CAMPINAS
2020**

Gustavo Henrique Martins

**DESENVOLVIMENTO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE UM
ÍNDICE DE AQUIESCÊNCIA PARA A ESCALA DE
ADAPTABILIDADE DE CARREIRA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco para obtenção do título de mestre.

ORIENTADOR: RODOLFO AUGUSTO MATTEO AMBIEL

CAMPINAS
2020

158.6
M343d Martins, Gustavo Henrique.
Desenvolvimento e evidências de validade de um índice de
aquiescência para a escala de adaptabilidade de carreira / Gustavo
Henrique Martins. – Campinas, 2020.
113 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação
Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco.
Orientação de: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

1. Orientação profissional. 2. Avaliação psicológica. 3. Psicometria.
4. Vieses de resposta. 5. Big five. I. Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo.
II. Título.



UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
EM PSICOLOGIA

Gustavo Henrique Martins defendeu a dissertação “DESENVOLVIMENTO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE UM ÍNDICE DE AQUIESCÊNCIA PARA A ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA” aprovado pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 12 de fevereiro de 2020 pela Banca Examinadora constituída por:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rodolfo', is written over a horizontal line.

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Orientador e Presidente

A small, stylized handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line.

Prof. Dr. Nelson Hauck Filho
Examinador

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Felipe', is written over a horizontal line.

Prof. Dr. Felipe Valentini
Examinador

Participação por videoconferência

Profa. Dra. Maria do Céu Taveira
Examinadora

Agradecimentos

Agradeço primeiramente ao meu filho Christopher por ter me dado forças e inspiração para enfrentar os desafios vividos no período deste Mestrado.

Agradeço também à minha família, principalmente aos meus pais (Érika e Paulo), minha irmã (Larissa), meus tios (Marinês e Edison) e primos (Thiago, Thalita e Maurício), e também aos amigos (Francis, Carlinhos e Jovem) pelo suporte e apoio nessa jornada.

As risadas e os cafés do dia a dia devo ao pessoal do Lab 1: Carlão, Drica, Paulinha, André, AnaC, Gabriel, Ruam, Amanda, Gisele, Jaloto e Antônio, como foi bom ter vocês por perto.

Ao pessoal do GEPOC, não posso deixar de agradecer pela parceria e amizade: Leo Barros, Thaline, Paulinha, Lucilene, Cidinha, Araê, Andreza e Débora, esse grupo é fera!

A minha turma de Mestrado (Leo Mose, Mayara, Aninha, Érica, Yara, Andreza, Marcela e Fernanda) agradeço pelo companheirismo durante esse um ano e meio, foi muito legal ter feito Seminários com vocês!

Ao meu orientador, Rod, devo imensos agradecimentos por todo conhecimento passado e tempo dedicado à minha orientação acadêmica e pessoal, sem dúvida você foi um paizão para mim, muito obrigado!

Por fim, agradeço a Universidade São Francisco, principalmente aos professores Nelson, Felipe, Ricardo, Lucas, Ana Paula e Acácia pelos ensinamentos e por terem me possibilitado concluir a minha dissertação em um programa de pós-graduação de excelência e que merece muito ser nota 7!

Resumo

Martins, G. H. (2020). *Desenvolvimento e evidências de validade de um índice de aquiescência para a Escala de Adaptabilidade de Carreira*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas-SP.

A adaptabilidade de carreira tem demonstrado ser uma importante preditora de sucesso na carreira. Entretanto, o instrumento mais utilizado para avaliação desse construto, a Escala de Adaptabilidade de Carreira + escala de Cooperação (CAAS+C), é formada somente por itens positivos, o que inviabiliza o controle de vieses de resposta, como a aquiescência. A aquiescência consiste na tendência do indivíduo em concordar com um item, independentemente do seu conteúdo. Nesse sentido, o objetivo desta dissertação foi desenvolver uma versão balanceada para a CAAS+C e buscar evidências de validade baseadas no conteúdo, na estrutura interna e na relação com outras variáveis para esta nova versão (Escala de Adaptabilidade de Carreira – Balanceada – CAAS-B). Buscou-se também testar os impactos da aquiescência na relação entre a adaptabilidade de carreira e personalidade no modelo *Big Five*, assim como na relação entre adaptabilidade de carreira e satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, *burnout* e *workaholic*. Para viabilização dos objetivos, este projeto foi organizado em dois estudos. O Estudo 1 visou apresentar a construção e as evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna, e por sua vez, o Estudo 2 teve o objetivo de apresentar as evidências de validade baseadas na estrutura interna e na relação com outras variáveis. A amostra do Estudo 1 foi composta por cinco juízes, 14 estudantes de graduação e pós-graduação em Psicologia, dois doutorandos em Psicologia e dois professores de pós-graduação em Psicologia. Além disso, o Estudo 1 contou com uma amostra piloto de 192 universitários. Inicialmente foram construídos itens negativos para a CAAS+C, sendo estes avaliados satisfatoriamente por cinco juízes. Em seguida, a CAAS-B foi respondida por um grupo focal. A partir do que foi levantado nestas etapas, o instrumento foi reformulado, visando tornar a resposta aplicável aos itens positivos e negativos contidos na CAAS-B. Após as alterações feitas, a CAAS-B foi respondida pela amostra piloto, a qual permitiu selecionar o melhor par oposto para cada item original e apontou para evidências de validade baseadas na estrutura interna, embora ainda iniciais. O Estudo 2 foi representado por 900 adultos, dos quais 400 responderam a CAAS-B e o Inventário *Big Five* (BFI-2), e 500 responderam a CAAS-B, Escala de Satisfação no Trabalho (EST-R), *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9), *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT) e *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS). Do total, 610 participantes responderam à pesquisa de forma presencial e 290 de forma *online*. As análises empregadas foram: Correlação de Pearson, Teste *t* de Student, *d* de Cohen, Análise Fatorial Exploratória e *Z* de Fisher. A estrutura fatorial da CAAS-B demonstrou melhores índices de ajuste e congruência fatorial ao ser controlada a aquiescência. Notou-se também que as correlações com as variáveis externas foram maiores para a versão balanceada (CAAS-B) em comparação com a CAAS+C. Tais resultados sugerem que uma versão balanceada, que permite controlar a aquiescência, contribui para a validade do instrumento. Portanto, são apresentadas evidências de validade favoráveis para o uso da CAAS-B em adultos brasileiros.

Palavras-chave: vieses de resposta, psicométrica, avaliação psicológica; orientação profissional e de carreira; *big five*; bem-estar no trabalho.

Abstract

Martins, G. H. (2019). *Development and validity evidence of an acquiescence index for the Career Adapt-Abilities Scale*. Master's Thesis, Post-Graduate Studies in Psychology, Universidade São Francisco, Campinas-SP.

Career adaptability has proven to be an important predictor of career success. However, the most used instrument to evaluate this construct, a Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation scale (CAAS+C), is used only for positive items, it makes it impossible to control response bias, such as acquiescence. The acquiescence is a tendency of the individual to agree with an item, to decrease its content. In this sense, the objective of this dissertation was to develop a balanced version for CAAS + C and to search for validity evidences based on the content, internal structure and relationship with other variables for this new version (Career Adaptability Scale - CAAS- B). We also sought to test the impacts of acquiescence on the relationship between career adaptability and personality in the Big Five model, as well as on the relationship between career adaptability and job satisfaction, job engagement, burnout and workaholic. To make the objectives viability, this project was organized in two studies. Study 1 aimed to present the construction and validity evidence based on content and internal structure, and in turn, Study 2 aimed to present validity evidence based on internal structure and relationship to other variables. The study sample consisted of five judges, 14 undergraduate and graduate students in psychology, two doctoral students in psychology and two graduate teachers in psychology. In addition, Study 1 had a pilot sample of 192 college students. Initially, negative items were constructed for CAAS+C, which were satisfactorily evaluated by five judges. Next, CAAS-B was answered by a focus group. Based on what was raised in these stages, the instrument was reformulated to make the answer applicable to the positive and negative items contained in CAAS-B. After the changes made, CAAS-B was answered by the pilot sample, which allowed selecting the best opposite pair for each original item and pointed to evidence of validity based on internal structure, although still initial. Study 2 was represented by 900 adults, of which 400 responded to CAAS-B and the Big Five Inventory (BFI-2), and 500 responded to CAAS-B, Job Satisfaction Scale (EST-R), Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT) and Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). Of the total, 610 participants answered the survey in person and 290 online. The analyzes employed were: Pearson correlation, Student's t test, Cohen's d, Exploratory Factor Analysis and Fisher's Z. The CAAS-B factorial structure showed better fit indices and factor congruence when controlling for acquiescence. It was also noted that correlations with external variables were higher for the balanced version (CAAS-B) compared to CAAS+C. These results suggest that a balanced version, which allows the acquiescence control, contributes to the instrument validity. Therefore, favorable validity evidence for the use of CAAS-B in Brazilian adults is presented.

Keywords: response bias, psychometric, psychological assessment, vocational guidance, big five, well-being at work.

Apoio financeiro

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior- Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) no âmbito do convênio FAPESP/CAPES (nº processo de bolsa no país 2018/11736-1).

Sumário

APRESENTAÇÃO	1
INTRODUÇÃO	3
ESTUDO 1: Construção e evidências de validade iniciais para a Escala de Adaptabilidade de Carreira - Balanceada	22
MÉTODO	22
ETAPA 1	22
ETAPA 2	22
PARTICIPANTES	22
INSTRUMENTOS	23
PROCEDIMENTOS E ANÁLISE DE DADOS	24
ETAPA 3	25
PARTICIPANTES	25
INSTRUMENTOS	25
PROCEDIMENTOS	26
ANÁLISE DE DADOS	27
RESULTADOS	29
DISCUSSÃO	40
ESTUDO 2: Evidências de validade baseadas na estrutura interna e relação com outras variáveis para a CAAS-B	45
MÉTODO	45
PARTICIPANTES	45
INSTRUMENTOS	46
PROCEDIMENTOS	49

ANÁLISE DE DADOS	50
RESULTADOS.....	53
DISCUSSÃO	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	73
REFERÊNCIAS	76
ANEXOS	92

Lista de tabelas

Tabela 1- Síntese das versões da CAAS-B.....	31
Tabela 2- Correlações entre os pares opostos da CAAS-B	34
Tabela 3- Índices de ajuste e coeficiente de congruência de Tucker dos modelos testados.....	36
Tabela 4- AFE da CAAS-B 60 itens com controle de aquiescência por MIMIC.....	37
Tabela 5- Índices de ajuste e coeficiente de congruência de Tucker dos modelos testados.....	53
Tabela 6- AFE da CAAS-B 60 itens com controle de aquiescência por intercepto randômico	54
Tabela 7- Comparação das médias de aquiescência obtidas na CAAS-B e BFI-2 em relação à situação de testagem.....	57
Tabela 8- AFE da CAAS-B-30 com controle de aquiescência por intercepto randômico	58
Tabela 9- Correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e as facetas e dimensões do Big Five e comparações das correlações obtidas nas versões da CAAS+C e CAAS-B-30	59
Tabela 10- Correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e as facetas e dimensões do Big Five e comparações das correlações obtidas nas versões da CAAS+C e CAAS-B	61
Tabela 11- Correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e os componentes do bem-estar no trabalho e comparações das correlações obtidas nas versões da CAAS+C e CAAS-B-30 ..	62
Tabela 12- Correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e os componentes do bem-estar no trabalho e comparações das correlações obtidas nas versões da CAAS+C e CAAS-B	64

Lista de anexos

Anexo 1- Questionário sociodemográfico Estudo 1.....	92
Anexo 2- Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco	94
Anexo 3- TCLE Estudo 1	97
Anexo 4- Escala de Adaptabilidade de Carreira – Balanceada (CAAS-B)	98
Anexo 5- Questionário sociodemográfico Estudo 2.....	101
Anexo 6- Escala de Adaptabilidade de Carreira – Balanceada - CAAS-B	103
Anexo 7- Big Five Inventory 2 – BFI 2	105
Anexo 8- Escala de Satisfação no Trabalho-Reduzida – EST-R.....	107
Anexo 9- Utrecht Work Engagement Scale - UWES-9	108
Anexo 10- Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo - CESQT	109
Anexo 11- Dutch Work Addiction Scale – DUWAS-short version.....	110
Anexo 12- TCLE Estudo 2.....	111
Anexo 13- Sintaxe da AFE com controle de aquiescência pelo método MIMIC	112
Anexo 14- Sintaxe da AFE com controle de aquiescência pelo método intercepto randômico.....	113

Apresentação

Os papéis profissionais, geralmente, são encarados, pela sociedade e pelos próprios indivíduos que os desempenham, como sendo algo fundamental para a construção das suas identidades. Nesse sentido, a escolha profissional acaba por assumir uma grande importância para as pessoas, sendo encaradas por muitos como difíceis e angustiantes. Essa situação se agrava ainda mais ao observar a realidade do mercado de trabalho do século XXI, na qual a instabilidade e a mudança são constantes. Em outras palavras, diferentemente do século passado que as carreiras eram mais lineares, atualmente a rotatividade é muito maior, tornando raros os casos que permanecem empregados por um longo período em uma mesma organização.

Nessa direção, a adaptabilidade de carreira torna-se um dos conceitos mais importantes da área de orientação profissional e de carreira para a compreensão de como o trabalhador encarará os desafios desta nova realidade do mercado de trabalho. Este conceito é fundamental pelo fato de por meio dele a pessoa conseguir fazer a mediação de seu modo de ser (personalidade) e seus comportamentos. A adaptabilidade de carreira é definida, de forma geral, como os recursos que o indivíduo possui para encarar suas tarefas do desenvolvimento profissional. Esses recursos podem ser organizados em cinco dimensões, que são: preocupação (perspectiva temporal de carreira), controle (tomada de decisão), curiosidade (exploração de si e do ambiente), confiança (expectativa de sucesso) e cooperação (colaboração e comprometimento nas relações; Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2015).

O instrumento padrão ouro (*gold standard*) para avaliação da adaptabilidade de carreira é a Escala de Adaptabilidade de Carreira + escala de Cooperação (*Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation scale – CAAS+C*). No Brasil, recentemente, houve uma tentativa inicial de construir um novo instrumento para avaliação deste construto de forma contextualizada. Contudo, a

CAAS+C ainda é o instrumento disponível atualmente mais utilizado para avaliação da adaptabilidade de carreira no contexto brasileiro. Pesquisas realizadas utilizando a CAAS, nacional e internacionalmente, indicaram que a adaptabilidade de carreira é preditora de desfechos positivos da carreira, ressaltando a importância do conceito para o desenvolvimento profissional das pessoas (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017a; Rudolph, Lavigne, Katz, & Zacher, 2017b).

Entretanto, as pessoas têm apresentado médias elevadas na CAAS+C, relatadas em artigos internacionais, mas sobretudo nos nacionais. Além disso, a partir de uma pesquisa de iniciação científica conduzida pelo autor deste trabalho, que elaborou um programa de intervenção *online* para escolha das áreas de estágio de estudantes de Psicologia, foi evidenciada uma diminuição nas pontuações das dimensões da adaptabilidade de carreira, após a intervenção. Porém, ressaltase que as pontuações na CAAS no momento pré-intervenção eram elevadas e mesmo após a diminuição permaneceram acima da média. Nesse sentido, estes dados sugerem a fragilidade da CAAS em captar de forma sensível as diferenças nos escores de adaptabilidade das pessoas, tornando assim o instrumento menos válido para utilização em intervenções.

Assim, uma hipótese foi elaborada para verificar esse problema, consistindo em atribuir ao viés de resposta aquiescente parte do prejuízo constatado na validade do instrumento, uma vez que o conceito de aquiescência se referir à tendência de uma pessoa concordar com um item independentemente do seu conteúdo. Portanto este estudo terá por objetivo desenvolver um índice de avaliação da aquiescência para a CAAS+C e buscar, após o controle deste viés, evidências de validade baseadas no conteúdo, na estrutura interna e na relação com outras variáveis para o instrumento. Pretende-se também testar os efeitos da aquiescência na relação entre adaptabilidade de carreira e *Big Five*, satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, *burnout* e *workaholic*.

Introdução

A adaptabilidade de carreira é conceitualizada como recursos para o enfrentamento de tarefas de desenvolvimento profissional atual e antecipado, transições ocupacionais e traumas de trabalho que, em algum grau, elevado ou baixo, alteram a integração social (Savickas, 2013). Este construto assume um papel autorregulatório para os indivíduos, mediando a relação entre suas disposições e seus comportamentos (Brown & Lent, 2016; Rossier, 2015). Sendo assim, ela auxilia no gerenciamento das habilidades e características da pessoa para a realização das tarefas do desenvolvimento profissional.

A adaptabilidade de carreira pode ser dividida em cinco dimensões: preocupação, controle, curiosidade, confiança e cooperação (Savickas, 1997; 2005), sendo esta última inserida posteriormente (Savickas & Porfeli, 2015). A preocupação consiste no indivíduo encarar a carreira em uma perspectiva temporal, considerando ser importante se preparar para o futuro e colocando em prática os cursos de ações necessários para alcançar o que planeja. A dimensão controle expressa-se pela crença e sentimento do indivíduo em assumir-se como o principal responsável pela sua carreira, além da competência na tomada de decisões. A exploração que o indivíduo faz sobre si e sobre o ambiente refere-se à dimensão curiosidade, na qual ele busca obter o melhor ajuste entre ambos, para que assim consiga realizar suas escolhas com mais objetividade e realismo. Por sua vez, a confiança refere-se à antecipação de sucesso que o indivíduo faz sobre a sua capacidade de enfrentar e superar os obstáculos educacionais e profissionais, realizando escolhas adequadas (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012). Além destas quatro dimensões, que se referem a aspectos pessoais da adaptabilidade, existe também uma dimensão interpessoal denominada cooperação, que apoia a manifestação das demais dimensões. Nesse sentido, indivíduos com alta cooperação costumam ser mais colaborativos e

comprometidos em suas relações, em especial quando trabalham em grupo (Savickas & Porfeli, 2015).

A adaptabilidade de carreira é encarada como o construto central da Teoria da Construção de Carreira (TCC; Savickas, 2013; Taveira, 2011), sendo esta uma importante teoria para explicação do comportamento profissional ao longo da vida (Rudolph, Zacher, & Hirschi, 2019). A TCC se baseia na abordagem do Construcionismo Social, sendo que esta abordagem encara o conhecimento como sendo parte de um processo de interação social, no qual o indivíduo externaliza seu mundo mental por meio do discurso (Young & Collin, 2004). Além disso, esta teoria constitui um avanço da Teoria Life-Span, Life-Space para Desenvolvimento de Carreira, a qual de acordo com Super (1980) entende a carreira como a combinação e a sequência de papéis desempenhados por uma pessoa no decorrer da sua vida. Por sua vez, a TCC compreende a carreira como uma construção subjetiva e contextualizada, a qual é constituída a partir da significação do sujeito sobre as vivências passadas, as experiências presentes e as aspirações futuras.

A TCC foca suas ações em três principais componentes, que são: personalidade vocacional, adaptabilidade de carreira e temas de vida (Savickas, 2005). Mesmo antes da sistematização da sua teoria, Savickas desenvolveu um conceito importante para a área da OP, a adaptabilidade de carreira, que mesmo tendo sido citada inicialmente por Super e Knasel (1981), foi Savickas (1997) que a definiu e desenvolveu ações práticas para este construto. Originalmente a adaptabilidade de carreira era considerada um conceito equivalente ao da maturidade vocacional, sendo a maturidade aplicada aos adolescentes e a adaptabilidade aplicada aos adultos (Super & Knasel, 1981). Atualmente, a partir dos avanços teóricos fornecidos por Savickas (1997) e Savickas (2005) este construto é considerado aplicável à todas as faixas do desenvolvimento.

Um exemplo prático da relevância da TCC, é que o *Journal of Vocational Behavior*, que é o periódico com maior fator de impacto na área da orientação profissional e de carreira, publicou em 2019 um número especial sobre o desenvolvimento empírico da TCC. O objetivo deste número especial foi apresentar oito artigos empíricos que abordaram uma ou mais questões até então não respondidas sobre a teoria (Rudolph et al., 2019). Sobre tais questões, três contaram com delineamento qualitativo, quatro foram realizados em contextos diversos, quatro contaram com amostras específicas, seis artigos abarcaram o desenvolvimento de vida e por fim, sete investigaram os efeitos na/da adaptabilidade de carreira (Bimrose et al., 2019; Fasbender, Wöhrman, Wang, & Klehe, 2019; Garcia, Restubog, Ocampo, Wang, & Tang, 2019; Santilli, Nota, & Hartung, 2019; Sverko & Babarovic, 2019; Urbanaviciute, Udayar, & Rossier, 2019; Van der Horst & Klehe, 2019; Wehrle, Kira, & Klehe, 2019).

Em suma os artigos sobre adaptabilidade de carreira desse número especial evidenciaram que intervenções em TCC aumentam os níveis da adaptabilidade de carreira (Santilli et al., 2019; Van der Horst, & Klehe, 2019), que a adaptabilidade de avós e pais foi preditora positiva da adaptabilidade de carreira dos netos por meio da modelagem de papéis (Garcia et al., 2019) e que incertezas fundamentais, falta de recursos pessoais e perda de tempo demonstraram ser barreiras para a adaptabilidade de carreira de refugiados, ao passo que conexões sociais e oportunidades ricas de trabalho ajudaram na adaptabilidade (Wehrle et al., 2019). Notou-se também que os recursos de adaptabilidade de carreira tiveram um papel mediador no processo de construção de carreira (Sverko & Babarovic, 2019), assim como previram positivamente a satisfação com o trabalho e com a vida e negativamente o estresse percebido (Urbanaviciute et al., 2019) e demonstraram relação positiva com o planejamento para a aposentadoria (Fasbender et al., 2019).

Além disso, a adaptabilidade de carreira tem se relacionado positivamente com desfechos positivos da carreira tais como: identidade vocacional, empregabilidade, promoção no emprego,

renda, satisfação com o trabalho, satisfação com a carreira, engajamento no trabalho, intenção empreendedora e desempenho no trabalho (Chan & Mai, 2015; Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015; Guan et al., 2013; Haibo, Xiaoyu, Xiaoming, & Zhijin, 2018; Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010; Ohme & Zacher, 2015; Rudolph et al., 2017a; Rudolph et al., 2017b; Tolentino, Sedoglavich, Lu, Garcia, & Restubog, 2014). Assim como relações negativas com desfechos negativos: estresse no trabalho e intenção de abandono do emprego (Chan & Mai, 2015; Fiori et al., 2015; Haibo et al., 2018; Klehe, Zikic, Van Vianen, & Pater, 2011; Rudolph et al., 2017a; Rudolph et al., 2017b).

O papel central da adaptabilidade de carreira na TCC e sua relação positiva com desfechos positivos da carreira, demonstram a importância deste construto para o enfrentamento das tarefas do desenvolvimento de carreira do século XXI. Nesta direção, alguns instrumentos foram desenvolvidos para avaliar a adaptabilidade de carreira (Johnston, 2018), sendo que a Escala de Adaptabilidade de Carreira (*Career Adapt-Abilities Scale* - CAAS) merece destaque, sobretudo pela forma como foi conduzido o seu desenvolvimento. Os estudos com este instrumento foram iniciados em 2008 e realizados simultaneamente por um grupo formado por pesquisadores de 18 países (Audibert & Teixeira, 2015; Savickas & Porfeli, 2012). O processo de construção e os estudos psicométricos da CAAS foram publicados em 2012 em um número especial do *Journal of Vocational Behavior*, demonstrando a importância desta medida (Johnston, 2018). Além disso, uma revisão sistemática identificou que houve um crescimento acelerado nas pesquisas empíricas sobre a adaptabilidade de carreira após a publicação da CAAS, passando de 58 artigos (1989-2011) para 140 artigos (2012-2015; Rudolph et al., 2017a).

A versão internacional da CAAS consiste em um instrumento composto por 24 itens que representam quatro dimensões da adaptabilidade em um modelo fatorial hierárquico, quais sejam preocupação, controle, curiosidade e confiança, que juntas representam um fator geral

denominado de adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2012). Ressalta-se que na versão da CAAS publicada em 2012, a dimensão de cooperação não foi contemplada. A versão brasileira, originalmente publicada no número especial do *Journal of Vocational Behavior* apresentou boas propriedades psicométricas, com estrutura fatorial semelhante à da versão internacional, e com índices de precisão satisfatórios ($\alpha > 0,75$) para todas as dimensões (Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães, & Duarte, 2012).

Audibert e Teixeira (2015) revisaram a versão brasileira da CAAS por meio da reformulação dos itens e alteração do enunciado e chave de resposta, tendo como justificativa o fato da CAAS apresentar efeito teto, ou seja, pontuações elevadas na maioria dos itens. Foi evidenciada a mesma estrutura fatorial hierárquica do instrumento, apresentando bons índices de ajuste na Análise Fatorial Confirmatória, com base em uma amostra composta por 990 estudantes universitários. Os autores compararam também as aplicações *online* e presencial, relatando médias superiores na aplicação presencial em todas as dimensões, havendo apenas uma diferença estatisticamente significativa na dimensão controle. Por meio das reformulações realizadas no instrumento, foi obtida uma ligeira diminuição na média dos itens, mas não contribuiu de forma expressiva para a ampliação da variabilidade das pontuações das dimensões da CAAS.

Três anos depois da publicação da CAAS, os autores da versão internacional publicaram um texto discutindo a necessidade de avaliar a dimensão cooperação (Savickas & Porfeli, 2015). Eles relataram que a equipe internacional de pesquisa falhou na tentativa de inserir a cooperação como a dimensão interpessoal da adaptabilidade. Segundo eles, isso ocorreu pelo fato de a escala de cooperação, embora com boas propriedades psicométricas, não ter apresentado correlações positivas e fortes com as demais dimensões da adaptabilidade. Ao fim do texto os autores disponibilizam um instrumento denominado de CAAS+C composto por 35 itens, que se difere da CAAS por serem inseridos mais 11 novos itens para representar a dimensão cooperação.

Desde a publicação de Savickas e Porfeli (2015), dois estudos estrangeiros foram publicados demonstrando evidências de validade para a CAAS+C (Einarsdóttir, Vilhjálmsdóttir, Smáradóttir, & Kjartansdóttir, 2015; Nye, Leong, Prasad, Gardner, & Tien, 2017). Einarsdóttir et al. (2015) foram pioneiros ao inserir a dimensão cooperação pela primeira vez à CAAS. O objetivo dos autores foi construir uma versão da CAAS culturalmente sensível para o contexto da Islândia. As análises fatoriais indicaram uma versão islandesa da CAAS com seis dimensões, sendo estas: preocupação, controle, curiosidade, confiança, cooperação e contribuição. Por sua vez, Nye et al. (2017) testaram a estrutura fatorial da CAAS inserindo os novos itens de cooperação, com amostras americana, chinesa e tailandesa. As análises fatoriais indicaram que a estrutura fatorial formada pelas cinco dimensões da adaptabilidade estava adequada. Além disso, os autores identificaram invariância configural para essa nova versão da CAAS, suportando o caráter transcultural da escala.

No Brasil, Ambiel, Moreira, Barros, Martins e Salvador (2019) realizaram a tradução e adaptação dos novos itens de cooperação disponibilizados por Savickas e Porfeli (2015). A partir de uma amostra de 1271 participantes, foi constatada uma estrutura interna congruente com o que era esperado teoricamente, sendo o alfa da dimensão cooperação satisfatório (0,91). Os autores identificaram também correlações maiores da cooperação com o suporte social e menores com as dimensões do *Big Five*, em comparação com as demais dimensões da adaptabilidade. Além disso, dentre as dimensões da adaptabilidade, apenas a cooperação foi preditora significativa e positiva do trabalho em grupo, sugerindo evidências de validade importantes para esta nova dimensão.

Embora a CAAS+C tenha apresentado boas propriedades psicométricas no contexto brasileiro, há uma limitação do instrumento no que diz respeito à variabilidade das respostas aos itens. Esta baixa variabilidade nas respostas das pessoas, em grande parte concentradas em pontuações altas, podem prejudicar a avaliação do construto, tornando mais difícil a

diferenciação de pessoas com baixa, média ou alta adaptabilidade. Dessa forma, o instrumento pode fornecer uma avaliação limitada do construto (Hessling, Traxel, & Schmidt, 2004).

Sacramento (2019) construiu e buscou evidências de validade, no Brasil, para a Escala de Adaptabilidade de Carreira Contextualizada, que avalia a adaptabilidade de carreira de forma contextualizada para a realidade de estudantes e trabalhadores, por meio de duas versões. Foram construídos 52 itens, positivos e negativos, para representar de forma abrangente as cinco dimensões da adaptabilidade de carreira. Porém a escala não era balanceada em termos de quantidade de itens positivos e negativos e os itens não foram construídos para representar pares semanticamente opostos. O estudo piloto apontou que a melhor chave de resposta para o instrumento foi uma escala de frequência. As análises fatoriais apoiaram a estrutura com cinco dimensões, representadas por 15 itens, ou seja, três por dimensão. Contudo, a dimensão controle foi representada somente por itens negativos e as demais somente por itens positivos. Pelo baixo número de itens por dimensão, algumas delas não apresentaram índices de precisão satisfatórios. Sendo assim, a autora discute que o objetivo de obter um instrumento com conteúdo abrangente não foi atingido, sugerindo que novas pesquisas sejam realizadas para o aprimoramento da medida.

Diferentemente da estratégia adotada por Sacramento (2019) de corrigir o problema da baixa variabilidade da CAAS+C por meio da criação de um novo instrumento com itens mais abrangentes do construto e contextualizada, outra hipótese é levantada e testada no presente estudo sobre o assunto. Essa hipótese diz respeito ao impacto dos vieses de resposta das pessoas avaliadas no efeito teto da CAAS+C. A formulação desta hipótese ocorreu a partir da observação das altas pontuações da CAAS+C consistentemente relatadas em diversos estudos brasileiros, sendo a média das pontuações próximas a quatro, em uma escala que variava de um a cinco (Ambiel, Carvalho, Martins, & Tofoli, 2016; Ambiel et al., 2019; Audibert & Teixeira, 2015;

Bardagi & Albanaes, 2015; Teixeira et al., 2012). Estas podem ser evidências de um viés de natureza sistemática nas respostas, uma vez que as altas pontuações nos estudos brasileiros se destacam em comparação com outros países (Savickas & Porfeli, 2012).

Instrumentos de autorrelato em formato de escalas Likert, como é o caso da CAAS+C, são comumente utilizados por apresentarem bons resultados do ponto de vista psicométrico e por serem fáceis de responder. As escalas neste formato pressupõem que as respostas dadas pelos avaliados sejam explicadas exclusivamente pelo traço latente do sujeito e pelos erros aleatórios. Todavia elas também são mais suscetíveis a influência de vieses de resposta (Wetzel & Greiff, 2018; Wetzel, Böhnke, & Brown, 2016). Viés de resposta pode ser definido com a tendência sistemática em responder aos itens de um instrumento com base em algo diferente do conteúdo específico que o item foi projetado para medir (Paulhus, 1991). Os vieses de resposta podem ser divididos em conjunto de resposta e estilos de resposta. O conjunto de resposta refere-se a uma reação temporária a uma demanda situacional (desejabilidade social e *faking*), sendo mais presentes em situações de testagem com consequências benéficas ou prejudiciais para o respondente (*high stakes*). Ao passo que o estilo de resposta é definido por um comportamento estável e consistente, tendo como representantes: resposta extrema, tendência ao ponto central e aquiescência (Jackson & Messick, 1958; Ziegler, 2015; Ziegler & Kemper, 2013).

Um dos vieses de resposta mais investigados é a aquiescência (Navarro-González, Lorenzo-Seva, & Vigil-Colet, 2016; Podsakoff et al., 2003). Neste trabalho optou-se pela utilização do termo viés de resposta aquiescente, em oposição à utilização de estilo de resposta aquiescente, por se tratar de um termo mais amplo e que permite investigar tanto as influências geradas pelo instrumento e situação da testagem, quanto pelo próprio estilo de resposta das pessoas. O viés da aquiescência consiste na tendência do indivíduo em concordar com um item, independentemente do seu conteúdo (Billiet & McClendon, 2000; Cronbach, 1942; Ferrando,

Condon, & Chico, 2004; Jackson & Messick, 1958; Paulhus, 1991). Uma vez que o viés da aquiescência tende a aumentar a concordância da pessoa com os itens, este viés poderia explicar o efeito sistemático observado nas altas pontuações da CAAS+C no Brasil (Ray, 1979).

Soto, John, Gosling e Potter (2008) e Winkler, Kanouse e Ware (1982) notaram que a aquiescência disfarça correlações verdadeiras entre os itens de um instrumento, ao elevar correlações entre itens redigidos na mesma direção, à custa de itens que possuem relações conceituais, mas que foram redigidos em direções opostas. Portanto, ao identificar os vieses de resposta das pessoas, é possível controlar uma parte dos erros sistemáticos, tornando assim a estrutura fatorial do instrumento mais confiável, ou seja, mais fiel aos dados e ao que se propõe avaliar (Danner, Aichholzer, & Rammstedt, 2015; Podsakoff et al., 2003; Rammstedt, Kemper, & Borg, 2013).

A respeito da forma de se avaliar o viés de resposta aquiescente, Kam e Zhou (2015) recomendam que o índice de aquiescência seja produto de todos os itens do instrumento, pois os autores observaram diferenças individuais entre os itens, sendo estes impactados de formas diferentes pela aquiescência. Além disso, Kam (2015), a partir de dados empíricos, notaram que índices de aquiescência formados por um conjunto de pelo menos 32 itens, sendo 16 pares opostos, são melhores para obtenção de correlações convergentes em torno de 0,50 com outras medidas de aquiescência (Kam, 2015).

As respostas aquiescentes tendem a inflar as pontuações de itens positivos e a suprimir as pontuações de itens negativos, sendo o balanceamento de itens positivos e negativos uma possível solução para avaliar e controlar este viés de resposta. Os valores do índice de aquiescência podem ser obtidos ao calcular a média das respostas anotadas nos pares opostos. Sendo assim, a partir de instrumentos balanceados, o controle da aquiescência poderá ser feito, por exemplo, por meio de *Structural Equation Modeling* (SEM), ao fixar os valores obtidos do

índice de aquiescência como causas de todos os itens do instrumento, sendo este método conhecido como controle por Múltiplos Indicadores e Múltiplas Causas (MIMIC; Wetzel, & Carstensen, 2015). Alternativamente é possível realizar o controle por meio do método conhecido como intercepto randômico, o qual estima uma variável latente de aquiescência que explica de forma positiva e igual todos os itens do instrumento, não sendo esta relacionada com as variáveis latentes do construto (Maydeu-Olivares & Coffman, 2006). Vale ressaltar que existem outras possibilidades de controlar este viés não adotadas no presente estudo (Henninger, 2019; Plieninger, 2018; Podsakoff et al., 2003).

A seguir, serão apresentados alguns relatos empíricos com intuito de explorar quais os preditores da aquiescência e seus principais efeitos na validade e precisão de instrumentos. Os artigos foram selecionados a partir da sua importância e robustez no delineamento do estudo, dando preferência a metanálises, estudos transculturais e pesquisas publicadas entre os anos de 2015 a 2019.

Estudos transculturais têm apontado que algumas diferenças culturais entre os países são capazes de explicar uma parte das respostas aquiescentes. Johnson, Kulesa, Cho e Shavitt (2005) realizaram um estudo com amostras de 10 países e identificaram que as características culturais individualistas (as pessoas da sociedade pensam mais em si do que nos outros), prevenção da incerteza (sociedades mais conservadoras), distância do poder (sociedades mais autoritárias) e masculinidade (assertividade e maior tomada de decisão) foram preditoras negativas da aquiescência. Os autores discutem que era esperado o contrário para a relação negativa entre distância de poder e aquiescência. Ainda nesse estudo, os autores identificaram que maior tempo no emprego atual prediz positivamente a aquiescência.

Rammstedt et al. (2013) investigaram, por meio de um estudo transcultural realizado em 18 países, o impacto da aquiescência na estrutura fatorial do *Big Five Inventory 10-item* (BFI-10),

que avalia a personalidade por meio do modelo *Big Five*. Os resultados indicaram que o controle da aquiescência contribuiu para que as cargas fatoriais dos itens do BFI-10 fossem mais congruentes com o esperado teoricamente em todos os países investigados, sobretudo nos países classificados como individualistas. Além disso, observaram que o controle da aquiescência diminuiu os vieses educacionais na estrutura fatorial entre os países estudados.

Outro estudo realizado em 20 países do continente europeu, indicou que 74% da aquiescência foi explicada positivamente por países mais coletivistas e com um grau elevado de corrupção, assim como por pessoas com maior grau de conservadorismo e menor grau de escolaridade (Rammstedt, Danner, & Bosnjak, 2017). Lechner, Partsch, Danner e Rammstedt (2019), identificaram aspectos individuais, situacionais e culturais que predizem a aquiescência. A partir de uma amostra de 90.347 pessoas de 60 países, foi visto que a aquiescência foi maior em pessoas mais velhas (acima de 55 anos), com menor escolaridade, que valorizam a deferência (conformidade e tradição) e do sexo masculino. Além disso, menor privacidade na coleta e maior interesse em participar da pesquisa correspondeu a uma aquiescência maior. Por fim, notaram que a aquiescência foi maior em países com culturas mais tradicionais e conformistas.

Sobre os efeitos da aquiescência, uma pesquisa realizada com 1.071 alemães de 56 a 75 anos que responderam ao BFI-10, revelou que maiores níveis de aquiescência são presentes em pessoas com baixas habilidades cognitivas. Neste caso, a baixa habilidade cognitiva enviesou a estrutura fatorial do BFI-10, sendo este viés diminuído quando os autores controlaram a aquiescência (Lechner & Rammstedt, 2015). Kam e Meyer (2015) identificaram, por meio de uma amostra de 666 trabalhadores americanos, que a correlação entre os fatores de um instrumento (i. e. satisfação e insatisfação) foi atenuada pela aquiescência e pela resposta descuidada. Porém quando controlaram os vieses da aquiescência e da resposta descuidada a correlação entre satisfação e insatisfação foi de $r = -0,99$, assim como os autores esperavam.

Kuru e Pasek (2016), por sua vez, testaram o impacto da aquiescência em medidas de uso do *Facebook*, em uma amostra de 769 americanos. Os autores relataram que a aquiescência inflacionou artificialmente as precisões das medidas e subestimou a validade e a capacidade preditiva dessas medidas.

De forma geral, o viés da aquiescência tem demonstrado impactar não somente nas correlações entre os itens, mas também na precisão e capacidade preditiva do instrumento (Kam & Meyer, 2015; Kuru & Pasek, 2016; Lechner & Rammstedt, 2015; Rammstedt et al., 2013; Winkler et al., 1982). Por esse motivo, devem-se buscar alternativas para avaliar e controlar a aquiescência, a fim de evitar que os resultados obtidos nas correlações com outros instrumentos sejam produtos de artificialidades geradas por ela (Kuru & Pesek, 2016; Soto et al., 2008; Winkler et al., 1982). Nesse sentido, algumas relações com a adaptabilidade, previamente apontadas pela literatura, podem ser testadas novamente, com intuito de verificar os impactos da aquiescência em tais relações.

A adaptabilidade de carreira também foi investigada como uma variável autorregulatória, a partir de um modelo preditivo composto por prontidões adaptativas (e.g. dimensões do *Big Five*), recursos de adaptabilidade (e.g. dimensões da adaptabilidade) e resultados adaptativas (e.g. componentes do bem-estar no trabalho) (Kim & Lee, 2018; Rudolph et al., 2017a; Son, 2018). Nesse sentido, a adaptabilidade é predita pelas dimensões do *Big Five* e preditora dos componentes do bem-estar no trabalho. O *Big Five* consiste em um modelo atóricico, que organiza os traços de personalidade em cinco grandes dimensões (extroversão, amabilidade, abertura, neuroticismo e conscienciosidade), sendo este o modelo de personalidade mais utilizado pelos pesquisadores nacionais e internacionais (John, Naumann, & Soto, 2008). Salanova, Del Líbano, Llorens e Schaufeli (2014) sugerem quatro construtos como representantes do bem-estar

no trabalho, sendo estes satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, *burnout* e adição ao trabalho/*workaholic*.

A satisfação com o trabalho pode ser definida como um estado de percepção agradável do trabalho, que é resultado da avaliação que o trabalhador faz sobre o seu trabalho e sobre suas experiências neste ambiente (Locke, 1976). Por sua vez, o engajamento é definido como um estado de realização persistente, afetivo-motivacional, caracterizado pelo vigor (altos níveis de energia e resiliência), dedicação (estar fortemente envolvido no trabalho) e absorção (estar totalmente concentrado e absorvido no trabalho) (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). O *burnout* é tradicionalmente compreendido como uma reação ao estresse ocupacional crônico, sendo caracterizado pela redução da ilusão pelo trabalho (tendência de avaliar negativamente o trabalho), desgaste psíquico (a drenagem dos recursos emocionais), indolência (uma atitude insensível em relação ao emprego) e pode também gerar sentimento de culpa (Gil-Monte, Carlotto, & Câmera, 2010; Salanova et al., 2005; Schaufeli & Taris, 2005). Finalmente, o *workaholic* é definido como trabalho excessivo e compulsivo por parte do trabalhador, trazendo consequências negativas para a vida familiar, social e de lazer (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006). A seguir, serão apresentadas pesquisas que relacionaram a adaptabilidade de carreira com o *Big Five* e entre adaptabilidade e os componentes do bem-estar no trabalho.

Rudolph et al. (2017a) publicaram uma metanálise, na qual foram analisados os resultados levantados com base em 90 estudos, no período de 2012 a 2016, que utilizaram a CAAS para avaliar a adaptabilidade. As correlações observadas entre adaptabilidade de carreira e as dimensões conscienciosidade ($r = 0,49$), extroversão ($r = 0,37$), abertura ($r = 0,37$) e amabilidade ($r = 0,15$) do *Big Five* foram positivas e com neuroticismo ($r = -0,35$) foi negativa. Sobre o poder preditivo os resultados indicaram que as dimensões do *Big Five* explicaram 52% da

adaptabilidade de carreira, sendo a amabilidade ($\beta = -0,11$) e neuroticismo ($\beta = -0,13$) predictoras negativas, e extroversão ($\beta = 0,31$), abertura ($\beta = 0,34$) e conscienciosidade ($\beta = 0,51$) predictoras positivas. Estudos brasileiros também apontaram correlações positivas entre adaptabilidade e abertura, extroversão, conscienciosidade e amabilidade, e negativa entre adaptabilidade e neuroticismo (Ambiel et al., 2019; Bardagi & Albanaes, 2015; Sacramento, 2019; Teixeira et al., 2012).

No que diz respeito ao bem-estar no trabalho, a adaptabilidade de carreira tem demonstrado se correlacionar de forma positiva com satisfação com o trabalho ($r = 0,23$) e engajamento no trabalho ($r = 0,49$), e de forma negativa com estresse no trabalho ($r = -0,20$; Rudolph et al., 2017a). Em outra metanálise, que analisou 76 estudos, revelou que as quatro dimensões da adaptabilidade conseguiram explicar 6%, 9% e 26% do estresse no trabalho, satisfação com o trabalho e engajamento no trabalho, respectivamente. No caso do estresse no trabalho foi visto que as predictoras significativas foram curiosidade ($\beta = 0,13$), confiança ($\beta = -0,13$) e controle ($\beta = -0,20$). Por sua vez, a satisfação com o trabalho também foi predita pelas dimensões curiosidade ($\beta = -0,09$), confiança ($\beta = 0,09$) e controle ($\beta = 0,28$). Por fim, o engajamento no trabalho foi predito significativamente por controle ($\beta = 0,12$), preocupação ($\beta = 0,13$) e confiança ($\beta = 0,32$; Rudolph et al., 2017b).

Carvalho, Moreira e Ambiel (2017) testaram, no Brasil, a relação de alguns traços patológicos da personalidade e três dimensões da adaptabilidade, quais sejam preocupação, controle e confiança. Não foram obtidas correlações significativas entre o traço *workaholic* e a dimensão controle, refutando a hipótese dos autores, que esperavam por uma correlação positiva. Entretanto, cabe ressaltar que não foram verificadas as correlações entre *workaholic* e as demais dimensões da adaptabilidade. A partir dos estudos relatados é possível estabelecer algumas hipóteses para as relações entre estes construtos, quais sejam, que as dimensões do *Big Five* e da

adaptabilidade de carreira apresentarão correlações positivas, exceto para a dimensão neuroticismo que se correlacionará de forma negativa. Ao passo que as dimensões da adaptabilidade se correlacionarão de forma positiva com a satisfação com o trabalho e engajamento no trabalho e de forma negativa com o *burnout*. São também esperadas correlações não significativas entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e *workaholic*. Contudo, não foram encontradas pesquisas que buscassem controlar os efeitos da aquiescência, a fim de verificar se essas relações se mantêm.

Além disso, tem sido hipotetizado que a aquiescência possa estar influenciando os escores da CAAS+C, uma vez que este instrumento é composto somente por itens positivos. Além disso, corrupção e coletivismo (i.e. pessoas mais preocupadas com o grupo e com a comunidade do que consigo mesmas) são preditores positivos da aquiescência (Johnson et al., 2005; Kuru & Pasek, 2016; Lechner et al., 2019; Rammstedt et al., 2013; Rammstedt et al., 2017), sendo estas características presentes na realidade atual brasileira. Segundo o *World Economic Forum* (WEF, 2017), o Brasil é o 5º país mais corrupto dentre 137 avaliados, assim como também é considerado um país coletivista (Triandis, 2018).

Entretanto, não há a possibilidade de avaliar os níveis de aquiescência das pessoas da forma como a CAAS+C se apresenta, sendo necessário a criação de novos itens opostos aos originais, para que por meio destes seja quantificada a aquiescência dos respondentes e assim esse viés possa ser controlado. Recomenda-se a utilização de escalas balanceadas para controlar o viés da aquiescência (Cloud & Vaughan, 1970; Kam & Zhou, 2015). A respeito da construção de instrumentos há uma recomendação de que não sejam utilizados itens negativos ao sentido do construto avaliado, devido a estes serem inferiores psicometricamente em comparação aos itens positivos (Checa & Espejo, 2018; Gehlbach & Artino Junior, 2018; Herche & Engelland, 1996; Lai, 1994; Ray, Frick, Thornton, Steinberg, & Cauffman, 2015; Salazar, 2015; Sliter & Zickar,

2014). Contudo, estudos têm demonstrado que ao controlar a aquiescência, os itens negativos podem ser tão bons quanto os itens positivos (Marsh, 1996; Peterson & Peterson, 1976; Primi, De Fruyt, Santos, Antonoplis, & John, 2019a; Tamir, 1993). Sacramento (2019) discute a respeito da viabilidade de avaliar o polo baixo da adaptabilidade de carreira, pelo fato de os itens negativos construídos terem sido agrupados em um fator. Contudo, em seu estudo não foram seguidas as recomendações para avaliação da aquiescência e tão pouco foi realizada análises para controlar o viés da aquiescência, o que poderia produzir uma estrutura fatorial mais adequada.

A respeito da escrita dos itens, é sugerido que as negativas, como “não”, frente a verbos, devem ser evitadas (Barnette, 2000; Gehlbach & Artino Junior, 2018; Hauck Filho, 2018; Hofstee, Berge, & Hendriks, 1998), pelo fato de exigirem maior habilidade verbal do respondente (Gehlbach & Artino Junior, 2018; Marsh, 1996). Isto torna-se ainda mais relevante aos interessados em construir pares opostos, uma vez que não basta apenas inserir a palavra “não” ao item positivo para que ele se torne um item negativo, como por exemplo, “assumo responsabilidade pelos meus atos” e “não assumo responsabilidade pelos meus atos”. É necessário que os itens sempre sejam redigidos em forma de afirmações (Gehlbach & Artino Junior, 2018; Hauck Filho, 2018; Pasquali, 1998), por exemplo, “assumo responsabilidade pelos meus atos” e “culpo outras pessoas por coisas que são de minha responsabilidade”.

Além disso, autores argumentam que a elaboração da chave de resposta deva ser um passo explícito na construção de instrumentos (Wetzel & Greiff, 2018), assim como é feito com a construção e a seleção de itens (Ziegler, 2014). Dentre as recomendações, uma delas sugere que sejam apresentados rótulos para todas as opções de resposta da chave de resposta, evitando assim a interpretação dos respondentes sobre o que se refere cada opção. Recomenda-se também que a chave de resposta seja equilibrada visualmente, numericamente e conceitualmente. Isto significa que as distâncias visuais entre as opções de resposta apresentadas aos respondentes devem ser

todas iguais, assim como o ponto médio numérico (i.e. três) em uma escala Likert de cinco pontos, por exemplo, deve ser equivalente a descrição conceitual dos rótulos das opções de resposta (e.g. “metade das vezes”). Outra recomendação é que a chave de resposta deva ser pensada especificamente para representar o construto avaliado devendo ser evitada a escolha *a priori* de chaves de resposta em escalas de concordância, escala essa muito presente nos instrumentos psicológicos (Artino Junior, & Gehlbach, 2012; Gehlbach & Artino Junior, 2018; Wetzel & Greiff, 2018).

Isto posto, a construção de novos itens negativos para avaliação e controle da aquiescência, possivelmente permitirá evidências de validade mais favoráveis para adaptabilidade de carreira, pelo fato de eliminar variância espúria. Sendo assim, o objetivo desta dissertação foi desenvolver uma versão balanceada para a CAAS+C, que permitisse o controle da aquiescência e assim fossem buscadas evidências de validade baseadas no conteúdo, na estrutura interna e na relação com outras variáveis para o instrumento. O nome dado à nova versão instrumento construído neste projeto foi Escala de Adaptabilidade de Carreira – Balanceada (*Career Adapt-Abilities Scale - Balanced* – CAAS-B). Buscou-se também testar os impactos da aquiescência na relação entre a adaptabilidade de carreira e personalidade no modelo *Big Five*, assim como na relação entre adaptabilidade de carreira e satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, *burnout* e *workaholic*. Este projeto foi organizado em dois estudos, a fim de viabilizar os objetivos propostos.

O Estudo 1 teve por objetivos específicos: 1) criar três itens semanticamente opostos para cada item existente na CAAS+C e submetê-los a análises de juízes e a um grupo focal, e 2) testar a estrutura fatorial do novo instrumento (CAAS-B) sem e com o controle da aquiescência. Para este último objetivo foi formulada a seguinte hipótese: H1) a estrutura fatorial da CAAS-B terá melhores índices de ajuste e congruência teórica das cargas fatoriais quando houver controle da

aquiescência, em comparação com a estrutura obtida sem o controle da aquiescência (Danner et al., 2015; Kam & Meyer, 2015; Kuru & Pasek, 2016; Lechner & Rammstedt, 2015; Rammstedt et al., 2013; Winkler et al., 1982).

O Estudo 2, por sua vez, teve por objetivos: 1) verificar a estrutura fatorial da CAAS-B, sem e com o controle da aquiescência; 2) verificar a correlação entre o índice de aquiescência da CAAS-B e o índice de aquiescência do Inventário Big Five-2 (BFI-2); 3) verificar as diferenças de médias nos índices de aquiescência dos grupos formados pelo formato da coleta (presencial ou *online*); 4) correlacionar as dimensões da adaptabilidade de carreira com as dimensões do *Big Five*, sem e com o controle da aquiescência; e 5) correlacionar as dimensões da adaptabilidade de carreira com quatro componentes do bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, *burnout* e *workaholic*), sem e com o controle da aquiescência.

Com base nos objetivos do Estudo 2, as hipóteses são: H1) a estrutura fatorial da CAAS-B terá melhores índices de ajuste e congruência teórica das cargas fatoriais quando houver controle da aquiescência, em comparação com a estrutura obtida sem o controle da aquiescência (Danner et al., 2015; Kam & Meyer, 2015; Kuru & Pasek, 2016; Lechner & Rammstedt, 2015; Rammstedt et al., 2013; Winkler et al., 1982); H2) a correlação entre os dois índices de aquiescência será positiva e de magnitude forte ($r > 0,50$) (Kam, 2015); H3) as respostas da coleta *online* serão mais aquiescentes do que as respostas dadas na coleta presencial (Lechner, et al., 2019); H4.1) as dimensões da adaptabilidade de carreira se correlacionarão de forma positiva com as dimensões do *Big Five* (exceto com neuroticismo que ocorrerá o contrário) (Ambiel et al., 2019; Bardagi & Albanaes, 2015; Rudolph et al., 2017a; Sacramento, 2019; Teixeira et al., 2012); H4.2) os coeficientes de correlação (r) serão superiores na versão balanceada e com controle da aquiescência em comparação com a versão sem controle, em especial nas correlações negativas (Mirowsky & Ross, 1991; Kuru & Pasek, 2016; Primi et al., 2019a; Primi, Hauck-

Filho, Valentini, Santos, & Falk, 2019b; Soto & John, 2017; Valencia, 2019; Winkler et al., 1982); H5.1) as dimensões da adaptabilidade de carreira se correlacionarão de forma positiva e significativa com satisfação com o trabalho e engajamento no trabalho, de forma negativa e significativa com *Burnout*, e de forma não significativa com *workaholic* (Carvalho et al., 2017; Rudolph et al., 2017a; Rudolph et al., 2017b); e H5.2) os coeficientes de correlação (r) serão superiores na versão balanceada e com controle da aquiescência em comparação com a versão sem controle, em especial nas correlações negativas (Mirowsky & Ross, 1991; Kuru & Pasek, 2016; Primi et al., 2019a; Primi et al., 2019b; Soto & John, 2017; Valencia, 2019; Winkler et al., 1982).

Estudo 1: Construção e evidências de validade iniciais para a Escala de Adaptabilidade de Carreira - Balanceada

Método

O Estudo 1 teve por objetivo construir itens negativos para a CAAS+C (Etapa 1) e buscar evidências de validade baseadas no conteúdo para a nova versão do instrumento (CAAS-B; Etapa 2). Além disso, foram verificadas evidências de validade baseadas na estrutura interna por meio de um estudo piloto (Etapa 3).

Etapa 1: construção dos itens negativos da CAAS+C

Uma das formas para avaliar e controlar a aquiescência de instrumentos consiste no balanceamento entre itens positivos e negativos, contudo a CAAS+C é composta somente por itens positivos. Portanto, foram criados novos itens negativos, a fim de que estes representassem pares opostos dos itens originais do instrumento. Nesse sentido, foram criados três pares opostos para cada item original da CAAS+C, totalizando 90 novos itens. Este procedimento foi adotado para que após a análise de juízes (Etapa 2) fossem selecionados os dois melhores pares para cada item original, sendo esse novo conjunto de itens submetido ao estudo piloto (Etapa 3).

Etapa 2: evidências de validade baseadas no conteúdo

Participantes

Essa etapa contou com quatro amostras, sendo formadas pelos juízes, pelos representantes do grupo focal, por dois estudantes de doutorado e por dois professores de pós-graduação. A análise de juízes foi realizada por cinco juízes, sendo dois doutores com expertise em construção de instrumentos e controle de viés de resposta aquiescente, e três doutorandos qualificados da

área de orientação profissional e de carreira e com publicações com a CAAS. O grupo focal foi composto por cinco estudantes do último ano de Psicologia e nove estudantes de pós-graduação *stricto sensu* em Psicologia com ênfase em Avaliação Psicológica, ambos os grupos não haviam tido contato com a CAAS antes do momento da coleta de dados. As idades dos participantes do grupo focal variaram de 21 a 29 anos ($M = 24,5$; $SD = 2,47$), sendo a maioria do sexo feminino (54%). Do total da amostra do grupo focal, sete responderam a CAAS-B com o enunciado e chave de resposta antigos (versão 1) e sete responderam a CAAS-B com o novo enunciado e a nova chave de resposta (versão 2). Além destes, houve também a participação de dois doutorandos em Psicologia com ênfase em avaliação psicológica, que não conheciam a CAAS anteriormente. E por fim, participaram dois professores de pós-graduação em Psicologia, especialistas em construção de instrumentos.

Instrumentos

Escala de Adaptabilidade de Carreira - Balanceada (CAAS-B).

A versão do instrumento que foi usada é fruto desta dissertação, sendo elaborada com base nas versões publicadas da CAAS por Audibert e Teixeira (2015) e da CAAS+C por Ambiel et al. (2019). Nesta etapa, o instrumento foi composto por 120 itens (30 originais + 3 pares opostos para cada original) na análise de juízes e 90 itens (30 originais + 2 pares opostos para cada original) na aplicação ao grupo focal. Conforme sugestão dos juízes, o enunciado e a chave de resposta foram modificados. Ao grupo focal foram aplicadas duas versões do instrumento, uma com o enunciado e a chave de resposta antigos (versão 1) e outra com o novo enunciado e chave de resposta (versão 2).

Procedimentos e análise de dados

Após a construção dos pares de itens opostos, o novo conjunto de 90 itens opostos foram encaminhados para análise de juízes. Os juízes foram convidados via e-mail e mediante o aceite, foi encaminhada a eles uma planilha Excel contendo os novos itens criados, os originais e dois espaços em branco para avaliação. Após o envio da planilha foi dado um prazo de 20 dias para que os juízes enviassem a avaliação. A avaliação para cada novo item criado foi feita com base na seguinte pergunta: “Este é um bom par oposto para o item original?” (1 = sim; 2 = precisa de ajustes; 3 = não). Havia também um espaço para sugestões. Além da avaliação dos itens opostos realizada, os juízes também identificaram uma fragilidade no enunciado e na chave de resposta da CAAS utilizada no Brasil, publicada por Audibert e Teixeira (2015), referente a estes (enunciado e chave de resposta) não estarem adequados para a resposta aos itens negativos propostos. Nesse sentido, foram feitas adequações no enunciado e na chave de resposta da CAAS-B, sendo essas adequações avaliadas como satisfatórias e pertinentes pelos juízes.

O próximo passo foi aplicar as duas versões da CAAS-B, antiga e nova, em um grupo focal, para avaliar a compreensão dos itens, do enunciado e da chave de resposta. Metade dos participantes do grupo focal ($n = 7$) respondeu os itens da CAAS-B com o enunciado e chave de resposta antigos, e a outra metade respondeu a CAAS-B com o novo enunciado e a nova chave de resposta. O intuito foi identificar se as instruções e os itens do instrumento eram compreensíveis. Para isso, após responder ao instrumento, foi realizada uma entrevista com cada participante para que ele relatasse sobre a clareza do enunciado, chave de resposta e itens. Finalizada essa etapa, a nova versão do instrumento foi aplicada à uma amostra piloto, a fim de verificar evidências de validade baseada na estrutura interna (Etapa 3).

Etapa 3: evidências de validade baseadas na estrutura interna

Participantes

A amostra foi de conveniência contando com a participação de 192 estudantes de uma universidade particular do interior do estado de São Paulo, com maioria do sexo masculino (54,7%) e com idades variando de 18 a 38 anos ($M = 21,19$; $DP = 4,01$). No momento da pesquisa, os participantes cursavam o segundo semestre, no período noturno, dos cursos: Engenharia de Produção (31,8%), Engenharia Química (24,5%), Engenharia Mecânica (23,4%) e Ciências Contábeis (20,3%). Sobre a situação laboral, 152 participantes (79,2%) declaram exercer alguma atividade remunerada.

Instrumentos

Questionário sociodemográfico.

Foi desenvolvido exclusivamente para este projeto, a fim de caracterizar a amostra. Há perguntas sobre sexo, idade, situação laboral, tempo de trabalho no cargo atual, ocupação, regime de trabalho, intenção de abandono do emprego atual, desempenho profissional autoatribuído e nível de satisfação com a escolha, oportunidades de emprego, condição financeira e emprego (Anexo 1).

Escala de Adaptabilidade de Carreira - Balanceada (CAAS-B).

A versão do instrumento que foi usada é fruto deste projeto de Mestrado, sendo elaborada com base nas versões publicadas da CAAS por Audibert e Teixeira (2015) e da CAAS+C por Ambiel et al. (2019). Nesta etapa o instrumento foi composto por 92 itens, sendo 30 positivos e 60 negativos, que avaliam a adaptabilidade de carreira, além de mais dois itens para o controle das respostas, nos quais é solicitado que os participantes anotem uma determinada resposta da

escala Likert (ex. Este é um item controle, por favor, marque a opção 3). O instrumento é formado por cinco dimensões, sendo elas: preocupação (18 itens - ex. Penso sobre como será o meu futuro – $\alpha = 0,90$), controle (18 itens - ex. Tomo decisões por conta própria – $\alpha = 0,88$), curiosidade (18 itens - ex. Exploro o ambiente ao meu redor – $\alpha = 0,93$), confiança (18 itens - ex. Realizo as tarefas de forma eficiente – $\alpha = 0,89$) e cooperação (33 itens – ex. Compartilho com os outros – $\alpha = 0,91$). O estudo de Ambiel et al. (2019) constatou bons índices de ajuste para a estrutura fatorial da CAAS+C formada pelas cinco dimensões ($X^2/gl = 3,2$; $CFI = 0,91$; $TLI = 0,90$; $RMSEA = 0,05$; $SRMR = 0,05$). A chave de resposta é dada em uma escala Likert de cinco pontos que varia de “1 – nunca” a “5 – sempre”.

Procedimentos

Inicialmente foi contatada uma universidade que possibilitou a realização da coleta de dados com seus alunos. Após a autorização fornecida pelo responsável da instituição, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco (CAAE: 01465718.3.0000.5514 – Anexo 2). Foram contatados os coordenadores e professores dos cursos, a fim de verificar a possibilidade da realização da pesquisa e, caso positivo, agendar a coleta de dados. Os participantes somente puderam ter acesso à pesquisa mediante a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – Anexo 3). A coleta ocorreu de forma coletiva no formato lápis e papel. Os protocolos foram respondidos na seguinte ordem: TCLE, Questionário sociodemográfico e CAAS-B. Os estudantes levaram em torno de 30 minutos para responderem à pesquisa. Após os dados terem sido coletados, 22 respostas foram descartadas pelo fato de os estudantes não terem respondido adequadamente aos dois itens controle dispostos no decorrer da CAAS-B.

Análise de dados

Após a realização da coleta, os dados foram tabulados em planilhas do SPSS 25.0. Inicialmente foram realizadas estatísticas descritivas da amostra e das variáveis analisadas. Na sequência foram feitas correlações de Pearson entre cada um dos itens originais da CAAS+C e seus dois pares opostos. O próximo passo foi realizar Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) dos 90 itens da CAAS-B, por meio do *software* Mplus 7.11 (Muthén, & Muthén, 1998-2012). Essas duas análises auxiliaram na escolha do melhor par oposto para cada item original da CAAS+C. Para isso foram considerados os seguintes critérios: a) correlações entre os pares opostos; b) cargas fatoriais dos itens; e c) descrição dos itens. A partir destes critérios foram selecionados 30 dos 60 itens negativos criados e respondidos pela amostra.

A partir dos 30 pares opostos selecionados, foram testados quatro modelos de AFE. Na primeira análise foram utilizados apenas os 30 itens originais do instrumento. A segunda foi realizada somente com os 60 itens do instrumento, e na terceira e quarta foi introduzido no modelo o controle da aquiescência por meio do método de intercepto randômico (modelo 3; Maydeu-Olivares & Coffman, 2006) e pelo método MIMIC (modelo 4; Wetzel & Carstensen, 2015). O cálculo do índice de aquiescência foi feito por meio da média obtida para cada pessoa em relação a todos os itens, positivos e negativos, do instrumento. Tendo em vista que a escala Likert da CAAS-B é de cinco pontos, para que a pessoa não apresente aquiescência nas suas respostas, é esperado um valor igual a três ou algo em torno desse valor no índice de aquiescência.

O intuito de testar os quatro modelos de AFE, foi poder testar o impacto do controle da aquiescência na estrutura interna do instrumento. O estimador utilizado nas AFE foi o *Weighted Least Squares Means and Variance Adjusted* (WLSMV) e a rotação foi oblíqua (*Geomin*). Após

realizadas as AFE dos quatro modelos testados, foram comparadas as cargas fatoriais obtidas empiricamente e o que era esperado teoricamente, por meio do coeficiente de congruência de Tucker (Lorenzo-Seva, & Ten Berge, 2006). As precisões por consistência interna dos fatores, foram calculadas por meio dos coeficientes alfa e ômega. Para interpretação dos coeficientes de correlação (r) foram utilizados os critérios apontados por Cohen (1992), o qual considera que $r \geq 0,10$ e $\leq 0,29$ são fracas, $r \geq 0,30$ e $\leq 0,49$ são moderadas e $r \geq 0,50$ são fortes. No caso dos índices de ajuste, estes foram interpretados da seguinte forma: razão qui-quadrado por graus de liberdade ($X^2/gl < 3$), *Confirmatory Fit Index* ($CFI > 0,90$), *Tucker-Lewis Index* ($TLI > 0,90$), *Root Mean Square Error of Approximation* ($RMSEA < 0,05$; Hu & Bentler, 1999).

Resultados

Inicialmente foram construídos um conjunto de 90 novos itens negativos para a CAAS+C, sendo três pares opostos para cada item original do instrumento. Esse conjunto de itens passou por análise de juízes. O objetivo dessa etapa consistiu em selecionar os dois melhores pares opostos para cada item original. Essa escolha foi feita com base nas avaliações dos juízes, sendo esperado pelo menos três avaliações positivas dos juízes para que o item fosse mantido. Nesse sentido, dos 60 itens selecionados, apenas quatro itens não tiveram avaliação positiva por pelos menos três juízes, sendo optado pela manutenção destes quatro itens após aprimoramento da escrita realizada com base nas sugestões dos juízes. Os demais itens com avaliação positiva também tiveram alteração na escrita quando pertinente, a partir das sugestões indicadas pelos juízes.

Além dos itens, os juízes apontaram para problemas envolvendo o enunciado e a chave de resposta, sendo estes também alterados, a fim de adequá-los a proposta da nova versão do instrumento. As alterações realizadas no enunciado e na chave de resposta foram avaliadas pelos juízes, que concordaram com as alterações. O enunciado teve uma pequena alteração no que diz respeito a descrição do que os itens representavam, sendo a palavra “habilidades” (versão 1) modificada para “aspectos” (versão 2). Essa mudança teve que ser empregada devido ao fato de ser muitas vezes incongruente considerar uma habilidade “negativa”, no caso dos novos itens negativos criados para a CAAS-B.

Por sua vez, a chave de resposta passou de “1- Desenvolvi pouco ou nada”, “2 – Desenvolvi mais ou menos”, “3 – Desenvolvi bem”, “4 – Desenvolvi muito bem” e “5 – Desenvolvi extremamente bem” (versão 1) para “1 – Muito pouco”, “2 – Pouco”, “3 –

Medianamente”, “4 – Bastante” e “5 – Plenamente” (versão 2). Essa alteração foi realizada pelo motivo da avaliação da aquiescência necessitar de uma chave de resposta balanceada em termos de opções de alta e baixa intensidade. Isso ocorre devido ao índice de aquiescência, em escalas balanceadas, ser calculado por meio da média das pontuações anotadas em todos os itens, sendo pessoas com médias iguais a 3 consideradas pouco aquiescentes ou nada aquiescentes, no caso de escalas Likert de 5 pontos que variam de 1 a 5. Neste exemplo, se o ponto médio da chave de resposta do instrumento não for no 3, o cálculo desse índice não poderá ser empregado corretamente.

A versão 1 e a versão 2 foram aplicadas à um grupo focal para que eles relatassem a compreensão que tiveram da tarefa de responder ao instrumento e a viabilidade da sua execução. De forma geral, o grupo focal não indicou dificuldades na compreensão dos itens, sugerindo apenas que o início dos itens com o verbo no infinitivo tornava a tarefa mais difícil e que seria melhor se fossem conjugados na primeira pessoa do singular. Sobre o enunciado, os participantes do grupo focal, nas duas versões, relataram dificuldade para responder os itens negativos com a instrução a partir do quanto eles haviam “desenvolvido” cada um(a) daqueles(as) aspectos/habilidades. No que diz respeito aos que responderam a versão 1, estes mencionaram ter tido dificuldade para responder aos itens com a escala de resposta variando de “desenvolvi pouco ou quase nada” a “desenvolvi extremamente bem”, sobretudo para os itens negativos. Por fim, os participantes que responderam a versão 2 não apresentaram dificuldades a respeito da escala de resposta, sendo que apenas um participante sugeriu que fosse utilizada uma escala de concordância.

A partir da necessidade de ajustes apontada pelo grupo focal, o enunciado e a chave de resposta foram novamente reformulados, dando origem a versão 3. Nessa nova versão o enunciado foi alterado de “quanto desenvolveu cada um dos seguintes aspectos” para “quanto

concorda que realiza cada um dos comportamentos abaixo”. A chave de resposta por sua vez, passou a ser uma escala de concordância. As três versões da CAAS-B com controle da aquiescência foram respondidas por dois doutorandos em Psicologia que julgaram a versão 3 como sendo a mais adequada. Entretanto, ambos apontaram para dificuldade em responder os itens a partir da escala de concordância e com os verbos no infinitivo.

Em seguida, foram debatidas as três versões do instrumento com dois professores de pós-graduação em Psicologia, especialistas em construção de instrumentos. Os professores sugeriram algumas mudanças no enunciado, na chave de resposta e na conjugação dos verbos no início dos itens. Foi assim elaborada a versão 4, seguindo as recomendações da literatura sobre construção de instrumentos (Artino et al., 2012; Gehlbach & Artino Junior, 2018; Wetzel & Greiff, 2018) e as sugestões apontadas pelos juízes, grupo focal, estudantes de doutorado e professores especialistas. Uma síntese das quatro versões é apresentada na Tabela 1, a seguir.

Tabela 1

Síntese das versões da CAAS-B

	Enunciado	Chave de resposta	Ítems
Versão 1	Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Por favor, avalié o quanto você desenvolveu cada uma das seguintes habilidades usando a escala abaixo. Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada uma das habilidades abaixo:	1=Desenvolvi pouco ou nada 2= Desenvolvi mais ou menos 3= Desenvolvi bem 4=Desenvolvi muito bem 5=Desenvolvi extremamente bem	1-Pensar sobre como será o meu futuro 91-Evitar pensar sobre o futuro
Versão 2	Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Por favor, avalié o quanto você desenvolveu cada um dos seguintes aspectos usando a escala abaixo. Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada um dos aspectos abaixo:	1=Muito pouco 2=Pouco 3=Medianamente 4=Bastante 5=Plenamente	1-Pensar sobre como será o meu futuro 91-Evitar pensar sobre o futuro

Tabela 1 (continuação)

Síntese das versões da CAAS-B

	Enunciado	Chave de resposta	Ítems
Versão 3	Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Pense em você mesmo ao longo da sua carreira e avalie o quanto você concorda que realiza hoje cada um dos comportamentos abaixo. Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada um dos comportamentos abaixo:	1=Discordo totalmente 2=Discordo 3=Imparcial/Neutro(a) 4=Concordo 5=Concordo totalmente	1-Pensar sobre como será o meu futuro 91-Evitar pensar sobre o futuro
Versão 4 (Anexo 4)	A seguir, serão apresentados alguns comportamentos que as pessoas podem ter frente a situações que ocorrem durante suas carreiras. Pense em sua própria carreira e avalie com que frequência você se comporta de acordo com o que está descrito nas frases. Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você se vê, hoje. Utilize a escala a seguir:	1=Nunca 2=Menos da metade das vezes 3=Metade das vezes 4=Mais da metade das vezes 5=Sempre	1-Penso sobre como será o meu futuro 91-Evito pensar sobre o futuro

Nessa nova versão, o enunciado foi alterado, a chave de resposta adotada foi de frequência e os itens iniciaram com o verbo na primeira pessoa do singular. A versão 4 foi novamente respondida pelos dois doutorandos que a julgaram como clara e adequada para responder aos itens positivos e negativos contidos na CAAS-B. O próximo passo foi realizar um estudo piloto, com 192 universitários, para verificar a estrutura fatorial da escala com os novos itens negativos, a fim de selecionar os melhores pares opostos para os itens originais do instrumento.

Visando atingir este objetivo, a seleção dos melhores pares opostos foi realizada com base em três critérios, são estes a) correlações entre os pares opostos; b) cargas fatoriais dos itens; e c) descrição dos itens. Inicialmente eram esperadas correlações negativas com magnitudes moderadas (i.e. de -0,30 a -0,50) entre os pares opostos. Além disso, era esperado que as cargas fatoriais fossem maiores que 0,30 e pertinentes teoricamente, ou seja, os itens positivos

apresentando cargas positivas e os itens negativos apresentando cargas negativas nas dimensões que foram construídos para representar.

As correlações entre os pares opostos foram em geral negativas, variando de -0,01 a -0,48, sendo apenas três casos dos 60 analisados, houve correlações positivas, contudo com magnitudes baixas ou nulas. Além disso, foi visto que 20 dos 30 itens selecionados apresentaram correlações negativas e maiores que 0,30, assim como esperado. Esta análise apontou que em geral os itens negativos estão sendo respondidos de forma oposta aos itens originais, mesmo tendo em vista que o viés de aquiescência pode estar atenuando tais correlações.

A partir desta primeira seleção, foram realizadas Análises Fatoriais Exploratórias da CAAS-B. Foi testado um modelo formado por cinco dimensões, controlando a aquiescência por meio do método de intercepto randômico. Nesta fase exploratória quatro Análises Fatoriais foram realizadas. A primeira análise foi conduzida com 30 itens positivos e os 30 itens negativos selecionados com base nas maiores correlações negativas. A partir desta análise, percebeu-se que alguns itens negativos não apresentavam carga fatorial nas dimensões que teoricamente foram construídos para representar e por este motivo foram substituídos um a um pela outra opção de par oposto que não havia sido incluída inicialmente na análise. Desta forma, os itens 92, 57 e 38 foram substituídos pelos itens 50, 9 e 105, respectivamente. A seguir, na Tabela 2, serão apresentadas as correlações entre os itens originais e seus dois pares opostos.

Tabela 2

Correlações entre os pares opostos da CAAS-B

Item original	r	Itens negativos
1. Penso sobre como será o meu futuro	-0,39	91. Evito pensar sobre o futuro
2. Percebo que meu futuro depende das escolhas de hoje	0,01	49. Dou pouca importância para o meu futuro
3. Preparo-me para o futuro	-0,15	50. Percebo que meu futuro independe das minhas escolhas atuais
4. Estou atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer	-0,39	92. Percebo que as escolhas de hoje pouco impactam no meu futuro
5. Planejo como atingir meus objetivos	-0,19	51. Foco nas minhas escolhas atuais em vez de pensar no futuro
6. Penso com cuidado sobre minha carreira	-0,31	93. Preocupo-me pouco com o meu futuro
19. Mantenho-me entusiasmado(a) e otimista	-0,34	52. Dou pouca atenção às minhas escolhas educacionais e profissionais
20. Tomo decisões por conta própria	-0,23	94. Estou despreocupado com as escolhas educacionais e profissionais que devo fazer
21. Assumo responsabilidade pelos meus atos	-0,36	53. Conquisto o que almejo sem a necessidade de elaborar um plano de ação
22. Mantenho-me fiel às minhas convicções	-0,26	95. Considero que para conquistar um objetivo é mais importante agir do que planejar
23. Acredito na minha capacidade de dirigir a própria vida	-0,43	54. Dou pouca importância para a minha carreira
24. Faço o que eu considero certo para mim	-0,18	96. Penso pouco sobre minha carreira
43. Exploro o ambiente ao meu redor	-0,15	7. Enxergo minha vida de forma pessimista
44. Procuo por oportunidades de crescimento pessoal	-0,34	55. Penso que as coisas são feitas para dar errado
45. Exploro as opções antes de fazer uma escolha	-0,26	8. Tomo decisões com base na opinião de outras pessoas
46. Observo diferentes maneiras de fazer as coisas	-0,37	56. Prefiro que tomem decisões por mim
47. Investigo profundamente as questões/dúvidas que eu tenho	-0,23	9. Culpo outras pessoas por coisas que são de minha responsabilidade
48. Sou curioso(a) com relação a novas oportunidades	-0,44	57. Transfiro responsabilidade aos outros pelos meus atos
	-0,31	58. Desisto do que considero ser correto por influência de outras pessoas
		10. Considero mais importante a opinião dos outros do que a minha
		11. Acredito que preciso de ajuda para dirigir a própria vida
		59. Prefiro que decidam as coisas por mim
		60. Faço o que os outros mandam
		12. Faço somente o que me dizem ser certo
		13. Sou pouco curioso sobre as possibilidades ao meu redor
		68. Faço as coisas do mesmo jeito, ainda que existam outras oportunidades ao meu redor
		69. Coloco oportunidades de crescimento pessoal em segundo plano
		14. Atento-me pouco para oportunidades de crescimento pessoal
		15. Faço uma escolha sem explorar opções previamente
		70. Tenho contato com o mínimo necessário de opções antes de fazer uma escolha
		16. Considero somente uma maneira de fazer as coisas
		71. Faço as coisas sempre da mesma maneira
		17. Tenho pouca paciência para buscar respostas para as dúvidas que eu tenho
		72. Busco respostas pouco aprofundadas para as questões/dúvidas que eu tenho
		18. Sou indiferente com relação a novas oportunidades
		73. Dou pouca importância para novas oportunidades

Tabela 2 (continuação)

Correlações entre os pares opostos da CAAS-B

Item original	r	Pares opostos
61. Realizo as tarefas de forma eficiente	-0,29	74. Fracasso ao realizar minhas tarefas
62. Sou cuidadoso(a) para fazer as coisas bem-feitas	-0,10	25. Realizo as tarefas gastando mais tempo do que o necessário
63. Aprendo novas habilidades	-0,36	26. Faço as coisas sem tomar muito cuidado
64. Esforço-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades	-0,36	75. Faço as coisas de qualquer jeito
65. Supero obstáculos	-0,32	76. Tenho dificuldade em aprimorar minhas habilidades
66. Soluciono problemas	-0,21	27. Considero difícil aprender coisas nova
83. Coopero com os outros em projetos grupais	-0,32	28. Contento-me em fazer o mínimo necessário para entregar as tarefas
84. Faço minha parte em uma equipe	-0,18	77. Desanimo quando as minhas habilidades não são suficientes para realizar as tarefas
85. Comprometo-me com outras pessoas	-0,30	29. Desisto quando as tarefas são difíceis
86. Aprendo a ser um bom ouvinte	-0,30	78. Desisto de algo frente a novos desafios
88. Abro mão de uma opinião e aceito o que o grupo decidir	-0,34	30. Duvido da minha capacidade de solucionar problemas
89. Compartilho com os outros	-0,34	79. Tenho dificuldade para resolver problemas
		100. Tenho dificuldades para trabalhar em grupo
		35. Prefiro fazer todas as atividades do grupo sozinho
		101. Deixo de fazer as coisas nos trabalhos em equipe
		36. Prefiro que façam a minha parte do trabalho em uma equipe
		37. Evito assumir compromissos com outras pessoas
		102. Esquivo-me de compromissos com outras pessoas
		103. Dou pouca atenção ao que os outros dizem
		38. Prefiro falar mais do que ouvir
		105. Luto para que a minha opinião prevaleça em uma discussão grupal
		40. Insisto na minha opinião até que o grupo aceite
		41. Guardo o que eu tenho/sei pra mim
		106. Guardo comigo as informações importantes que tenho

Nota. Em negrito estão os itens que foram selecionados.

Com os 60 itens da CAAS-B selecionados, apresentados na Tabela 2, foram testados quatro modelos fatoriais. Primeiramente foi testado o modelo somente com os 30 itens originais do instrumento, sem controlar a aquiescência. Em seguida no segundo modelo foram utilizados os 60 itens selecionados da CAAS-B, ainda sem controlar a aquiescência. O terceiro modelo testado foi com os 60 itens da CAAS-B, controlando a aquiescência pelo método de intercepto randômico. E por fim, o quarto modelo foi realizado com os 60 itens e controle de aquiescência pelo método MIMIC. Vale destacar que foram realizadas análises paralelas com as versões de 30 e 60 itens, as quais indicaram sete e oito fatores, respectivamente, como melhor estrutura fatorial

para os dados. Contudo, como o instrumento possui uma estrutura teórica replicada em diversas pesquisas nacionais e internacionais, foi optado por manter a decisão de testar a estrutura com cinco dimensões. Os índices de ajuste e a congruência fatorial dos modelos testados serão apresentados na Tabela 3, a seguir.

Tabela 3

Índices de ajuste e coeficiente de congruência de Tucker dos modelos testados

Modelos	X ² /gl	CFI	TLI	RMSEA	Congruência				
					Preo	Cont	Curi	Conf	Coop
1.CAAS+C 30	1,29	0,97	0,96	0,04	0,83	0,92	0,87	0,93	0,88
2.CAAS-B 60	1,22	0,94	0,93	0,03	0,78	0,72	0,69	0,36	0,66
3.CAAS-B 60 intercepto	1,20	0,95	0,94	0,03	0,81	0,76	0,72	0,55	0,79
4.CAAS-B 60 MIMIC	1,21	0,95	0,93	0,03	0,83	0,80	0,75	0,77	0,80

Como visto na Tabela 3, os quatro modelos testados apresentaram índices de ajuste adequados e parecidos, sendo que o primeiro modelo apresentou índices ligeiramente melhores que os demais. A respeito da congruência teórica entre as cargas fatoriais obtidas e o que era esperado teoricamente, o primeiro modelo formado somente pelos itens positivos apresentou a maior congruência. Ao comparar a congruência dos modelos dois, três e quatro, que analisaram os itens positivos e negativos, os modelos que controlaram a aquiescência demonstraram maior congruência. Por sua vez, a congruência foi melhor no modelo que controlou a aquiescência pelo método MIMIC em comparação com o controle feito pelo método intercepto randômico.

A seguir, na Tabela 4, serão apresentadas as cargas fatoriais do modelo quatro, que testou a CAAS-B com 60 itens controlando a aquiescência pelo método MIMIC. Os itens foram organizados em blocos de acordo com a sua dimensão teórica, sendo os seis primeiros itens de cada bloco, representantes do polo positivo da dimensão, e os seis últimos representantes do polo negativo. Os blocos foram organizados na seguinte sequência: preocupação, controle, curiosidade, confiança e cooperação.

Tabela 4

AFE da CAAS-B 60 itens com controle de aquiescência por MIMIC

Itens	Preo	Cont	Curi	Conf	Coop	Aquie
1. Penso sobre como será o meu futuro	0,48	0,13	-0,17	0,21	0,11	0,33
2. Percebo que meu futuro depende das escolhas de hoje	0,51	0,02	-0,30	0,05	0,06	0,30
3. Preparo-me para o futuro	0,53	-0,02	0,22	0,11	-0,08	0,36
4. Estou atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer	0,49	-0,02	0,36	-0,12	0,18	0,26
5. Planejo como atingir meus objetivos	0,36	0,13	0,39	-0,02	-0,08	0,22
6. Penso com cuidado sobre minha carreira	0,48	0,01	0,11	-0,02	0,02	0,38
91. Evito pensar sobre o futuro	-0,55	-0,09	-0,01	-0,17	-0,06	0,12
50. Percebo que meu futuro independe das minhas escolhas atuais	-0,32	0,02	0,10	0,01	-0,19	0,49
51. Foco nas minhas escolhas atuais em vez de pensar no futuro	-0,47	0,01	-0,06	0,06	-0,14	0,30
52. Dou pouca atenção às minhas escolhas educacionais e profissionais	-0,36	0,07	-0,27	-0,16	-0,29	0,07
53. Conquisto o que almejo sem a necessidade de elaborar um plano de ação	-0,29	0,11	-0,23	-0,05	-0,06	0,36
54. Dou pouca importância para a minha carreira	-0,48	0,05	-0,18	-0,13	-0,18	0,03
19. Mantenho-me entusiasmado(a) e otimista	0,34	0,49	0,01	0,11	-0,13	0,11
20. Tomo decisões por conta própria	-0,08	0,60	-0,08	0,01	0,03	0,33
21. Assumo responsabilidade pelos meus atos	-0,17	0,32	0,13	0,20	0,38	0,22
22. Mantenho-me fiel às minhas convicções	-0,10	0,59	-0,11	-0,11	0,19	0,31
23. Acredito na minha capacidade de dirigir a própria vida	0,10	0,76	0,01	0,06	-0,01	0,28
24. Faço o que eu considero certo para mim	-0,13	0,53	-0,07	0,10	0,04	0,28
7. Enxergo minha vida de forma pessimista	-0,23	-0,41	-0,01	-0,12	0,31	0,17
8. Tomo decisões com base na opinião de outras pessoas	0,15	-0,52	-0,22	0,04	-0,07	0,26
9. Culpo outras pessoas por coisas que são de minha responsabilidade	0,20	-0,23	-0,15	-0,09	-0,32	0,26
58. Desisto do que considero ser correto por influência de outras pessoas	0,12	-0,43	-0,14	-0,15	-0,23	0,17
11. Acredito que preciso de ajuda para dirigir a própria vida	-0,03	-0,49	-0,16	-0,07	-0,02	0,18
60. Faço o que os outros mandam	-0,05	-0,26	0,07	-0,23	-0,20	0,15
43. Exploro o ambiente ao meu redor	0,04	0,18	0,60	-0,09	-0,06	0,29
44. Procuo por oportunidades de crescimento pessoal	0,07	0,17	0,62	0,08	-0,05	0,39
45. Exploro as opções antes de fazer uma escolha	0,05	0,01	0,67	0,02	0,05	0,33
46. Observo diferentes maneiras de fazer as coisas	0,06	0,11	0,48	0,07	0,16	0,40
47. Investigo profundamente as questões/dúvidas que eu tenho	-0,11	0,02	0,62	0,05	0,18	0,30
48. Sou curioso(a) com relação a novas oportunidades	-0,08	0,11	0,51	0,16	0,15	0,26
13. Sou pouco curioso sobre as possibilidades ao meu redor	0,04	0,03	-0,23	-0,34	0,07	0,20
69. Coloco oportunidades de crescimento pessoal em segundo plano	-0,35	-0,26	-0,19	-0,06	-0,05	0,08
15. Faço uma escolha sem explorar opções previamente	-0,14	0,01	-0,53	-0,04	-0,02	0,17
16. Considero somente uma maneira de fazer as coisas	-0,03	-0,19	-0,38	0,04	-0,29	0,11
17. Tenho pouca paciência para buscar respostas para as dúvidas que eu tenho	-0,02	-0,10	-0,25	-0,10	-0,14	0,12
18. Sou indiferente com relação a novas oportunidades	0,03	-0,02	-0,32	-0,13	-0,30	0,14

Tabela 4 (continuação)

AFE da CAAS-B 60 itens com controle de aquiescência por MIMIC

Itens	Preo	Cont	Curi	Conf	Coop	Aquie
61. Realizo as tarefas de forma eficiente	-0,08	0,03	0,22	0,55	0,05	0,35
62. Sou cuidadoso(a) para fazer as coisas bem-feitas	0,02	-0,05	0,07	0,67	0,10	0,34
63. Aprendo novas habilidades	0,09	0,10	0,09	0,54	-0,02	0,46
64. Esforço-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades	0,07	0,05	0,02	0,60	0,21	0,17
65. Supero obstáculos	0,27	0,15	-0,02	0,63	-0,05	0,24
66. Soluciono problemas	0,21	0,20	-0,01	0,56	0,03	0,28
74. Fracasso ao realizar minhas tarefas	-0,11	-0,20	-0,17	-0,39	-0,01	0,17
26. Faço as coisas sem tomar muito cuidado	-0,11	0,06	-0,48	-0,10	-0,15	0,02
76. Tenho dificuldade em aprimorar minhas habilidades	-0,02	-0,28	-0,15	-0,37	0,04	0,27
28. Contento-me em fazer o mínimo necessário para entregar as tarefas	0,08	0,08	-0,23	-0,44	-0,05	0,22
29. Desisto quando as tarefas são difíceis	-0,03	-0,32	-0,38	-0,06	-0,15	0,16
30. Duvido da minha capacidade de solucionar problemas	-0,17	-0,59	-0,33	0,06	0,05	0,16
83. Coopero com os outros em projetos grupais	0,02	0,09	0,05	0,01	0,69	0,19
84. Faço minha parte em uma equipe	0,03	0,03	-0,01	0,06	0,77	0,21
85. Comprometo-me com outras pessoas	0,12	-0,03	-0,13	-0,03	0,72	0,18
86. Aprendo a ser um bom ouvinte	0,15	-0,02	0,01	0,06	0,49	0,19
88. Abro mão de uma opinião e aceito o que o grupo decidir	-0,02	-0,28	0,01	0,03	0,26	0,19
89. Compartilho com os outros	0,33	0,18	0,08	-0,11	0,49	0,15
100. Tenho dificuldades para trabalhar em grupo	-0,08	-0,26	0,02	-0,16	-0,45	0,21
101. Deixo de fazer as coisas nos trabalhos em equipe	-0,02	0,07	-0,21	-0,26	-0,53	0,21
37. Evito assumir compromissos com outras pessoas	-0,11	-0,07	0,09	-0,05	-0,52	0,22
103. Dou pouca atenção ao que os outros dizem	-0,27	0,01	-0,10	0,01	-0,32	0,30
105. Luto para que a minha opinião prevaleça em uma discussão grupal	0,05	0,17	0,15	-0,22	-0,19	0,46
41. Guardo o que eu tenho/sei pra mim	-0,21	-0,25	-0,09	0,08	-0,29	0,20
Alfa	0,73	0,77	0,82	0,84	0,78	
Ômega	0,77	0,78	0,84	0,85	0,79	
Média	4,30	4,11	3,98	4,15	4,09	
Desvio Padrão	0,43	0,45	0,53	0,46	0,46	

Nota. Cargas fatoriais $\geq 0,30$ estão em negrito. Preo = Preocupação; Cont = Controle; Curi = Curiosidade; Conf = Confiança; Coop = Cooperação; Aquie = Aquiescência.

Nota-se, na Tabela 4, que de forma geral a estrutura fatorial testada representou adequadamente os dados. Contudo, 12 dos 60 itens analisados não apresentaram cargas fatoriais acima de 0,30 nas dimensões que teoricamente foram construídos para representar. Dos 12 itens,

11 deles representavam itens negativos, e sete apresentaram cargas fatoriais marginais ao aceitável, sendo as magnitudes variando entre 0,20 e 0,29. A dimensão que menos replicou a estrutura fatorial teórica foi a confiança, a qual teve cinco dos seus seis itens negativos apresentando cargas fatoriais próximas a 0. Entretanto, os coeficientes de consistência interna (alfa e ômega) foram todos acima de 0,70, indicando índices satisfatórios para as dimensões. Ressalta-se que os itens negativos foram e devem ser invertidos para o cálculo do escore de cada dimensão.

Discussão

O objetivo geral do Estudo 1 foi construir itens negativos que representassem pares opostos aos itens originais da CAAS+C e buscar por evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna para a nova versão do instrumento, denominada CAAS-B. A intenção foi obter uma versão balanceada da CAAS+C que apresentasse propriedades psicométricas adequadas para ser submetida ao Estudo 2. Nesse sentido foi possível constatar que os objetivos propostos para o Estudo 1 foram atingidos. A seguir, os resultados encontrados para os dois objetivos específicos elaborados para este estudo, serão descritos e discutidos.

Inicialmente foram construídos três itens semanticamente opostos para cada item original da CAAS+C. Este conjunto de novos itens foram avaliados por cinco juízes, os quais apontaram que estavam representando pares opostos aos itens originais do instrumento. Sendo assim, por meio dessa análise foi possível selecionar os dois melhores pares opostos. Essa etapa de análise de juízes é uma etapa fundamental para o processo de construção de instrumentos (American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA], National Council on Measurement in Education [NCME], 2014), podendo ser considerada ainda mais importante em processos que visem especificamente a elaboração de itens para representar pares semanticamente opostos. Isso ocorre pelo fato da avaliação da aquiescência ser realizada a partir das incongruências constatadas nas respostas anotadas pelos participantes aos pares opostos, as quais deveriam, ao menos teoricamente, serem dadas em direções opostas na escala de resposta (Primi, Hauck-Filho, Valentini, & Santos, no prelo; Primi et al., 2019a; Valentini, 2017). Portanto, a análise de conteúdo dos itens, realizada neste trabalho por juízes especialistas no assunto, pôde contribuir com evidências favoráveis de que os demais cálculos e interpretações da aquiescência realizados posteriormente pudessem ser considerados adequados.

Em seguida os itens foram respondidos por um grupo focal formado por 14 estudantes de graduação e pós-graduação em Psicologia. Nesta etapa o grupo focal deveria relatar possíveis dificuldades enfrentadas para responder ao instrumento. Ressalta-se que até esse momento não havia a intenção de alterar a estrutura original do instrumento publicada por Audibert e Teixeira (2015), no que diz respeito ao enunciado e a chave de resposta. Contudo, devido aos apontamentos levantados pelos juízes e grupo focal, tais alterações foram consideradas necessárias para a viabilidade da avaliação da adaptabilidade por meio de itens positivos e negativos.

Nesse sentido, três novas versões foram elaboradas, com alterações no enunciado, chave de resposta e estrutura inicial dos itens. Essas versões foram discutidas e avaliadas por dois doutorandos e dois professores de pós-graduação em Psicologia, sendo optada pela utilização da versão 4. As alterações realizadas no enunciado foram principalmente em relação às palavras “desenvolveu” e “habilidades”. Isso se deu pelo fato de algumas palavras, como estas citadas, não possibilitarem a amplitude necessária para serem consideradas tanto no sentido positivo quanto no sentido negativo, e, portanto, inviabilizariam a resposta aos itens negativos propostos neste estudo.

Outra mudança realizada foi em relação à chave de resposta, que passou a ser uma chave de resposta de frequência, também com intuito de tornar mais fácil e viável a resposta aos itens positivos e negativos. Ainda sobre a chave de resposta, houve também outro cuidado importante, referente ao balanceamento e simetria das categorias de respostas. Essa exigência deve ser respeitada em instrumentos que visem controlar a aquiescência, uma vez que esta é calculada por meio das respostas dadas incongruentemente nos pares opostos (Primi, et al., no prelo; Primi et al., 2019a; Valentini, 2017). Desta forma, se as categorias de respostas não forem opostas entre si (i.e. categoria 1 oposto da 5 e a 2 oposto da 4), o cálculo e a interpretação dada ao índice de

aquiescência obtido poderão estar enviesados, inviabilizando o controle do viés da aquiescência. Além disso, o grupo focal indicou que os itens poderiam deixar de ter início com o verbo no infinitivo para uma conjugação na primeira pessoa do singular, pois assim facilitaria a resposta aos itens. Logo, a nova estrutura da CAAS-B ficou composta por um enunciado que se refere aos itens enquanto comportamentos, por uma chave de resposta de frequência com as categorias balanceadas e simétricas entre si, e por itens iniciando com o verbo em primeira pessoa do singular.

O próximo objetivo consistiu em submeter esse novo instrumento à um estudo piloto, contando com a participação de 192 estudantes universitários ingressantes. O intuito dessa etapa foi analisar as propriedades psicométricas da CAAS-B e poder a partir das análises, selecionar o melhor par oposto para cada item original. A partir dos critérios elencados, foram selecionados os melhores pares opostos e a CAAS-B apresentou boas propriedades psicométricas, especialmente quando controlado o efeito da aquiescência, corroborando assim a H1. Referente à estrutura fatorial da CAAS-B, foi optado por testar a mesma evidenciada na versão original do instrumento composta por cinco dimensões (Ambiel et al., 2019; Einarsdóttir et al., 2015; Nye et al., 2017; Savickas & Porfeli, 2015). Esta estrutura formada por cinco dimensões foi testada com os 30 itens originais e também com os 60 itens balanceados, com estes últimos sem e com o controle da aquiescência por intercepto randômico e MIMIC. Nos quatro modelos testados os índices de ajuste foram considerados adequados, contudo, somente o modelo com os 30 itens positivos e o modelo com 60 itens balanceados com controle de aquiescência pelo método MIMIC apresentaram congruência fatorial satisfatória em todas as dimensões com o que era esperado teoricamente.

Estes resultados sugerem que ao inserir itens negativos e realizar uma AFE, há grandes chances de ser cometido um engano em relação à estrutura fatorial do instrumento, especialmente

sobre as cargas fatoriais dos itens negativos. Este problema pode ser corrigido ao ser empregado, junto com a AFE, um método de controle de aquiescência. Neste estudo foram utilizados os métodos intercepto randômico e MIMIC, sendo que nesta amostra ambos aumentaram a congruência fatorial obtida, em especial o método MIMIC. Portanto, estes resultados corroboram os achados de Danner et al. (2015), Kam e Meyer, (2015), Kuru e Pasek, (2016), Lechner e Rammstedt (2015), Rammstedt et al. (2013) e Winkler (1982), que apontam que o controle da aquiescência contribuiu para replicar de forma correta a estrutura fatorial de instrumentos compostos por itens positivos e negativos. Foi visto também que as cargas apresentadas pelos itens foram, em sua maioria, com direção e magnitudes esperadas. Por sua vez, as precisões por consistência interna foram satisfatórias em todas as dimensões da CAAS-B.

Vale destacar aqui um ponto importante referente à algumas recomendações feitas a respeito do não uso de itens negativos em instrumentos de autorrelato, argumentando que estes são inferiores psicometricamente (Checa & Espejo, 2018; Gehlbach & Artino Junior, 2018; Herche & Engelland, 1996; Lai, 1994; Ray et al., 2015; Salazar, 2015; Sliter & Zickar, 2014). Notou-se com os resultados obtidos neste estudo e em outras evidências apontadas em estudos anteriores (Marsh, 1996; Peterson & Peterson, 1976; Primi et al., 2019a; Tamir, 1993), que os itens negativos não demonstraram serem inferiores aos positivos após ter sido controlado o viés da aquiescência. Vale ainda lembrar que tal controle somente pode ser operacionalizado em instrumentos de autorrelato com chaves de resposta no formato Likert, mediante a presença de itens positivos e negativos. Portanto, ao eliminar os itens negativos, erroneamente, por parecerem piores psicometricamente, o pesquisador também está inviabilizando a possibilidade do controle da aquiescência, podendo estar contribuindo assim para um escore enviesado. Desta forma, recomenda-se que os instrumentos sejam construídos com itens positivos e negativos, devendo estes serem pares semanticamente opostos, e no momento de analisar a estrutura fatorial do

instrumento seja empregado algum método de controle de aquiescência para assim evitar cometer erros na interpretação da estrutura fatorial.

Estudo 2: Evidências de validade baseadas na estrutura interna e relação com outras variáveis para a CAAS-B

Método

O Estudo 2 teve por objetivo verificar evidências de validade baseadas na estrutura interna e na relação com outras variáveis para a CAAS-B. Essas evidências foram testadas por meio da Análise Fatorial Exploratória da CAAS-B, sem e com o controle da aquiescência. Assim como foi realizada a correlação entre os índices de aquiescência da CAAS-B e do BFI-2. Além disso, foi verificado o efeito da situação da testagem, no caso, coleta presencial ou *online*, sobre os níveis de aquiescência das pessoas. Por fim, também foi verificado os efeitos que uma versão balanceada da CAAS-B com controle de aquiescência apresenta na relação entre adaptabilidade e personalidade no modelo *Big Five* e adaptabilidade e satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, *burnout* e *workaholic*.

Participantes

A amostra foi composta por 900 participantes, maioria do sexo feminino (65%) e idades variando de 18 a 73 anos ($M = 24,77$; $DP = 7,67$). Sobre o estado de residência dos participantes, 13 estados foram representados nesta amostra, sendo a maior parte residente no estado de São Paulo (94,1%). Dos participantes, 74,9% cursavam o ensino superior (74,9%), 11,1% tinham ensino superior completo, 9,4% tinham pós-graduação lato/stricto sensu completa, 4,2% tinham ensino médio completo, e por fim, 0,4% tinham ensino fundamental completo. A maioria dos participantes estavam trabalhando no momento da pesquisa (68,1%). Do total dos participantes, 400 responderam, além da CAAS-B, também ao BFI-2 e 500 responderam a CAAS-B e os

instrumentos de bem-estar no trabalho, sendo que todos esses últimos declararam estar trabalhando no momento da pesquisa.

Instrumentos

Questionário sociodemográfico.

Foi desenvolvido exclusivamente para este projeto, a fim de caracterizar a amostra. Há perguntas sobre sexo, idade, estado de residência, escolaridade, situação laboral, tempo de trabalho no cargo atual, ocupação, regime de trabalho, intenção de abandono do emprego atual, desempenho profissional autoatribuído e nível de satisfação com a escolha, oportunidades de emprego, condição financeira e emprego (Anexo 5).

Escala de Adaptabilidade de Carreira - Balanceada (CAAS-B)

Elaborada no Estudo 1 desta dissertação. Nesta versão o instrumento é composto por 60 itens, sendo 30 positivos e 30 negativos, que avaliam a adaptabilidade de carreira, além de mais dois itens para o controle das respostas, nos quais foi solicitado que os participantes anotem uma determinada resposta da escala Likert (ex. Este é um item controle, por favor, marque a opção 3). O instrumento é formado por cinco dimensões, sendo estas preocupação (12 itens - ex. Penso sobre como será o meu futuro – $\alpha = 0,90$), controle (12 itens - ex. Tomo decisões por conta própria – $\alpha = 0,88$), curiosidade (12 itens - ex. Exploro o ambiente ao meu redor – $\alpha = 0,93$), confiança (12 itens - ex. Realizo as tarefas de forma eficiente – $\alpha = 0,89$) e cooperação (12 itens – ex. Compartilho com os outros – $\alpha = 0,91$). O estudo de Ambiel et al. (2019) constatou bons índices de ajuste para a estrutura fatorial da CAAS+C formada pelas cinco dimensões ($X^2/gl = 3,2$; $CFI = 0,91$; $TLI = 0,90$; $RMSEA = 0,05$; $SRMR = 0,05$). A chave de resposta é dada em uma escala Likert de cinco pontos que varia de “1 – nunca” a “5 – sempre”. No Anexo 6 está disponível a CAAS-B para aplicação e os itens por dimensão para computo dos escores.

Big Five Inventory (BFI-2; Soto & John, 2017).

É composto por 60 itens que se dividem igualmente em 15 facetas (sociabilidade, assertividade, nível de energia, compaixão, respeito, confiança, organização, produtividade, responsabilidade, ansiedade, depressão, volatilidade emocional, curiosidade intelectual, sensibilidade estética e imaginação criativa) e estas, por sua vez, representam as cinco dimensões do modelo de personalidade *Big Five*, extroversão (ex. Sou extrovertido, sociável – $\alpha = 0,87$), amabilidade (ex. Me importo com os outros e tento ajudá-los quando precisam de mim – $\alpha = 0,82$), conscienciosidade (ex. Sou responsável, faço minha parte do trabalho – $\alpha = 0,84$), neuroticismo (ex. Meu humor varia com muita rapidez, facilmente fico mal-humorado – $\alpha = 0,86$) e abertura (ex. Tenho curiosidade sobre muitos assuntos diferentes – $\alpha = 0,82$). Além de avaliar a personalidade, o inventário permite a avaliação da aquiescência dos participantes, por meio de 30 pares opostos de itens presentes no instrumento. A chave de resposta é dada em uma escala Likert de cinco pontos que varia de “1 - nada. Não tem nada a ver comigo” a “5 - totalmente. Tem tudo a ver comigo”. A precisão das facetas e dimensões do instrumento foram consideradas satisfatórias, com alfas variando de 0,66 (compaixão) a 0,85 (sociabilidade). O manuscrito com estudos psicométricos do BFI-2 no Brasil ainda está sendo elaborado. Neste estudo, as cinco dimensões apresentaram índices de precisão satisfatórios, com alfas variando de 0,76 (amabilidade) a 0,88 (conscienciosidade e neuroticismo; Anexo 7).

Escala de Satisfação no Trabalho - Reduzida (EST-R; Siqueira, 2008).

É composta por 15 itens que avaliam a satisfação do trabalhador a respeito do seu trabalho. Sendo assim, a escala avalia cinco fatores: satisfação com os colegas (ex. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho – $\alpha = 0,81$), satisfação com o salário (ex. Com um salário comparado com o quanto eu trabalho – $\alpha = 0,90$), satisfação com a chefia (ex. Com o entendimento entre eu e meu chefe – $\alpha = 0,84$), satisfação com a natureza do trabalho (ex.

Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam – $\alpha = 0,77$) e satisfação com as promoções (ex. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa – $\alpha = 0,81$). A chave de resposta é dada em uma escala do tipo Likert de sete pontos, que varia de “1 – totalmente insatisfeito” a “7 – totalmente satisfeito”. Neste estudo os alfas variaram de 0,80 (natureza do trabalho) a 0,92 (salário; Anexo 8).

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Ferreira et al., 2016).

A versão original da escala de autoria de Schaufeli, Bakker e Salanova (2006) foi adaptada e teve evidências de validade para o Brasil apresentadas por Ferreira et al. (2016). Avalia o engajamento no trabalho, por meio de nove itens. No estudo realizado os autores relataram que a estrutura unifatorial é a mais adequada para a UWES-9 (ex. Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia – $\alpha = 0,91$). A chave de resposta é dada em uma escala do tipo Likert de sete pontos que varia de “0 – nunca” a “6 – sempre”. Para esta amostra o alfa foi de 0,94 (Anexo 9).

Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT; Gil-Monte, Carlotto, & Câmara, 2010).

O instrumento é originalmente espanhol (Gil-Monte, 2011), com tradução, adaptação e evidências de validade favoráveis para o contexto brasileiro (Gil-Monte et al., 2010). Avalia o *burnout* de trabalhadores de diferentes ocupações. É composto por 20 itens que representam quatro fatores, são estes ilusão pelo trabalho (ex. O meu trabalho é desafiador e estimulante – $\alpha = 0,83$), desgaste psíquico (ex. Penso que estou saturado/a pelo meu trabalho – $\alpha = 0,80$), indolência (ex. Acho que muitas pessoas são insuportáveis – $\alpha = 0,80$) e culpa (ex. Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho – $\alpha = 0,80$). A chave de resposta é dada em uma escala Likert de cinco pontos que varia de “0 – Nunca” a “4 – Muito frequentemente: todos os

dias”. Neste estudo os alfas também foram satisfatórios, variando de 0,80 (indolência) a 0,91 (ilusão pelo trabalho; Anexo 10).

Dutch Work Addiction Scale (DUWAS; Carlotto & Del Líbano, 2010).

A DUWAS é de autoria de Schaufeli, Taris e Bakker (2008) e sua adaptação e evidências de validade foram demonstradas no contexto brasileiro por Carlotto e Del Líbano (2010). Avalia o *workaholic* por meio de 10 itens que se dividem igualmente em dois fatores, são estes trabalho excessivo (ex. Parece que estou numa corrida contra o relógio – $\alpha = 0,70$) e trabalho compulsivo (ex. Sinto que há algo dentro de mim que me impulsiona a trabalhar duro – $\alpha = 0,74$). Alguns estudos apontam para a possibilidade de avaliar o *workaholic* por meio da DUWAS adotando uma estrutura unifatorial, devido as altas correlações observadas entre os fatores (Carlotto & Del Líbano, 2010; Vazquez, Freitas, Cyrre, Hutz, & Schaufeli, 2018). Neste estudo foi adotada a estrutura unifatorial, com alfa de 0,81 observado nesta amostra. A chave de resposta é dada em uma escala do tipo Likert de quatro pontos, sendo “1 – nunca” e “4 – todos os dias” (Anexo 11).

Procedimentos

Inicialmente foi contatada uma universidade que possibilitou a realização da coleta de dados com seus alunos. Após a autorização fornecida pelo responsável da instituição, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco (CAAE: 01465718.3.0000.5514). O participante somente teve acesso à pesquisa mediante a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – Anexo 12). A coleta foi realizada de duas formas, sendo que 610 participantes responderam de forma presencial no formato lápis e papel e 290 responderam de forma *online* por meio do aplicativo Google Formulários. A coleta presencial foi aplicada de forma coletiva em salas de aula de universidades particulares do interior do estado de São Paulo. Por sua vez, os convites para participação da

coleta *online* foram disponibilizados em redes sociais. Dois protocolos de aplicação foram utilizados nesta pesquisa, sendo o primeiro composto por TCLE, Questionário sociodemográfico, CAAS-B e BFI-2, e o segundo composto por TCLE, Questionário sociodemográfico, CAAS-B, EST-R, UWES-9, CESQT e DUWAS. Em média 30 minutos foram suficientes para os participantes responderem aos instrumentos, em ambos os protocolos. Além dos 900 participantes desta amostra, outras 25 respostas foram obtidas e posteriormente descartadas pelo fato dos participantes não terem respondido de forma correta aos dois itens controle presentes na CAAS-B.

Análise de dados

Após a realização da coleta, os dados foram tabulados em planilhas do SPSS 25.0. Inicialmente foram realizadas estatísticas descritivas da amostra e das variáveis analisadas. O próximo passo foi realizar no *software* Mplus 7.11 (Muthén, & Muthén, 1998-2012) quatro Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) da CAAS-B. A primeira análise considerou somente os 30 itens originais da CAAS+C. Na segunda foram analisados todos os 60 itens da CAAS-B. Por fim, as duas últimas AFE foram realizadas com os 60 itens da CAAS-B controlando a aquiescência pelo método MIMIC (Wetzel, & Carstensen, 2015) e intercepto randômico (Maydeu-Olivares & Coffman, 2006). As sintaxes do MPlus e os diagramas das análises com controle MIMIC e intercepto randômico estão disponíveis nos Anexos 13 e 14, respectivamente. Para comparação das estruturas fatoriais obtidas com o que era esperado teoricamente, foi adotado o coeficiente de congruência de Tucker (Lorenzo-Seva, & Ten Berge, 2006). Foram também calculados os alfas e ômegas das dimensões da CAAS-B por meio do *software* Jamovi 1.0.0.0. Além disso, foram calculadas as correlações de Pearson entre os pares opostos da CAAS-B.

Em seguida, foi realizada uma correlação de Pearson entre os índices de aquiescência da CAAS-B e do BFI-2, sendo os índices dos instrumentos calculados por meio das médias de todos os itens do instrumento (sem inversão dos escores dos itens negativos) obtidas pelos participantes. Além disso, foi feito um Teste t de Student para comparar as médias da aquiescência dos grupos de acordo com o formato da coleta (presencial ou *online*). Neste caso, foi utilizada como análise estatística complementar, o d de Cohen, o qual informou o tamanho do efeito da diferença encontrada.

O próximo passo foi testar os efeitos de uma versão balanceada e controlada a aquiescência sobre a relação entre adaptabilidade e personalidade e adaptabilidade e componentes do bem-estar no trabalho. Para isso foram analisadas algumas matrizes de correlação de Pearson. Sempre nas correlações foram considerados escores obtidos no BFI-2, EST-R, UWES-9, CESQT e DUWAS, sendo as únicas alterações realizadas na forma como foram obtidos os escores das dimensões da CAAS-B. Nas análises foram consideradas três versões da CAAS, uma somente com os 30 itens positivos (CAAS+C), a segunda com os 60 itens balanceados (CAAS-B) e a terceira foi uma versão elaborada para esta análise que ficou composta por 30 itens, sendo 15 pares opostos totalizando seis itens por dimensão da adaptabilidade, três positivos e três negativos (CAAS-B-30). Destaca-se aqui que, como descrito por Primi et al. (no prelo), quando a escala é balanceada ao inverter os itens negativos para computar os escores, o escore automaticamente já fica com a viés da aquiescência controlado. Portanto, o que se tem de comparação é uma versão sem o controle da aquiescência (CAAS+C) e duas versões com a aquiescência controlada (CAAS-B-30 e CAAS-B). Por fim, os coeficientes de correlação (r) foram comparados entre os escores obtidos pelas versões CAAS+C versus CAAS-B-30 e CAAS+C versus CAAS-B, por meio da estatística Z de Fisher.

Para interpretação dos tamanhos de efeito (d) e coeficientes de correlação (r) serão utilizados os critérios apontados por Cohen (1992), o qual considera $d \geq 0,2$ como pequenos, $d \geq 0,5$ como médios e $d \geq 0,8$ como grandes. E por sua vez, relata que $r \geq 0,10$ e $\leq 0,29$ são fracas, $r \geq 0,30$ e $\leq 0,49$ são moderadas e $r \geq 0,50$ são fortes.. No caso dos índices de ajuste, estes serão interpretados da seguinte forma: razão qui-quadrado por graus de liberdade ($X^2/gl < 3$), *Confirmatory Fit Index* ($CFI > 0,90$), *Tucker-Lewis Index* ($TLI > 0,90$), *Root Mean Square Error of Approximation* ($RMSEA < 0,05$; Hu & Bentler, 1999).

Resultados

O primeiro passo foi realizar quatro Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) da CAAS-B com intuito de comparar a estrutura fatorial do instrumento sem e com o controle da aquiescência. Sendo assim, no primeiro modelo foi considerado somente os 30 itens originais da CAAS+C e no segundo os 60 itens da CAAS-B, sem nenhum método de controle da aquiescência em ambos os casos. Nos outros dois últimos modelos, foram utilizados os 60 itens da CAAS-B com os métodos de controle de aquiescência, MIMIC e intercepto randômico, respectivamente. A seguir, na Tabela 5, serão apresentados os índices de ajuste e a congruência de Tucker dos modelos testados.

Tabela 5

Índices de ajuste e coeficiente de congruência de Tucker dos modelos testados

Modelos	X ² /gl	CFI	TLI	RMSEA	Congruência				
					Preo	Cont	Curi	Conf	Coop
1.CAAS+C 30	3,88	0,93	0,93	0,06	0,95	0,95	0,93	0,97	0,86
2.CAAS-B 60	3,64	0,85	0,84	0,05	0,91	0,69	0,88	0,28	0,74
3.CAAS-B 60 MIMIC	3,10	0,88	0,87	0,05	0,92	0,86	0,91	0,91	0,88
4.CAAS-B 60 intercepto	2,64	0,92	0,90	0,04	0,92	0,87	0,91	0,92	0,87

Como é possível notar na Tabela 5, os melhores índices de ajuste e congruência foram obtidos no primeiro modelo, sendo este composto somente pelos itens originais da CAAS+C. Ao inserir os itens negativos e tornar o instrumento balanceado, foi possível observar índices de ajuste e congruências piores para o segundo modelo, que não foi realizado nenhum método de controle de aquiescência, em comparação com o terceiro e quarto que controlaram este viés. Em relação aos modelos que controlaram a aquiescência, o controle por intercepto randômico demonstrou ser ligeiramente melhor que o controle por MIMIC em termos de índices de ajuste e congruência. Nota-se que as estruturas fatoriais das dimensões controle e confiança foram as

mais prejudicadas com a inserção dos itens negativos, contudo ao controlar a aquiescência apresentaram cargas fatoriais congruentes com o esperado. Portanto, as cargas fatoriais dos itens obtidas pelo quarto modelo, que contou com os 60 itens da CAAS-B e controle por intercepto randômico, bem como os coeficientes de precisão, serão descritos em seguida na Tabela 6.

Tabela 6

AFE da CAAS-B 60 itens com controle de aquiescência por intercepto randômico

Itens	Preo	Cont	Curi	Conf	Coop
1. Penso sobre como será o meu futuro	0,80	-0,12	-0,26	-0,02	0,02
2. Percebo que meu futuro depende das escolhas de hoje	0,52	-0,02	-0,17	-0,02	0,11
3. Preparo-me para o futuro	0,62	0,13	0,05	0,09	-0,12
4. Estou atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer	0,65	0,10	0,05	0,03	-0,14
5. Planejo como atingir meus objetivos	0,60	0,19	0,06	0,05	-0,14
6. Penso com cuidado sobre minha carreira	0,64	0,09	0,15	-0,04	-0,03
7. Enxergo minha vida de forma pessimista	-0,01	-0,69	-0,04	0,13	-0,12
8. Tomo decisões com base na opinião de outras pessoas	0,03	-0,58	-0,10	0,03	0,05
9. Culpo outras pessoas por coisas que são de minha responsabilidade	0,03	-0,43	-0,14	-0,06	-0,15
10. Desisto do que considero ser correto por influência de outras pessoas	-0,02	-0,43	-0,04	-0,05	0,01
11. Acredito que preciso de ajuda para dirigir a própria vida	-0,04	-0,60	0,05	-0,04	0,02
12. Faço o que os outros mandam	-0,04	-0,45	0,04	-0,06	0,13
13. Exploro o ambiente ao meu redor	0,04	0,18	0,47	-0,04	-0,03
14. Procuro por oportunidades de crescimento pessoal	0,27	0,18	0,45	-0,01	0,01
15. Exploro as opções antes de fazer uma escolha	0,06	0,02	0,74	-0,12	0,01
16. Observo diferentes maneiras de fazer as coisas	-0,05	0,05	0,71	0,02	-0,01
17. Investigo profundamente as questões/dúvidas que eu tenho	-0,02	-0,03	0,59	0,12	-0,11
18. Sou curioso(a) com relação a novas oportunidades	0,17	0,01	0,47	0,10	-0,01
19. Fracasso ao realizar minhas tarefas	0,01	-0,22	0,02	-0,36	0,01
20. Faço as coisas sem tomar muito cuidado	-0,01	0,01	-0,18	-0,36	-0,08
21. Tenho dificuldade em aprimorar minhas habilidades	-0,05	-0,21	-0,12	-0,38	0,04
22. Contento-me em fazer o mínimo necessário para entregar as tarefas	-0,07	0,07	-0,09	-0,60	-0,10
23. Desisto quando as tarefas são difíceis	0,01	-0,13	-0,05	-0,59	-0,03
24. Duvido da minha capacidade de solucionar problemas	0,01	-0,51	-0,08	-0,27*	0,11
25. Coopero com os outros em projetos grupais	-0,04	0,03	0,08	0,01	0,74
26. Faço minha parte em uma equipe	0,02	-0,04	0,02	0,05	0,77
27. Comprometo-me com outras pessoas	0,02	0,09	0,02	0,09	0,67
28. Aprendo a ser um bom ouvinte	0,03	0,05	0,19	-0,04	0,37
29. Abro mão de uma opinião e aceito o que o grupo decidir	-0,11	-0,18	0,07	-0,08	0,36
30. Compartilho com os outros	-0,01	0,15	0,03	0,07	0,38

Tabela 6 (continuação)

AFE da CAAS-B 60 itens com controle de aquiescência por intercepto randômico

Itens	Preo	Cont	Curi	Conf	Coop
31. Evito pensar sobre o futuro	-0,69	-0,03	0,08	0,04	-0,01
32. Percebo que meu futuro independe das minhas escolhas atuais	-0,38	-0,03	-0,03	0,17	-0,15
33. Foco nas minhas escolhas atuais em vez de pensar no futuro	-0,50	0,08	0,09	0,02	0,01
34. Dou pouca atenção às minhas escolhas educacionais e profissionais	-0,49	0,01	-0,16	-0,15	-0,11
35. Conquisto o que almejo sem a necessidade de elaborar um plano de ação	-0,39	0,09	-0,12	-0,10	-0,02
36. Dou pouca importância para a minha carreira	-0,56	-0,01	-0,06	-0,11	-0,13
37. Mantenho-me entusiasmado(a) e otimista	0,03	0,69	0,01	-0,03	0,14
38. Tomo decisões por conta própria	0,01	0,47	-0,05	0,01	0,03
39. Assumo responsabilidade pelos meus atos	-0,07	0,35	0,08	0,20	0,25
40. Mantenho-me fiel às minhas convicções	0,01	0,45	-0,06	0,07	0,18
41. Acredito na minha capacidade de dirigir a própria vida	0,08	0,73	-0,03	0,03	0,07
42. Faço o que eu considero certo para mim	0,08	0,39	-0,04	0,06	0,03
43. Sou pouco curioso sobre as possibilidades ao meu redor	-0,26	0,09	-0,38	-0,03	-0,04
44. Coloco oportunidades de crescimento pessoal em segundo plano	-0,38	-0,12	-0,33	0,01	-0,04
45. Faço uma escolha sem explorar opções previamente	-0,13	-0,01	-0,58	-0,04	-0,04
46. Considero somente uma maneira de fazer as coisas	-0,03	0,02	-0,54	-0,15	-0,12
47. Tenho pouca paciência para buscar respostas para as dúvidas que eu tenho	-0,01	-0,07	-0,41	-0,18	-0,14
48. Sou indiferente com relação a novas oportunidades	-0,25	0,05	-0,36	-0,15	-0,14
49. Realizo as tarefas de forma eficiente	-0,01	0,08	-0,05	0,61	0,13
50. Sou cuidadoso(a) para fazer as coisas bem-feitas	0,07	-0,04	-0,09	0,72	0,15
51. Aprendo novas habilidades	0,12	0,06	0,02	0,57	0,01
52. Esforço-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades	0,13	0,01	-0,03	0,69	0,19
53. Supero obstáculos	-0,02	0,21	0,05	0,68	-0,05
54. Soluciono problemas	-0,04	0,19	0,12	0,66	-0,08
55. Tenho dificuldades para trabalhar em grupo	0,04	-0,17	0,05	-0,03	-0,50
56. Deixo de fazer as coisas nos trabalhos em equipe	-0,12	0,01	0,08	-0,22	-0,57
57. Evito assumir compromissos com outras pessoas	-0,08	-0,20	-0,01	-0,02	-0,50
58. Dou pouca atenção ao que os outros dizem	-0,11	0,05	-0,17	0,03	-0,39
59. Luto para que a minha opinião prevaleça em uma discussão grupal	0,01	0,07	-0,10	0,09	-0,25*
60. Guardo o que eu tenho/sei pra mim	-0,02	-0,19	-0,02	-0,10	-0,23*
Alfa	0,80	0,81	0,84	0,86	0,73
Ômega	0,81	0,81	0,85	0,87	0,76
Média	4,18	3,95	3,99	4,00	4,07
Desvio Padrão	0,50	0,53	0,56	0,55	0,45

Nota. Preo = Preocupação; Cont = Controle; Curi = Curiosidade; Conf = Confiança; Coop = Cooperação. Cargas fatoriais $\geq 0,30$ estão em negrito. A carga da aquiescência foi de 0,20 para todos os itens. *: cargas que não atingiram o valor esperado de 0,30.

Nota-se na Tabela 6 que, em geral, os itens apresentaram cargas fatoriais com magnitudes maiores que 0,30 e com a direção esperada nas dimensões que os itens teoricamente foram construídos para representar. Entretanto, três itens (24, 59 e 60) não apresentaram cargas superiores a 0,30 nas dimensões esperadas, embora as cargas fossem marginais (0,23 a 0,27). Além disso, os itens 24 e 44, tiveram cargas cruzadas superiores que 0,30, em outras dimensões que não as teóricas dos itens. É importante ressaltar que os quatro itens que apresentaram incongruências na estrutura fatorial do instrumento referem-se a itens negativos do construto. A respeito dos coeficientes de precisão, alfa e ômega, em todas as dimensões foram obtidos valores considerados satisfatórios, isto é, acima de 0,70. Apesar de ser constatadas algumas cargas incongruentes com o esperado, para as próximas análises foram computados os itens de acordo com a estrutura teórica do instrumento, sendo seis itens positivos e seis negativos para cada dimensão.

Em seguida foram correlacionados o índice de aquiescência obtido por meio dos itens da CAAS-B com o índice obtido por meio dos itens da BFI-2, sendo constatada uma correlação significativa, positiva e de magnitude forte entre os índices ($r = 0,57$; $p < 0,01$; $n = 400$). Este resultado indicou que mesmo medido por instrumentos distintos, o nível de aquiescência de uma pessoa tende a ser parecido. Em seguida, também foi comparada a aquiescência dos participantes que responderam a pesquisa de forma presencial com àqueles que responderam *online*. Para controlar o efeito da escolaridade nos grupos, foi também testada a comparação somente com os participantes que declararam estar cursando o Ensino Superior no momento da pesquisa, em ambos os grupos. Os resultados encontrados serão apresentados na Tabela 7, a seguir.

Tabela 7

Comparação das médias de aquiescência obtidas na CAAS-B e BFI-2 em relação à situação de testagem

	M(DP) presencial total	M(DP) online total	t	d	M(DP) presencial universitários	M(DP) online universitários	t	d
CAAS-B	3,00(0,18)	3,05(0,20)	3,12**	0,22	3,00(0,18)	3,10(0,20)	3,61**	0,36
BFI-2	3,10(0,20)	3,18(0,20)	3,39**	0,37	3,07(0,19)	3,20(0,20)	3,42**	0,47

Nota. **: $p < 0,01$. Na amostra total 610 pessoas responderam à CAAS-B presencialmente e 290 *online*, e 285 pessoas responderam ao BFI-2 presencialmente e 115 *online*. Na amostra dos universitários 586 pessoas responderam à CAAS-B presencialmente e 118 *online*, e 283 pessoas responderam ao BFI-2 presencialmente e 65 *online*.

Como pode ser observado na Tabela 7, em ambos os instrumentos, os participantes que responderam a pesquisa de forma *online* apresentaram maior aquiescência que os participantes que responderam no formato presencial, com um tamanho de efeito considerado pequeno, mesmo depois de analisar a amostra composta somente por universitários. As próximas análises foram conduzidas com o intuito de testar os efeitos da CAAS-B, que consiste em um instrumento balanceado e com controle de aquiescência, sobre as relações com outros construtos. Como a comparação somente dos itens positivos originais da CAAS+C com a CAAS-B poderia gerar um viés de método, foi também elaborada uma versão curta da CAAS-B composta por 30 itens, sendo três pares de itens opostos para cada dimensão da adaptabilidade. Estes 30 itens foram selecionados a partir dos itens que apresentaram as maiores correlações negativas entre os pares opostos e com as maiores cargas fatoriais. A seguir, na Tabela 8 são apresentadas as cargas fatoriais da AFE com controle por intercepto randômico e os coeficientes de precisão da versão CAAS-B 30 itens.

Tabela 8

AFE da CAAS-B-30 com controle de aquiescência por intercepto randômico

Itens	Preo	Cont	Curi	Conf	Coop
1. Penso sobre como será o meu futuro	0,85	-0,15	-0,18	-0,02	0,02
4. Estou atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer	0,53	0,05	0,19	0,09	-0,14
6. Penso com cuidado sobre minha carreira	0,55	0,06	0,30	-0,04	-0,02
7. Enxergo minha vida de forma pessimista	0,02	-0,78	-0,04	0,20	-0,09
8. Tomo decisões com base na opinião de outras pessoas	0,03	-0,48	-0,11	-0,08	0,12
11. Acredito que preciso de ajuda para dirigir a própria vida	-0,02	-0,56	-0,02	-0,09	0,08
15. Exploro as opções antes de fazer uma escolha	0,04	0,01	0,81	-0,16	0,03
16. Observo diferentes maneiras de fazer as coisas	-0,01	0,05	0,73	-0,07	0,02
17. Investigo profundamente as questões/dúvidas que eu tenho	0,02	-0,02	0,58	0,06	-0,08
20. Faço as coisas sem tomar muito cuidado	0,05	-0,01	-0,25	-0,39	-0,02
22. Contento-me em fazer o mínimo necessário para entregar as tarefas	0,02	0,02	-0,08	-0,70	-0,01
23. Desisto quando as tarefas são difíceis	0,03	-0,18	-0,03	-0,62	0,04
25. Coopero com os outros em projetos grupais	-0,07	-0,01	0,09	-0,02	0,79
26. Faço minha parte em uma equipe	-0,01	-0,09	0,09	0,02	0,83
27. Comprometo-me com outras pessoas	0,01	0,05	0,03	0,11	0,68
31. Evito pensar sobre o futuro	-0,71	-0,03	-0,01	0,03	0,03
34. Dou pouca atenção às minhas escolhas educacionais e profissionais	-0,42	0,03	-0,28	-0,21	-0,05
36. Dou pouca importância para a minha carreira	-0,49	-0,04	-0,20	-0,11	-0,11
37. Mantenho-me entusiasmado(a) e otimista	0,01	0,79	-0,05	-0,03	0,09
38. Tomo decisões por conta própria	0,01	0,39	-0,02	0,09	-0,05
41. Acredito na minha capacidade de dirigir a própria vida	0,06	0,67	0,02	0,11	-0,03
45. Faço uma escolha sem explorar opções previamente	-0,05	0,02	-0,67	-0,10	0,03
46. Considero somente uma maneira de fazer as coisas	0,02	-0,02	-0,56	-0,18	-0,04
47. Tenho pouca paciência para buscar respostas para as dúvidas que eu tenho	-0,01	-0,13	-0,38	-0,20	-0,08
50. Sou cuidadoso(a) para fazer as coisas bem-feitas	0,04	-0,02	-0,02	0,75	0,05
52. Esforço-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades	0,10	0,05	-0,02	0,70	0,13
53. Supero obstáculos	0,05	0,31	0,06	0,41	0,04
55. Tenho dificuldades para trabalhar em grupo	-0,02	-0,23	0,07	0,02	-0,46
56. Deixo de fazer as coisas nos trabalhos em equipe	-0,09	-0,03	0,04	-0,20	-0,55
57. Evito assumir compromissos com outras pessoas	-0,08	-0,22	0,03	-0,04	-0,49
Alfa	0,73	0,75	0,76	0,77	0,74
Ômega	0,73	0,75	0,77	0,79	0,76
Média	4,18	3,96	3,99	4,01	4,07
Desvio Padrão	0,50	0,53	0,56	0,55	0,45

Nota. Preo = Preocupação; Cont = Controle; Curi = Curiosidade; Conf = Confiança; Coop = Cooperação. Cargas fatoriais $\geq 0,30$ estão em negrito. A carga da aquiescência foi de 0,20 para todos os itens.

Os índices de ajuste obtidos foram adequados ($X^2/gf = 3,73$; CFI = 0,94; TLI = 0,91; RMSEA = 0,05), indicando que a estrutura fatorial composta por cinco dimensões e controle por intercepto randômico conseguiu representar adequadamente os dados obtidos por meio da CAAS-B 30 itens. Em relação as cargas fatoriais, todos os itens apresentaram cargas acima de 0,30 nas dimensões que teoricamente deveriam carregar. Os coeficientes de precisão também foram satisfatórios para as cinco dimensões CAAS-B-30. A seguir, na Tabela 9, serão apresentadas as correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e as dimensões e facetas do *Big Five*, sendo comparados, pela estatística Z de Fisher, os coeficientes de correlação obtidos por meio dos escores computados pelos 30 itens originais da CAAS+C com os escores da CAAS-B-30.

Tabela 9

Correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e as facetas e dimensões do Big Five e comparações das correlações obtidas nas versões da CAAS+C e CAAS-B-30

	Preocupação (posit/balanc)	Controle (posit/balanc)	Curiosidade (posit/balanc)	Confiança (posit/balanc)	Cooperação (posit/balanc)
Extrov.	0,371**/0,371**	0,462**/0,497**	0,420**/0,320**	0,477**/0,398**	0,177**/0,334**
Socia.	0,204**/0,193**	0,297**/0,300**	0,220**/0,129**	0,281**/0,219**	0,109*/0,243**
Assert.	0,350**/0,372**	0,447**/0,432**	0,388**/0,294**	0,442**/0,322**	0,093/0,249**
Energ.	0,394**/0,390**	0,426**/0,530**	0,467**/0,405**	0,491**/0,472**	0,240**/0,342**
Amabili.	0,128*/0,167**	0,117*/0,187**	0,097/0,181**	0,249**/0,338**	0,450**/0,491**
Comp.	0,133**/0,166**	0,050/0,077	0,088/0,169**	0,212**/0,292**	0,467**/0,471**
Respei.	0,061/0,121*	0,081/0,145**	0,043/0,104*	0,171**/0,287**	0,367**/0,395**
Confia.	0,105*/0,112*	0,141**/0,218**	0,094/0,151**	0,205**/0,232**	0,248**/0,309**
Conscie.	0,406**/0,408**	0,368**/0,425**	0,398**/0,446**	0,582**/0,706**	0,239**/0,363**
Organ.	0,268**/0,280**	0,221**/0,268**	0,217**/0,276**	0,379**/0,516**	0,111*/0,214**
Produt.	0,426**/0,394**	0,440**/0,501**	0,493**/0,473**	0,622**/0,663**	0,219**/0,311**
Respo.	0,342**/0,373**	0,271**/0,304**	0,303**/0,400**	0,486**/0,626**	0,320**/0,441**

Tabela 9 (continuação)

Correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e as facetas e dimensões do Big Five e comparações das correlações obtidas nas versões da CAAS+C e CAAS-B-30

	Preocupação (posit/balanc)	Controle (posit/balanc)	Curiosidade (posit/balanc)	Confiança (posit/balanc)	Cooperação (posit/balanc)
Neuroti.	-0,173**/-0,169**	-0,514**/-0,645**	-0,331**/-0,350**	-0,352**/-0,335**	-0,171**/-0,281**
Ansie.	-0,056/-0,047	-0,385**/-0,470**	-0,172**/-0,218**	-0,185**/-0,156**	-0,051/-0,179**
Depre.	-0,288**/-0,271**	-0,542**/-0,694**	-0,384**/-0,345**	-0,438**/-0,392**	-0,160**/-0,257**
Volati.	-0,075/-0,090	-0,379**/-0,472**	-0,264**/-0,316**	-0,252**/-0,279**	-0,205**/-0,269**
Abertura	0,177**/0,204**	0,174**/0,109*	0,406**/0,411**	0,336**/0,282**	0,199**/0,156**
Curios.	0,114*/0,127*	0,060/0,029	0,351**/0,352**	0,193**/0,151**	0,119*/0,072
Sensib.	0,030/0,105*	-0,026/-0,114*	0,151**/0,235**	0,111*/0,171**	0,232**/0,146**
Imagi.	0,263**/0,232**	0,359**/0,336**	0,446**/0,366**	0,462**/0,313**	0,090/0,126*

Nota. Extrov. = Extroversão; Socia. = Sociabilidade; Assert. = Assertividade; Energ. = Nível de energia; Amabili. = Amabilidade; Comp. = Compaixão; Respei. = Respeito; Confia. = Confiança; Conscie. = Conscienciosidade; Organ. = Organização; Produt. = Produtividade; Respo. = Responsabilidade; Neuroti. = Neuroticismo; Ansie. = Ansiedade; Depre. = Depressão; Volati. = Volatilidade emocional; Curios. = Curiosidade intelectual; Sensib. = Sensibilidade estética; Imagi. = Imaginação criativa. Em negrito estão as comparações das correlações pela estatística z de Fisher que são significativas para $p < 0,05$. $n = 400$. As correlações entre as duas versões nas mesmas dimensões da CAAS foram de 0,859 (Preocupação), 0,828 (Controle), 0,810 (Curiosidade), 0,803 (Confiança) e 0,742 (Cooperação). *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$.

As correlações entre adaptabilidade de carreira e *Big Five* foram positivas, exceto com a dimensão neuroticismo e suas facetas, a qual apresentou correlação negativa. Conscienciosidade e extroversão foram as dimensões do *Big Five* mais correlacionadas com as dimensões da adaptabilidade de carreira, especialmente as facetas produtividade, responsabilidade e nível de energia. Dentre as dimensões da adaptabilidade, a cooperação foi a que menos se correlacionou com as dimensões do *Big Five*, salvo com amabilidade, na qual a cooperação apresentou-se mais correlacionada que as demais dimensões da adaptabilidade. Por sua vez, a abertura se correlacionou mais fortemente de forma positiva com curiosidade. Foi visto também que as maiores correlações negativas observadas com o neuroticismo foram com a dimensão controle. Nota-se que dentre as 100 correlações analisadas entre adaptabilidade de carreira e *Big Five*, 55 apresentaram diferenças significativas, sendo 43 delas com coeficientes superiores na versão da

CAAS-B-30 em comparação com os da CAAS+C. Em seguida, na Tabela 10, será apresentada a mesma matriz de correlação entre adaptabilidade e *Big Five*, porém desta vez comparando a CAAS+C com a CAAS-B.

Tabela 10

Correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e as facetas e dimensões do Big Five e comparações das correlações obtidas nas versões da CAAS+C e CAAS-B

	Preocupação (30itens/60itens)	Controle (30itens/60itens)	Curiosidade (30itens/60itens)	Confiança (30itens/60itens)	Cooperação (30itens/60itens)
Extrov.	0,371**/0,370**	0,462**/0,484**	0,420**/0,423**	0,477**/0,513**	0,177**/0,261**
Socia.	0,204**/0,211**	0,297**/0,304**	0,220**/0,200**	0,281**/0,293**	0,109*/0,181**
Assert.	0,350**/0,331**	0,447**/0,450**	0,388**/0,382**	0,442**/0,445**	0,093/0,147**
Energ.	0,394**/0,400**	0,426**/0,476**	0,467**/0,505**	0,491**/0,569**	0,240**/0,322**
Amabili.	0,128*/0,198**	0,117*/0,179**	0,097/0,189**	0,249**/0,297**	0,450**/0,558**
Comp.	0,133**/0,198**	0,050/0,082	0,088/0,172**	0,212**/0,232**	0,467**/0,544**
Respei.	0,061/0,135**	0,081/0,148**	0,043/0,107*	0,171**/0,233**	0,367**/0,452**
Confia.	0,105*/0,135**	0,141**/0,192**	0,094/0,164**	0,205**/0,241**	0,248**/0,342**
Conscie.	0,406**/0,444**	0,368**/0,453**	0,398**/0,468**	0,582**/0,687**	0,239**/0,351**
Organ.	0,268**/0,313**	0,221**/0,296**	0,217**/0,260**	0,379**/0,470**	0,111*/0,205**
Produ.	0,426**/0,417**	0,440**/0,506**	0,493**/0,534**	0,622**/0,710**	0,219**/0,311**
Respo.	0,342**/0,411**	0,271**/0,344**	0,303**/0,410**	0,486**/0,572**	0,320**/0,416**
Neuroti.	-0,173**/-0,204**	-0,514**/-0,598**	-0,331**/-0,382**	-0,352**/-0,447**	-0,171**/-0,266**
Ansie.	-0,056/-0,061	-0,385**/-0,443**	-0,172**/-0,224**	-0,185**/-0,245**	-0,051/-0,161**
Depre.	-0,288**/-0,297**	-0,542**/-0,636**	-0,384**/-0,402**	-0,438**/-0,532**	-0,160**/-0,220**
Volati.	-0,075/-0,135**	-0,379**/-0,439**	-0,264**/-0,328**	-0,252**/-0,335**	-0,205**/-0,284**
Abertura	0,177**/0,173**	0,174**/0,140**	0,406**/0,423**	0,336**/0,323**	0,199**/0,175**
Curios.	0,114*/0,120*	0,060/0,053	0,351**/0,377**	0,193**/0,156**	0,119*/0,094
Sensib.	0,030/0,076	-0,026/-0,068	0,151**/0,200**	0,111*/0,124*	0,232**/0,200**
Imagi.	0,263**/0,201**	0,359**/0,335**	0,446**/0,411**	0,462**/0,447**	0,090/0,094

Nota. Extrov. = Extroversão; Socia. = Sociabilidade; Assert. = Assertividade; Energ. = Nível de energia; Amabili. = Amabilidade; Comp. = Compaixão; Respei. = Respeito; Confia. = Confiança; Conscie. = Conscienciosidade; Organ. = Organização; Produ. = Produtividade; Respo. = Responsabilidade; Neuroti. = Neuroticismo; Ansie. = Ansiedade; Depre. = Depressão; Volati. = Volatilidade emocional; Curios. = Curiosidade intelectual; Sensib. = Sensibilidade estética; Imagi. = Imaginação criativa. Em negrito estão as comparações das correlações pela estatística *z* de Fisher que são significativas para $p < 0,05$. $n = 400$. As correlações entre as duas versões nas mesmas dimensões da CAAS foram de 0,875 (Preocupação), 0,882 (Controle), 0,872 (Curiosidade), 0,875 (Confiança) e 0,832 (Cooperação). *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$.

Na Tabela 10, de forma similar à Tabela 9, foram observadas 61 diferenças significativas nas correlações obtidas por meio das versões da CAAS+C e CAAS-B, sendo esta última apresentando maiores magnitudes de correlações em 60 casos. Estes resultados (Tabela 9 e Tabela 10) parecem indicar que as versões balanceadas, seja ela com 30 ou 60 itens, parecem aumentar as correlações entre as dimensões do instrumento e as variáveis externas, que no caso específico foi o *Big Five*. A seguir, na Tabela 11, serão apresentadas as correlações entre adaptabilidade de carreira e satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, *burnout* e *workaholic*, comparando as versões da CAAS+C com a CAAS-B-30.

Tabela 11

Correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e os componentes do bem-estar no trabalho e comparações das correlações obtidas nas versões da CAAS+C e CAAS-B-30

	Preocupação (posit/balanc)	Controle (posit/balanc)	Curiosidade (posit/balanc)	Confiança (posit/balanc)	Cooperação (posit/balanc)
Colegas	0,182**/0,154**	0,201**/0,222**	0,147**/0,139**	0,167**/0,171**	0,224**/0,213**
Salário	0,072/0,055	0,125**/0,152**	0,086/0,075	0,041/0,047	0,053/0,022
Chefe	0,124**/0,104*	0,188**/0,178**	0,115**/0,101**	0,214**/0,206**	0,076/0,081
Natureza	0,210**/0,189**	0,272**/0,295**	0,194**/0,173**	0,316**/0,273**	0,107*/0,168**
Promo.	0,057/0,048	0,131**/0,167**	0,082/0,084*	0,045/0,058	0,056/0,022
Engaja.	0,234**/0,206**	0,368**/0,380**	0,251**/0,221**	0,345**/0,295**	0,129**/0,202**
Ilusão	0,247**/0,213**	0,342**/0,332**	0,307**/0,265**	0,338**/0,278**	0,150**/0,199**
Esgota.	-0,123**/-0,097*	-0,144**/-0,269**	-0,098**/-0,102*	-0,116**/-0,141**	-0,060/-0,157**
Indolên.	-0,107*/-0,181**	-0,209**/-0,302**	-0,119**/-0,238**	-0,161**/-0,299**	-0,161**/-0,272**
Culpa	-0,078/-0,131**	-0,158**/-0,206**	-0,039/-0,176**	-0,129**/-0,208**	-0,084/-0,144**
Worka.	0,104*/0,089*	0,034/-0,112*	0,151**/0,072	0,176**/0,144*	0,117**/0,047

Nota. Promo. = Promoção; Engaja. = Engajamento; Esgota. = Esgotamento; Indolên. = Indolência; Worka. = Workaholic. Em negrito estão as comparações das correlações pela estatística z de Fisher que são significativas para $p < 0,05$. $n = 500$. As correlações entre as duas versões nas mesmas dimensões da CAAS foram de 0,828 (Preocupação), 0,760 (Controle), 0,775 (Curiosidade), 0,823 (Confiança) e 0,733 (Cooperação). *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$.

Pode-se observar, na Tabela 11, que as correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho e *workaholic* foram positivas, e com *burnout* foram negativas. Os resultados demonstraram também que os componentes do bem-

estar no trabalho mais relacionados com a adaptabilidade de carreira são o engajamento no trabalho e o *burnout*, os quais apresentaram correlações com magnitudes variando de fracas a moderadas. Especificamente sobre a satisfação com o trabalho, os fatores satisfação com os colegas e satisfação com a natureza do trabalho apresentaram correlações significativas e positivas com todas as dimensões da adaptabilidade de carreira, com destaque para as correlações entre os fatores de satisfação com o trabalho e a dimensão controle. O engajamento se correlacionou significativamente e positivamente com todas as dimensões da adaptabilidade, principalmente com controle e confiança.

Por sua vez, o *burnout* se correlacionou significativamente e negativamente com as dimensões da adaptabilidade de carreira, sendo que os fatores ilusão pelo trabalho e indolência apresentaram as maiores correlações, positivas e negativas, respectivamente. Ressalta-se que o fator ilusão pelo trabalho é um fator invertido para a avaliação do *burnout*, portanto para níveis mais elevados de *burnout* é esperado níveis menores nesse fator. O *workaholic* apresentou maior correlação com a dimensão confiança, sendo essa positiva e com magnitude próxima a nula. Sobre as comparações das correlações obtidas pela CAAS+C e CAAS-B-30, foi visto que das 55 correlações analisadas, em 19 houve diferenças significativas, apontadas pelo z de Fisher, sendo em 14 delas uma magnitude de correlação maior encontrada na versão da CAAS-B-30. Em seguida, na Tabela 12 serão apresentadas a mesma matriz de correlação entre adaptabilidade de carreira e componentes do bem-estar no trabalho, contudo desta vez serão comparadas as versões da CAAS+C e CAAS-B.

Tabela 12

Correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e os componentes do bem-estar no trabalho e comparações das correlações obtidas nas versões da CAAS+C e CAAS-B

	Preocupação (30itens/60itens)	Controle (30itens/60itens)	Curiosidade (30itens/60itens)	Confiança (30itens/60itens)	Cooperação (30itens/60itens)
Colegas	0,182**/0,145**	0,201**/0,198**	0,147**/0,179**	0,167**/0,176**	0,224**/0,263**
Salário	0,072/0,048	0,125**/0,117**	0,086/0,104*	0,041/0,041	0,053/0,068
Chefe	0,124**/0,102*	0,188**/0,176**	0,115*/0,128**	0,214**/0,204**	0,076/0,075
Natureza	0,210**/0,181**	0,272**/0,287**	0,194**/0,221**	0,316**/0,298**	0,107*/0,163**
Promo.	0,068/0,048	0,131**/0,128**	0,082/0,106*	0,045/0,054	0,056/0,070
Engaja.	0,234**/0,197**	0,368**/0,371**	0,251**/0,262**	0,345**/0,323**	0,129**/0,192**
Ilusão	0,247**/0,207**	0,342**/0,327**	0,307**/0,307**	0,338**/0,309**	0,150**/0,208**
Desgast.	-0,123**/-0,116**	-0,144**/-0,258**	-0,098*/-0,124**	-0,116**/-0,201**	-0,060/-0,148**
Indolên.	-0,107*/-0,169**	-0,209**/-0,311**	-0,119**/-0,231**	-0,161**/-0,302**	-0,161**/-0,337**
Culpa	-0,078/-0,138**	-0,158**/-0,246**	-0,039/-0,164**	-0,129**/-0,248**	-0,084/-0,154**
Worka.	0,104*/0,094*	0,034/-0,088	0,151**/0,090*	0,176**/0,103*	0,117**/0,050

Nota. Promo. = Promoção; Engaja. = Engajamento; Desgast. = Desgaste psíquico; Indolên. = Indolência; Worka. = Workaholic. Em negrito estão as comparações das correlações pela estatística z de Fisher que são significativas para $p < 0,05$. $n = 500$. As correlações entre as duas versões nas mesmas dimensões da CAAS foram de 0,862 (Preocupação), 0,845 (Controle), 0,858 (Curiosidade), 0,859 (Confiança) e 0,814 (Cooperação). *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$.

Os resultados da Tabela 12 indicaram que em 20 casos houve diferenças significativas entre as correlações obtidas pelas duas versões do instrumento, sendo em 16 casos observado um aumento na magnitude das correlações da CAAS-B em comparação com a CAAS+C. Nota-se que a dimensão da adaptabilidade que apresentou maiores diferenças das correlações foi a cooperação, na maior parte dos casos com maiores magnitudes nas correlações obtidas com a CAAS-B composta por 60 itens balanceados. Além disso, foi possível perceber uma maior correlação da escala balanceada (CAAS-B) principalmente com os fatores do *burnout*, em comparação com a versão somente com itens positivos (CAAS+C). De forma geral as comparações das versões da CAAS, tanto com *Big Five* quanto com os componentes do bem-estar no trabalho, indicaram que versões balanceadas (CAAS-B-30 e CAAS-B) apresentaram correlações com variáveis externas maiores que a versão da CAAS+C composta somente por itens positivos.

Discussão

O objetivo geral do Estudo 2 foi buscar evidências de validade baseadas na estrutura interna e na relação com outras variáveis para a CAAS-B. Para isso foram realizadas AFE sem e com o controle da aquiescência para a CAAS-B. Assim como foram correlacionados os índices de aquiescência da CAAS-B com o do BFI-2. Foram também comparadas as médias de aquiescência obtidas pelos participantes que responderam à pesquisa de forma presencial e àqueles que responderam de forma *online*. Por fim, foram testados os efeitos de um instrumento balanceado e com o controle da aquiescência na correlação entre adaptabilidade e personalidade no modelo *Big Five*, e na correlação entre adaptabilidade e satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, *burnout* e *workaholic*. Nesse sentido, pode-se concluir que os objetivos propostos foram atingidos e as hipóteses corroboradas. Em seguida, os objetivos específicos e hipóteses elaborados para o Estudos 2 serão descritos, e seus resultados, discutidos.

O primeiro objetivo do Estudo 2 foi verificar a estrutura fatorial da CAAS-B, sem e com o controle da aquiescência. Hipotetizou-se que a estrutura fatorial da CAAS-B apresentaria melhores índices de ajuste e congruência teórica quando a aquiescência fosse controlada (H1), sendo esta hipótese corroborada a partir dos resultados encontrados. Os resultados revelaram que ao analisar os 60 itens da CAAS-B sem empregar nenhum método de controle de aquiescência, os índices de ajuste não foram considerados adequados e a congruência teórica de duas dimensões foram insatisfatórias, em especial na dimensão confiança. Todavia, ao realizar a mesma análise utilizando o método MIMIC ou intercepto randômico para controlar a aquiescência, a congruência teórica foi satisfatoriamente replicada com os dados obtidos, sendo constatados índices de ajuste ligeiramente melhores para o método de intercepto randômico. De forma similar ao que foi apontado em estudos anteriores (Danner et al., 2015; Kam & Meyer,

2015; Kuru & Pasek, 2016; Lechner & Rammstedt, 2015; Primi et al., 2019a; Rammstedt et al., 2013; Winkler et al., 1982), os resultados deste estudo demonstraram que ao analisar um instrumento formado por itens positivos e negativos, o controle da aquiescência contribuiu para que a estrutura fatorial do instrumento pudesse ser interpretada adequadamente.

Nota-se aqui um ponto importante de ser considerado em estudos psicométricos, especialmente aqueles que visam investigar a estrutura fatorial. Os resultados deste estudo demonstraram que ao analisar somente os itens positivos da CAAS+C os índices de ajuste foram todos adequados e a congruência teórica foi replicada satisfatoriamente. Ao construir itens negativos e ao analisá-los de forma conjunta com os positivos, o pesquisador pode chegar a uma conclusão errada a respeito dos itens do instrumento, uma vez que o modelo com itens positivos e negativos, sem o controle da aquiescência, demonstrou ser muito inferior ao modelo que testou somente os itens positivos. Isto pode ter ocorrido pelo fato de o viés da aquiescência tender a suprimir correlações negativas e a inflar correlações positivas (Primi et al., 2019a; Soto et al., 2008; Valentini, 2017; Winkler et al., 1982).

Desta forma, os itens positivos acabam demonstrando maior correlação entre si e menor correlação com os itens negativos, impactando assim nas cargas fatoriais dos itens negativos e gerando uma falsa interpretação de que estes são inferiores psicometricamente. Outros autores apontam para essa inferioridade psicométrica dos itens negativos, recomendando que estes não sejam adotados na construção de instrumentos (Checa & Espejo, 2018; Gehlbach & Artino Junior, 2018; Herche & Engelland, 1996; Lai, 1994; Ray et al., 2015; Salazar, 2015; Sliter & Zickar, 2014). Entretanto essa pode ser uma interpretação errônea e superficial dos dados, uma vez que atualmente são conhecidos métodos sofisticados de análises que permitem controlar a aquiescência juntamente com a Análise Fatorial. Como visto neste estudo, ao ser empregado tais métodos de controle, o conjunto balanceado de itens do instrumento tendem demonstrar boa

congruência teoria com o que era esperado. Sendo assim, recomenda-se que ao se analisar a estrutura interna de instrumentos formados por itens positivos e negativos, sejam consideradas nas análises algum método de controle de aquiescência, como por exemplo, MIMIC ou intercepto randômico.

A maior parte dos itens apresentou carga acima de 0,30 na dimensão que teoricamente foi construído para representar e com a direção correta, ou seja, os itens positivos com cargas positivas na dimensão e os itens negativos com cargas negativas. Contudo, três itens negativos não se comportaram como esperado, mas apresentaram cargas próximas ao aceitável. Uma possível explicação para este resultado é que pelo fato dos itens negativos avaliarem o oposto da adaptabilidade de carreira, estes estariam representando a falta de recursos para o enfrentamento das tarefas do desenvolvimento profissional, e, portanto, tenderiam a ser avaliados como mais indesejáveis socialmente em comparação com os itens positivos. Este maior viés de desejabilidade social nos itens negativos pode ter refletido nas respostas dos participantes, evidenciado pelas baixas cargas fatoriais observadas nestes itens, mesmo após controlar a aquiescência. Sendo assim, aqui constata-se uma agenda pesquisa para a CAAS-B relacionada à neutralização da desejabilidade dos itens, visando assim obter melhores cargas fatoriais para estes itens que apresentaram fragilidade.

No Estudo 2 também foi testada uma versão curta da CAAS-B, denominada de CAAS-B-30. Esta nova versão continua sendo balanceada e com a mesma quantidade de pares semânticos em cada dimensão. A única alteração foi que a quantidade de itens foi reduzida pela metade (i.e. de 60 para 30 itens), sendo a seleção feita por meio das correlações obtidas entre os pares opostos e das cargas fatoriais. A estrutura fatorial da CAAS-B-30 foi considerada satisfatória, com índices de ajuste adequados e cargas coerentes com o esperado. A nova versão do instrumento, tanto em sua forma completa (CAAS-B) como na sua versão reduzida (CAAS-B-30), apresentou

coeficientes de precisão por consistência interna (alfa e ômega) considerados satisfatórios em todas as dimensões.

Outro objetivo do Estudo 2 foi verificar a correlação entre os índices de aquiescência da CAAS-B e do BFI-2. A correlação entre os índices evidenciada neste trabalho foi positiva e de magnitude forte, corroborando a H2 que previa uma correlação positiva e forte entre os índices. Kam (2015) constatou no seu estudo que índices de aquiescência formados por um conjunto de pelo menos 16 pares opostos são mais válidos e tendem a ser melhores para obtenção de correlações fortes com outros índices de aquiescência. No caso deste estudo, a CAAS-B é formada por 30 pares opostos, da mesma forma que o BFI-2, podendo estas serem consideradas como medidas razoáveis em termos de itens para avaliar adequadamente a aquiescência. A mesma quantidade de itens em cada um dos instrumentos foi uma estratégia metodológica importante a ser adotada para que a correlação observada pudesse ser considerada confiável.

Embora a correlação observada entre os índices foi na direção e com a magnitude esperada, uma correlação de 0,57 significa que apenas 32% da variância destes índices é compartilhada, podendo todo o restante ser considerado particular de cada um dos índices. Outros relatos demonstraram que é comum valores em torno de 0,50 na correlação entre medidas de aquiescência (Ferrando et al., 2004; Kam, 2015; Kam & Zhou, 2015). Estes dados demonstram que mesmo a resposta aquiescente das pessoas ser parecida em diferentes instrumentos, este viés pode também ser influenciado pelos construtos avaliados e pelos itens contidos no instrumento. Kam e Zhou (2015) evidenciaram que o viés da aquiescência não se mostrou o mesmo para todos os itens testados, sugerindo que a aquiescência interage de forma diferente de acordo com as características de cada item. Desta forma, recomenda-se que para que haja uma avaliação mais fiel aos dados sejam elaborados índices de aquiescência específicos para o instrumento que se pretende controlar o viés.

O terceiro objetivo proposto para o Estudo 2 foi verificar as diferenças de aquiescência nos grupos formados pelo formato da coleta (presencial ou *online*). Os resultados indicaram que os participantes que responderam a pesquisa de forma *online* apresentaram maiores níveis de aquiescência que os participantes que responderam presencialmente, sendo este mesmo resultado obtido após o pareamento dos dois grupos em nível de escolaridade. Lechner et al. (2019) constataram que maior interesse em participar da pesquisa está relacionado positivamente com a aquiescência. Esse resultado, apesar de ser classificado como inesperado por Lechner et al. (2019), também foi corroborado neste estudo.

É possível que a participação em pesquisas no formato *online* seja mais espontânea, o que gera um maior nível de interesse e comprometimento com a tarefa, uma vez que os participantes não são pressionados a participar da pesquisa devido a presença do pesquisador, como podem ocorrer nas coletas presenciais. Neste sentido, foi hipotetizado (H3) que os participantes que responderam a pesquisa no formato *online* seriam mais aquiescentes por estarem mais interessados em participar da pesquisa. Todavia estas evidências devem ser tratadas com cautela, uma vez que são resultados iniciais e exploratórios, mas que sugerem que a situação da testagem também pode interferir nas respostas aquiescentes das pessoas.

O próximo objetivo testado foi correlacionar as dimensões da adaptabilidade de carreira com as dimensões e facetas do *Big Five*, sem e com o controle da aquiescência. Para isso foram comparadas as versões balanceadas de 30 e 60 itens da CAAS-B com a versão original da CAAS+C. A ideia é que os escores produzidos pelas versões balanceadas já são automaticamente controlados pela aquiescência, sendo assim ao compará-las com a versão original, estarão sendo comparadas versões com e sem o controle da aquiescência, respectivamente. Vale ponderar que as versões não são completamente idênticas, mas a intenção é poder verificar se a nova versão do instrumento (CAAS-B) possui maior validade baseada na relação com outras variáveis que a

versão anterior (CAAS+C). De forma geral, as correlações entre adaptabilidade e *Big Five* foram como esperado, com as versões balanceadas apresentando maiores correlações que a CAAS+C.

As dimensões da adaptabilidade de carreira se correlacionaram positivamente com as dimensões e facetas do *Big Five*, menos com a dimensão e facetas de neuroticismo, na qual as correlações foram negativas, corroborando assim a H4.1. Dentre as dimensões do *Big Five*, a conscienciosidade e a extroversão foram as mais correlacionadas com as dimensões da adaptabilidade de carreira. Ao passo que amabilidade se correlacionou mais fortemente com a dimensão cooperação e a abertura se correlacionou mais fortemente com curiosidade. O neuroticismo apresentou as maiores correlações com as dimensões controle e confiança. Resultados semelhantes foram demonstrados em outras pesquisas (Ambiel et al., 2019; Bardagi & Albanaes, 2015; Rudolph et al., 2017a; Sacramento, 2019; Teixeira et al., 2012), sugerindo evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis para a CAAS-B. Especificamente sobre as facetas, notou-se correlações fortes entre controle e produtividade e depressão, curiosidade e nível de energia e produtividade, confiança e nível de energia, produtividade, responsabilidade e depressão, e por fim, cooperação e compaixão. A preocupação foi a única dimensão da adaptabilidade que não apresentou correlações com magnitudes consideradas fortes.

No último objetivo do Estudo 2, foram correlacionadas as dimensões da adaptabilidade de carreira com satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, *burnout* e *workaholic*, sem e com o controle da aquiescência. Os resultados indicaram correlações positivas entre adaptabilidade e satisfação com o trabalho e engajamento no trabalho, correlações negativas entre adaptabilidade e *burnout*, e correlações não significativas ou nulas entre adaptabilidade e *workaholic*. Magnitudes moderadas foram observadas nas correlações entre adaptabilidade e engajamento no trabalho e *burnout*, com as correlações entre adaptabilidade e satisfação com o

trabalho apresentando magnitudes fracas. Tais resultados corroboraram a H5.1 e também foram obtidos em estudos anteriores (Carvalho et al., 2017; Rudolph et al., 2017a; Rudolph et al., 2017b), o que sugere evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis para a CAAS-B.

Dentre todas as correlações da adaptabilidade com as variáveis externas (*Big Five* e bem-estar no trabalho), foi possível perceber que nas correlações da adaptabilidade de carreira com neuroticismo e com *burnout*, a CAAS-B apresentou maiores magnitudes de correlação que a CAAS+C, sendo obtidas em grande parte delas diferenças significativas. Além disso, também foram observados cinco casos em que a CAAS-B apresentou correlações significativamente menores que a CAAS+C, sendo estas entre preocupação e imaginação criativa e ilusão pelo trabalho, e entre *workaholic* e curiosidade, confiança e cooperação. Estes resultados corroboram a H4.2 e H5.2 e vão ao encontro do que é relatado na literatura sobre os efeitos da aquiescência, uma vez que foi constatado que este viés tende a suprimir correlações negativas e a inflar correlações positivas (Kuru & Pasek, 2016; Soto et al., 2008; Valentini, 2017; Winkler et al., 1982). As evidências aqui constatadas sugerem que a aquiescência não controlada na CAAS+C poderia estar produzindo artificialidades nas relações entre os construtos, ao suprimir as correlações negativas e ao inflar as correlações positivas.

Para além disso, a CAAS-B apresentou no total 81 correlações significativamente diferentes das obtidas pela CAAS+C com o *Big Five* e os componentes do bem-estar no trabalho, demonstrando em 76 casos magnitudes superiores. Estes resultados também foram semelhantes quando usada a CAAS-B-30 para a comparação, a qual apresentou 74 correlações significativamente diferentes com magnitudes superiores em 57 casos. Logo, o que se pode evidenciar é que as versões balanceadas, em especial a CAAS-B, possuem maiores relações com variáveis externas, possivelmente por permitirem remover variância a espúria gerada pelo viés da

aquiescência. Neste sentido, os resultados corroboram a H4.2 e H5.2, que hipotetizavam que a CAAS-B apresentaria as maiores correlações. É possível encontrar estudos que apontam para uma maior validade de critério dos instrumentos após controlada a aquiescência (Kuru & Pasek, 2016; Mirowsky & Ross, 1991; Primi et al., 2019a; Primi et al., 2019b; Soto & John, 2017; Valencia, 2019), dando assim suporte aos resultados obtidos.

Considerações finais

O objetivo geral desta dissertação foi desenvolver a CAAS-B e buscar evidências de validade baseadas no conteúdo, na estrutura interna e na relação com outras variáveis. Sendo assim, o Estudo 1 apresentou o processo de construção e as evidências iniciais da CAAS-B, e por sua vez, o Estudo 2, apresentou evidências de validade mais robustas para o instrumento baseadas na estrutura interna e na relação com outras variáveis. Pode-se concluir que o objetivo proposto para este trabalho foi atingido, obtendo-se resultados coerentes com o que é relatado na literatura da área de orientação profissional e de carreira e também na área que estuda os vieses de resposta, tal como a aquiescência. A seguir, serão descritas algumas limitações e sugestões de estudos futuros, bem como as implicações práticas deste estudo.

Uma das fragilidades da CAAS+C no contexto brasileiro é o efeito teto consistentemente observado (Ambiel et al., 2016; Ambiel et al., 2019; Audibert & Teixeira, 2015; Bardagi & Albanaes, 2015; Teixeira et al., 2012). Neste estudo, ao propor uma escala balanceada, na qual a aquiescência pudesse ser controlada, era esperada uma diminuição do efeito teto. Contudo isso não foi observado, uma vez que as médias das dimensões permaneceram em torno de 4, sendo 5 a média máxima. Sendo assim, sugere-se que em estudos futuros sejam construídos itens mais difíceis para a CAAS-B, uma vez que estes teriam menos probabilidade de serem endossados por pessoas que não tenham de fato um alto nível de adaptabilidade. Outra sugestão seria neutralizar os itens do instrumento que apresentarem alta desejabilidade social, diminuindo assim o endossamento dos itens por outros motivos que não a autoavaliação que o indivíduo faz sobre o quanto cada item o representa.

Vale lembrar que a amostra deste estudo foi predominantemente formada por estudantes universitários, representando uma amostra com alto nível de escolaridade. Há relatos de que a

escolaridade está relacionada positivamente com a adaptabilidade de carreira (Ambiel, Martins, & Salvador, 2019; Rudolph et al., 2017). Tal condição da amostra pode ter influenciado nas altas pontuações obtidas neste estudo, podendo em novos estudos serem comparadas as pontuações da CAAS-B em amostras de diferentes escolaridades, como estudantes de ensino médio e superior, por exemplo. Neste sentido, poderia também ser verificado se o controle da aquiescência poderia diminuir efeitos produzidos pela escolaridade, de forma semelhante com o que foi evidenciado por Rammstedt et al. (2013) ao relatar que tal controle diminuiu os vieses educacionais entre os países pesquisados.

Algumas ponderações devem ser feitas em relação aos métodos de controle de aquiescência utilizados. A primeira delas é que existem diversas formas de se controlar a aquiescência (Henninger, 2019; Plieninger, 2018; Podsakoff et al., 2003), sendo aqui elegidas apenas duas (MIMIC e intercepto randômico). Neste estudo foram observados resultados semelhantes obtidos a partir do controle da aquiescência pelos métodos adotados, todavia no Estudo 1 o método MIMIC apresentou resultados ligeiramente melhores e no Estudo 2 o método intercepto randômico foi o que apresentou os melhores resultados. Embora parecidos, é possível que o método de intercepto randômico seja mais adequado para amostras maiores, que foi o caso do Estudo 2. Sendo assim, uma possibilidade de estudo futuro seria testar os diferentes métodos de controle de aquiescência em bancos de dados simulados e reais, a fim de apontar para as potencialidades e fragilidades de cada método.

Por fim, a partir dos resultados desta dissertação, foi possível identificar que: 1) alguns cuidados devem ser tomados referentes ao enunciado e a chave de resposta de instrumentos balanceados; 2) estrutura interna de escalas balanceadas são melhor replicadas quando controlada a aquiescência; 3) as respostas aquiescentes podem ser impactadas de formas diferentes pelos itens do instrumento e pelo formato de coleta de dados, e 4) escalas balanceadas apresentam

maiores correlações com variáveis externas em comparação com escalas formadas somente por itens positivos. Assim, pesquisadores interessados em aumentar a validade baseada na estrutura interna e na relação com outras variáveis podem considerar como estratégia o controle da aquiescência por meio da construção de instrumentos balanceados, tendo em vista os resultados obtidos neste estudo. A adaptabilidade de carreira tem demonstrado ser uma importante preditora de sucesso profissional (Chan & Mai, 2015; Fiori et al., 2015; Guan et al., 2013; Haibo, et al., 2018; Koen et al., 2010; Ohme & Zacher, 2015; Rudolph et al., 2017a; Rudolph et al., 2017b; Tolentino et al., 2014), portanto, este estudo pôde contribuir com a disponibilização de um instrumento balanceado para avaliação deste construto, que permite controlar a aquiescência e que demonstrou ter favoráveis evidências de validade e estimativas de precisão para o seu uso com adultos brasileiros.

Referências

- AERA, APA, & NCME (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Ambiel, R. A. M., Carvalho, L. F., Martins, G. H., & Tofoli, L. (2016). Comparing the adaptabilities of Brazilian adolescent students and adult workers. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 20-27. doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.005
- Ambiel, R. A. M., Martins, G. H., & Salvador, A. P. (2019). *Diferenças na adaptabilidade de carreira em função da escolaridade e situação laboral*. Relatório técnico não publicado.
- Ambiel, R. A. M., Moreira, T. C., Barros, L. O., Martins, G. H., & Salvador, A. P. (2019). *CAAS+C Brazilian Form: A study on translation, adaptation and initial psychometric properties*. Relatório técnico não publicado.
- Artino Junior, A. R., & Gehlbach, H. (2012). AM last page: Avoiding four visual-design pitfalls in survey development. *Academic Medicine, 87*(10), 1452. Recuperado de https://journals.lww.com/academicmedicine/Citation/2012/10000/AM_Last_Page___Avoiding_Four_Visual_Design.35.aspx
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 16*(1), 83–93. Recuperado de <https://goo.gl/JZniJT>
- Bardagi, M. P., & Albanaes, P. (2015). Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: Um estudo com universitários ingressantes brasileiros. *Psicologia, 29*(1), 35-44. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psi/v29n1/v29n1a04.pdf>
- Barnette, J. J. (2000). Effects of Stem and Likert Response Option Reversals on Survey Internal Consistency: If You Feel the Need, There is a Better Alternative to Using those Negatively

Worded Stems. *Educational and Psychological Measurement*, 60(3), 361-370. doi: 10.1177/00131640021970592

Billiet, J. B., & McClelland, M. J. (2000). Modeling acquiescence in measurement models for two balanced sets of items. *Structural Equation Modeling*, 74, 608-628. doi: 10.1207/S15328007SEM0704

Bimrose, J. M. F., Brown, A., Mulvey, R., Kieslinger, B., Fabian, C. M., Schaefer, T., ... Dewanti, R. T. (2019). Transforming identities and co-constructing careers of career counselors. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 7-23. doi: 10.1016/j.jvb.2018.07.008

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology*, 67(27), 541-565. doi: 10.1146/annurev-psych-122414-033237

Carlotto, M. S., & Del Líbano, M. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da escala de adição ao trabalho “Dutch Work Addiction Scale” (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141-150. doi: 10.4013/ctc.2010.32.08

Carvalho, L. D. F., Moreira, T. D. C., & Ambiel, R. A. M. (2017). Relações entre adaptabilidade de carreira e traços patológicos da personalidade em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(3), 159-164. doi: 10.17652/rpot/2017.3.12931

Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139. doi: 10.1016/j.jvb.2015.05.005

Checa, I., & Espejo, B. (2018). Method Effects Associated with Reversed Items in the 29 Items Spanish Version of Ryff's Well-Being Scales. *Neuropsychiatry (London)*, 8(5), 1533-1540.

Recuperado de

[https://www.researchgate.net/profile/Begona_Espejo/publication/327751696_Method_Effects_Associated_with_Reversed_Items_in_the_29_Items_Spanish_Version_of_Ryff%27s_](https://www.researchgate.net/profile/Begona_Espejo/publication/327751696_Method_Effects_Associated_with_Reversed_Items_in_the_29_Items_Spanish_Version_of_Ryff%27s)

Well-Being_Scales/links/5bbb69c2a6fdcc9552d992e4/Method-Effects-Associated-with-Reversed-Items-in-the-29-Items-Spanish-Version-of-Ryffs-Well-Being-Scales.pdf

- Cloud, J., & Vaughan, G. M. (1970). Using Balanced Scales to Control Acquiescence. *Sociometry*, 33(2), 193. doi: 10.2307/2786329
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. doi: 10.1037/0033-2909.112.1.155
- Cronbach, L. J. (1942). Studies of acquiescence as a factor in the true-false test. *Journal of Educational Psychology*, 33(6), 401-415. doi: 10.1037/h0054677
- Danner, D., Aichholzer, J., & Rammstedt, B. (2015). Acquiescence in personality questionnaires: Relevance, domain specificity, and stability. *Journal of Research in Personality*, 57, 119-130. doi: 10.1016/j.jrp.2015.05.004
- Einarsdóttir, S., Vilhjálmsdóttir, G., Smáradóttir, S. B., & Kjartansdóttir, G. B. (2015). A culture-sensitive approach in the development of the Career Adapt-Abilities Scale in Iceland: Theoretical and operational considerations. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 172-181. doi: 10.1016/j.jvb.2015.06.006
- Fasbender, U., Wöhrman, A. M., Wang, M., & Klehe, U.-C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior* 111, 24-38. doi: 10.1016/j.jvb.2018.10.006
- Ferrando, P. J., Condon, L., & Chico, E. (2004). The convergent validity of acquiescence: An empirical study relating balanced scales and separate acquiescence scales. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1331-1340. doi: 10.1016/j.paid.2004.01.003

- Ferreira, M. C., Valentini, F., Damásio, B. F., Mourão, L., Porto, J. B., Chinelato, R. S. D. C., ... & Pereira, M. M. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudos de Psicologia, 21*(4), 435-445. doi: 10.5935/1678-4669.20160042
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 113-121. doi: 10.1016/j.jvb.2015.08.010
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C., Wang, L., & Tang, R. L. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal of Vocational Behavior, 111*, 39-48. doi: 10.1016/j.jvb.2018.12.002
- Gehlbach, H., & Artino Jr, A. R. (2018). The survey checklist (manifesto). *Academic Medicine, 93*(3), 360-366. doi: 10.1097/ACM.0000000000002083
- Gil-Monte, P. R. (2011). *CESQT Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Madrid, Espanha: TEA Ediciones.
- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2010). Validação da versão brasileira do “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” em professores. *Revista de Saúde Pública, 44*(1), 140-147. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/672/67240183015.pdf>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: a three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 561-570. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career Adaptability With or Without Career Identity: How Career Adaptability Leads to Organizational Success and Individual Career Success?. *Journal of Career Assessment, 26*(4), 717-731. doi: 10.1177/1069072717727454

- Hauck Filho, N. (2018). Editorial. *Avaliação Psicológica*, 17(2), 163-277. doi: 10.15689/ap.2018.1702.ed
- Henninger, M. (2019). *Psychometric modeling as a tool to investigate heterogeneous response scale use* (Tese de Doutorado, Universität Mannheim). Recuperado de <https://madoc.bib.uni-mannheim.de/52490/>
- Herche, J., & Engelland, B. (1996). Reversed-polarity items and scale unidimensionality. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24(4), 324-366. doi: 10.1177/0092070396244007
- Hessling, R. M., Traxel, N. M., & Schmidt, T. J. (2004). Ceiling effect. Em M. S. Lewis-Beck, A. Bryman, & T. F. Liao (Eds.), *SAGE encyclopedia of social science research methods* (p. 106). Thousand Oaks, CA: Sage
- Hofstee, W. K. B., Berge, J. M. F. T., & Hendriks, A. A. J. (1998). How to score questionnaires. *Personality and Individual Differences*, 25(5), 897-909. doi: 10.1016/S0191-8869(98)00086-5
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Jackson, D. N. & Messick, S. (1958). Content and style in personality-assessment. *Psychological Bulletin*, 55, 243-252. doi: 10.1037/h0045996
- Jackson, D. N., & Messick, S. (1958). Content and style in personality assessment. *Psychological Bulletin*, 55(4), 243-252. doi: 10.1037/h0045996
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy. Em O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3^a Ed., pp. 114-158). New York, NY: Guilford Press.

- Johnson, T., Kulesa, P., Cho, Y. I., & Shavitt, S. (2005). The relation between culture and response styles: Evidence from 19 countries. *Journal of Cross-cultural psychology, 36*(2), 264-277. doi: 10.1177/0022022104272905
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment, 26*(1), 3-30. doi: 10.1177/1069072716679921
- Kam, C. C. S. (2015). Further considerations in using items with diverse content to measure acquiescence. *Educational and psychological measurement, 76*(1), 164-174. doi: 10.1177/0013164415586831
- Kam, C. C. S., & Meyer, J. P. (2015). How careless responding and acquiescence response bias can influence construct dimensionality: The case of job satisfaction. *Organizational Research Methods, 18*(3), 512-541. doi: 10.1177/1094428115571894
- Kam, C. C. S., & Zhou, M. (2015). Does acquiescence affect individual items consistently?. *Educational and psychological measurement, 75*(5), 764-784. doi: 10.1177/0013164414560817
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement. *Journal of Employment Counseling, 55*(1), 2-15. doi: 10.1002/joec.12069
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E., & Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 217-229. doi: 10.1016/j.jvb.2011.01.004
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 77*(1), 126-139. doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.004

- Kuru, O., & Pasek, J. (2016). Improving social media measurement in surveys: Avoiding acquiescence bias in Facebook research. *Computers in Human Behavior, 57*, 82-92. doi: 10.1016/j.chb.2015.12.008
- Lai, J. C. (1994). Differential predictive power of the positively versus the negatively worded items of the Life Orientation Test. *Psychological Reports, 75*(3), 1507-1515. doi: 10.2466/pr0.1994.75.3f.1507
- Lechner, C. M., & Rammstedt, B. (2015). Cognitive ability, acquiescence, and the structure of personality in a sample of older adults. *Psychological assessment, 27*(4), 1301-1310. doi: 10.1037/pas0000151
- Lechner, C. M., Partsch, M. V., Danner, D., & Rammstedt, B. (2019). Individual, situational, and cultural correlates of acquiescent responding: Towards a unified conceptual framework. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*. doi: 10.1111/bmsp.12164
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Em M. D. Dunnette (Org.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Lorenzo-Seva, U., & Ten Berge, J. M. F. (2006). Tucker's Congruence Coefficient as a Meaningful Index of Factor Similarity. *Methodology, 2*(2), 57-64. doi: 10.1027/1614-2241.2.2.57
- Marsh, H. W. (1996). Positive and negative global self-esteem: A substantively meaningful distinction or artifactors? *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(4), 810-819. doi: 10.1037/0022-3514.70.4.810
- Maydeu-Olivares, A., & Coffman, D. L. (2006). Random intercept item factor analysis. *Psychological methods, 11*(4), 344-362. doi: 10.1037/1082-989X.11.4.344

- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (1991). Eliminating defense and agreement bias from measures of the sense of control: A 2×2 index. *Social Psychology Quarterly*, *54*(2), 127–145. doi: 10.2307/2786931
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998-2012). *Mplus User's Guide - Seventh Edition*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Navarro-González, D., Lorenzo-Seva, U., & Vigil-Colet, A. (2016). How response bias affects the factorial structure of personality self-reports. *Psicothema*, *28*(4), 465–470. doi: 10.7334/psicothema2016.113
- Nye, C., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H. L. S. (2017). Examining the structure of the career adapt-abilities scale: The cooperation dimension and a five-factor model. *Journal of Career Assessment*, *26*(3), 1-14. doi: 10.1177/1069072717722767
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *87*, 161-170. doi: 10.1016/j.jvb.2015.01.003
- Pasquali, L. (1998). Princípios de elaboração de escalas psicológicas. *Revista de psiquiatria clínica*, *25*(5), 206-213. Recuperado de <http://mpet.ifam.edu.br/wp-content/uploads/2017/12/Principios-de-elaboracao-de-escalas-psicologicas.pdf>
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. Em J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of social psychological attitudes: Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17-59). San Diego, CA, US: Academic Press
- Peterson, C. C., & Peterson, J. L. (1976). Linguistic determinants of the difficulty of true-false test items. *Educational and Psychological Measurement*, *36*(1), 161-164. doi: 10.1177/001316447603600115

- Plieninger, H. (2018). *Towards a deeper understanding of response styles through psychometrics* (Tese de Doutorado, Universität Mannheim). Recuperado de <https://ub-madoc.bib.uni-mannheim.de/44325>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology, 88*(5), 879. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Primi, R., De Fruyt, F., Santos, D., Antonoplis, S., & John, O. P. (2019a). True or False? Keying Direction and Acquiescence Influence the Validity of Socio-Emotional Skills Items in Predicting High School Achievement. *International Journal of Testing, 1*-25. doi: 10.1080/15305058.2019.1673398
- Primi, R., Hauck-Filho, N., Valentini, F., & Santos, D. (no prelo). Classical perspectives of controlling acquiescence with balanced scales. Em: M. Wiberg, S. Culpepper, R. Janssen, J. González, & D. Molenaar (Org.), *Quantitative Psychology IMPS 2018*. Springer, Cham.
- Primi, R., Hauck-Filho, N., Valentini, F., Santos, D., & Falk, C. F. (2019b). Controlling Acquiescence Bias with Multidimensional IRT Modeling. *Quantitative Psychology, 265*, 39–52. doi: 10.1007/978-3-030-01310-3_4
- Rammstedt, B., Danner, D., & Bosnjak, M. (2017). Acquiescence response styles: A multilevel model explaining individual-level and country-level differences. *Personality and Individual Differences, 107*, 190-194. doi: 10.1016/j.paid.2016.11.038
- Rammstedt, B., Kemper, C. J., & Borg, I. (2013). Correcting Big Five personality measurements for acquiescence: An 18-country cross-cultural study. *European Journal of Personality, 27*(1), 71-81. doi: 10.1002/per.1894

- Ray, J. J. (1979). Is the Acquiescent Response Style Problem Not So Mythical After All? Some Results From a Successful Balanced F Scale. *Journal of Personality Assessment*, 43(6), 638-643. doi: 10.1207/s15327752jpa4306_14
- Ray, J. V., Frick, P. J., Thornton, L. C., Steinberg, L., & Cauffman, E. (2015). Positive and Negative Item Wording and Its Influence on the Assessment of Callous-Unemotional Traits. *Psychological Assessment*, 28(4), 394-404. doi: 10.1037/pas0000183
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. Em L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153–167). Göttingen, Germany: Hogrefe Publishing.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017a). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results, *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017b). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173. doi: 10.1016/j.jvb.2017.06.003
- Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1-6. doi: 10.1016/j.jvb.2018.12.003
- Sacramento, A. M. (2019). *Construção e evidências de validade e fidedignidade de uma escala de adaptabilidade de carreira em contexto* (dissertação de mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, RS.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and Health*, 30(1), 71-81. doi: 10.1002/smi.2499

- Salanova, M., Llorens, S., García, M., Bürriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Towards a four dimensional model of burnout: A multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65, 901–913. doi: 10.1177/0013164405275662
- Salazar, M. S. (2015). The dilemma of combining positive and negative items in scales. *Psicothema*, 27(2), 192-199. doi: 10.7334/psicothema2014.266
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49-58. doi: 10.1016/j.jvb.2018.06.007
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Em S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. Em S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2^a Ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2015). *The Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale*. Recuperado em 15 de outubro de 2018, de <http://www.vocopher.com/ms/cmhc/CAAS+C.pdf>

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work and Stress, 19*, 356–362. doi: 10.1080/02678370500385913
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*, 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. Em R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193–217). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2008). It takes two Tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. Em R. J. Burke & C. L. Cooper, (Eds.). *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203-206). UK: Emerald.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. Em M. M. M. Siqueira (Org), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (pp. 265-274). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Sliter, K. A., & Zickar, M. J. (2014). An IRT Examination of the Psychometric Functioning of Negatively Worded Personality Items. *Educational and Psychological Measurement, 74*(2), 214-226. doi: 10.1177/0013164413504584

- Son, S. (2018). The more reflective, the more career-adaptable: A two-wave mediation and moderation analysis. *Journal of Vocational Behavior, 109*, 44-53. doi: 10.1016/j.jvb.2018.09.004
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology, 113*, 117-143. doi: 10.1037/pspp0000096
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2008). The developmental psychometrics of big five self-reports: Acquiescence, factor structure, coherence, and differentiation from ages 10 to 20. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*(4), 718–737. doi: 10.1037/0022-3514.94.4.718
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282–298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling, 9*(2), 194–201. doi: 10.1080/03069888108258214
- Sverko, I., & Babarovic, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior, 111*, 59-73. doi: 10.1016/j.jvb.2018.10.011
- Tamir, P. (1993). Positive and Negative Multiple Choice Items: How Different Are They?. *Studies in Educational Evaluation, 19*(3), 311-325. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ471898>
- Taveira, M. C. (2011). Análise crítica do modelo life designing: Contributos para reflexão. *Revista Portuguesa de Psicologia, 42*, 71-81. doi: 10.21631/rpp42_71

- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale — Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 680–685. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.007
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 403-412. doi: 10.1016/j.jvb.2014.09.002
- Triandis, H. C. (2018). *Individualism and collectivism*. New York: Routledge.
- Urbanaviciute, I., Udayar, S., & Rossier, J. (2019). Career adaptability and employee well-being over a two-year period: Investigating cross-lagged effects and their boundary conditions. *Journal of Vocational Behavior*, *111*, 74-90. doi: 10.1016/j.jvb.2018.10.013
- Valencia, E. (2019). Acquiescence, instructor's gender bias and validity of student evaluation of teaching. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 1–13. doi: 10.1080/02602938.2019.1666085
- Valentini, F. (2017). Editorial: Influência e controle da aquiescência na análise fatorial. *Avaliação Psicológica*, *16*(2), 120-251. doi: 10.15689/ap.2017.1602.ed
- Van der Horst, A., & Klehe, U.-C. (2019). Enhancing career adaptive responses amongst experienced employees: A mid-career intervention. *Journal of Vocational Behavior*, *111*, 91-106. doi: 10.1016/j.jvb.2018.08.004
- Vazquez, A. C., Freitas, C. P. P., Cyrre, A., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2018). Evidências de validade da versão brasileira da escala de workaholism (DUWAS-16) e sua versão breve (DUWAS-10). *Avaliação Psicológica*, *17*(1), 69-78. doi: 10.15689/ap.2017.1701.08.13288

- Wehrle, K., Kira, M., & Klehe, U. C. (2019). Putting career construction into context: Career adaptability among refugees. *Journal of Vocational Behavior, 111*, 107-124. doi: 10.1016/j.jvb.2018.08.007
- Wetzel, E., & Carstensen, C. H. (2015). Multidimensional modeling of traits and response styles. *European Journal of Psychological Assessment, 33*, 1-13. doi: 10.1027/1015-5759/a000291
- Wetzel, E., & Greiff, S. (2018). The world beyond rating scales: Why we should think more carefully about the response Format in Questionnaires. *European Journal of Psychological Assessment, 34*(1), 1–5. doi: 10.1027/1015-5759/a000469
- Wetzel, E., Böhnke, J. R., & Brown, A. (2016). Response biases. Em F. T. L. Leong, D. Bartram, F. M. Cheung, K. F. Geisinger, & D. Iliescu (Eds.), *The ITC international handbook of testing and assessment* (pp. 349–363). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Winkler, J. D., Kanouse, D. E., & Ware, J. E. (1982). Controlling for Acquiescence Response Set in Scale Development. *Journal of Applied Psychology, 67*(5), 555-561. doi: 10.1037/0021-9010.67.5.555
- World Economic Forum - WEF (2017). *Ethics and corruption*. Recuperado em 14 de outubro, 2018, de <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/competitiveness-rankings/#series=GCI.A.01.01.02>
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 373–388. doi: 10.1016/j.jvb.2003.12.005
- Ziegler, M. & Kemper, C. J. (2013). Extreme response style and faking: Two sides of the same coin?. Em Winker, P., Menold, N., & Porst, R. (Orgs.), *Interviewers' deviations in surveys:*

impact, reasons, detection and prevention (pp. 217-233). Frankfurt: PL Academic Research.

Ziegler, M. (2014). Stop and state your intentions!: Let's not forget the ABC of test construction *European Journal of Psychological Assessment*, 30(4), 239–242. doi: 10.1027/1015-5759/a000228

Ziegler, M. (2015). “F*** you, I won't do what you told me!” – Response biases as threats to psychological assessment. *European Journal of Psychological Assessment*, 31(3), 153–158. doi: 10.1027/1015-5759/a000292

Anexos

Anexo 1- Questionário sociodemográfico Estudo 1

1. Sexo:

masculino feminino prefiro não responder

2. Idade: _____

3. Atualmente você trabalha?

sim não

4. Se sim, há quanto tempo você está trabalhando no seu emprego atual?

Menos de 3 meses

De 4 meses a 1 ano

De 1 ano e 1 mês a 2 anos

De 2 anos e 1 mês a 5 anos

De 5 anos e 1 mês a 10 anos

Mais de 10 anos

5. Qual é o seu cargo no seu trabalho atual? _____

6. A partir das opções abaixo, selecione a que você mais se identifica:

Estagiário - Você realiza estágio e recebe pelos serviços prestados.

Bolsista - Você é estudante de graduação ou pós-graduação e recebe bolsa (auxílio financeiro) das agências de fomento federais ou estaduais.

Funcionário Público - Você é um funcionário público (municipal, estadual ou federal) concursado. Tem estabilidade em seu emprego, além de salário fixo, férias, décimo-terceiro e outros benefícios.

CLT - Você é um trabalhador com salário fixo e carteira assinada. Tem férias, recebe décimo-terceiro e na maioria das vezes sabe o horário que entra e sai do trabalho. Sabe que pode perder o emprego, mas no geral sente-se seguro.

Autônomo - Você é um trabalhador que, embora não tenha carteira assinada, tem certa estabilidade nos seus ganhos porque presta serviços para diversas pessoas ou empresas. Tem flexibilidade nos seus horários e dias de trabalho, mas tem que batalhar para manter seu padrão de vida.

Informal - Você é um trabalhador que vive de serviços temporários. Às vezes as coisas vão muito bem, mas às vezes é difícil de aparecer serviço na sua área. Então, você tem que recorrer à “bicos” para poder pagar as contas.

7. Qual a sua intenção em deixar o seu emprego atual?

1-Não tenho nenhuma intenção

2-Não tenho intenção

3-Imparcial/neutro(a)

4-Tenho intenção

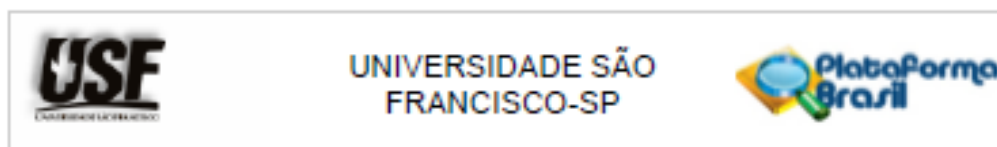
5-Tenho muita intenção

8. De 0 a 10, atribua uma nota para você mesmo, considerando seu desempenho profissional geral em seu trabalho atualmente: _____

9. De forma geral, quanto você está satisfeito atualmente com os aspectos abaixo: (sendo que, quanto mais perto do 1 menos satisfeito você está e quanto mais próximo do 5 mais satisfeito você está).

	1 – Muito pouco satisfeito	2 – Pouco satisfeito	3 – Mais ou menos satisfeito	4 – Muito satisfeito	5 - Extremamente satisfeito
a) Com sua escolha profissional?					
b) Com as oportunidades de emprego na profissão escolhida?					
c) Com a sua condição financeira atual?					
d) Com o seu emprego atual?					

Anexo 2 – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Desenvolvimento de um índice de aquiescência para a Escala de Adaptabilidade de Carreira

Pesquisador: Gustavo Henrique Martins

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 01465718.3.0000.5514

Instituição Proponente: CASA DE NOSSA SENHORA DA PAZ AÇÃO SOCIAL FRANCISCANA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.999.024

Apresentação do Projeto:

O projeto encontra-se adequadamente apresentado, com formato e tópicos dentro do que é esperado, incluindo introdução, objetivo claro, Método e suas subdivisões relevantes.

Objetivo da Pesquisa:

O estudo tem como objetivo testar a estrutura fatorial da CAAS+C sem e com o controle da aquiescência, verificar a correlação entre o índice de aquiescência da CAAS+C e o índice de aquiescência do Inventário Big Five-2, testar

o modelo preditivo das dimensões do Big Five sobre as quatro variáveis do bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, burnout e adição ao trabalho) mediadas pelas dimensões da CAAS+C, sem e com o controle da aquiescência. O objetivo do estudo é claro e encontra-se condizente com o delineamento proposto.

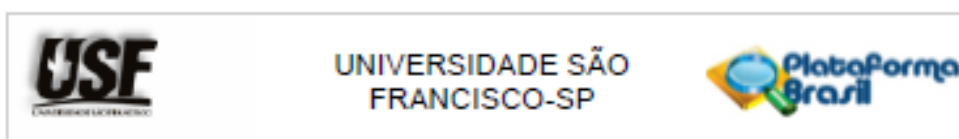
Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Considerando a natureza do projeto, e a aplicação de métodos avaliativos não intrusivos, não são esperados riscos maiores do que os riscos cotidianos. Os benefícios se dão no campo científico, de modo que a pesquisa fornecerá novas evidências para a área.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa trata da adaptabilidade de carreira e aquiescência. O delineamento é correlacional, e serão participantes 1000 adultos, que responderão a CAAS+C, BFI-2, EST-R, UWES-9, CESQT, e

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218
 Bairro: JARDIM SAO JOSE CEP: 12.918-000
 UF: SP Município: BRAGANCA PALLISTA
 Telefone: (11)2454-8981 Fax: (11)4034-1825 E-mail: comite.etica@saofrancisco.edu.br



Continuação do Parecer: 2.999.024

DUWAS.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos estão adequadamente e suficientemente apresentados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Conclui-se que o projeto pode ser colocado em prática do ponto de vista ético, e não foram evidenciadas Inadequações.

Considerações Finais a critério do CEP:

APÓS DISCUSSÃO EM REUNIÃO DO DIA 01/11/2018, O COLEGIADO DELIBEROU PELA APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISAS. APÓS A CONCLUSÃO DO PROJETO É OBRIGATÓRIO O ENVIO DO RELATÓRIO FINAL PARA ENCERRAMENTO DO PROJETO.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1239790.pdf	18/10/2018 14:04:23		Aceito
Folha de Rosto	Folha_rosto_ass.pdf	18/10/2018 14:03:44	Gustavo Henrique Martins	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	16/10/2018 20:47:09	Gustavo Henrique Martins	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	16/10/2018 20:26:35	Gustavo Henrique Martins	Aceito
Cronograma	cronograma.pdf	16/10/2018 20:13:27	Gustavo Henrique Martins	Aceito

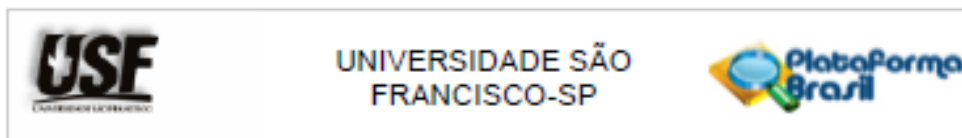
Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218
 Bairro: JARDIM SAO JOSE CEP: 12.916-000
 UF: SP Município: BRAGANCA PAULISTA
 Telefone: (11)2454-8981 Fax: (11)4034-1825 E-mail: comite.etica@saofrancisco.edu.br



Continuação do Parecer: 2.999.024

BRAGANCA PAULISTA, 05 de Novembro de 2018

Assinado por:
Alessandra Gambero
(Coordenador(a))

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218
Bairro: JARDIM SAO JOSE CEP: 12.918-000
UF: SP Município: BRAGANCA PAULISTA
Telefone: (11)2454-8981 Fax: (11)4034-1825 E-mail: comite.etica@saofrancisco.edu.br

Anexo 3 – TCLE Estudo 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1ª via)

TÍTULO: Desenvolvimento e evidências de validade de um índice de aquiescência para a Escala de Adaptabilidade de Carreira
Eu,..... RG..... abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade do pesquisador Gustavo Henrique Martins do Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é desenvolver e buscar evidências de validade para um índice de avaliação da aquiescência para a CAAS+C;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados questionário sociodemográfico (10 itens) e Escala de Adaptabilidade de Carreira + escala de Cooperação com controle de aquiescência (107 itens). Estima-se que 20 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos.
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- As respostas a estes instrumentos não apresentam riscos conhecidos à sua saúde física e mental, mas é possível que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Gustavo Henrique Martins sempre que julgar necessário, pelo telefone (19) 3308-2373.
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Local, data _____, _____

Assinatura do Sujeito de Pesquisa ou Responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável:



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (via do participante)

TÍTULO: Desenvolvimento e evidências de validade de um índice de aquiescência para a Escala de Adaptabilidade de Carreira
Eu,..... RG..... abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade do pesquisador Gustavo Henrique Martins do Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é desenvolver e buscar evidências de validade para um índice de avaliação da aquiescência para a CAAS+C;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados questionário sociodemográfico (10 itens) e Escala de Adaptabilidade de Carreira + escala de Cooperação com controle de aquiescência (107 itens). Estima-se que 20 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos.
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- As respostas a estes instrumentos não apresentam riscos conhecidos à sua saúde física e mental, mas é possível que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Gustavo Henrique Martins sempre que julgar necessário, pelo telefone (19) 3308-2373.
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Local, data _____, _____

Assinatura do Sujeito de Pesquisa ou Responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável:



Anexo 4 - Escala de Adaptabilidade de Carreira – Balanceada (CAAS-B)

A seguir, serão apresentados alguns comportamentos que as pessoas podem ter frente a situações que ocorrem durante suas carreiras. **Pense em sua própria carreira e avalie com que frequência você se comporta de acordo com o que está descrito nas frases.** Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você se vê, hoje. Utilize a escala a seguir:

1	2	3	4	5
Nunca	Menos da metade das vezes	Metade das vezes	Mais da metade das vezes	Sempre

	Nunca	Menos da metade das vezes	Metade das vezes	Mais da metade das vezes	Sempre
1. Penso sobre como será o meu futuro	1	2	3	4	5
2. Percebo que meu futuro depende das escolhas de hoje	1	2	3	4	5
3. Preparo-me para o futuro	1	2	3	4	5
4. Estou atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer	1	2	3	4	5
5. Planejo como atingir meus objetivos	1	2	3	4	5
6. Penso com cuidado sobre minha carreira	1	2	3	4	5
7. Enxergo minha vida de forma pessimista	1	2	3	4	5
8. Tomo decisões com base na opinião de outras pessoas	1	2	3	4	5
9. Culpo outras pessoas por coisas que são de minha responsabilidade	1	2	3	4	5
10. Considero mais importante a opinião dos outros do que a minha	1	2	3	4	5
11. Acredito que preciso de ajuda para dirigir a própria vida	1	2	3	4	5
12. Faço o que me dizem ser certo	1	2	3	4	5
13. Sou pouco curioso sobre as possibilidades ao meu redor	1	2	3	4	5
14. Atento-me pouco para oportunidades de crescimento pessoal	1	2	3	4	5
15. Faço uma escolha sem explorar opções previamente	1	2	3	4	5
16. Considero somente uma maneira de fazer as coisas	1	2	3	4	5
17. Tenho pouca paciência para buscar respostas para as dúvidas que eu tenho	1	2	3	4	5
18. Sou indiferente com relação a novas oportunidades	1	2	3	4	5
19. Mantenho-me entusiasmado(a) e otimista	1	2	3	4	5
20. Tomo decisões por conta própria	1	2	3	4	5
21. Assumo responsabilidade pelos meus atos	1	2	3	4	5
22. Mantenho-me fiel às minhas convicções	1	2	3	4	5
23. Acredito na minha capacidade de dirigir a própria vida	1	2	3	4	5
24. Faço o que eu considero certo para mim	1	2	3	4	5
25. Realizo as tarefas gastando mais tempo do que o necessário	1	2	3	4	5

	Nunca	Menos da metade das vezes	Metade das vezes	Mais da metade das vezes	Sempre
26. Faço as coisas sem tomar muito cuidado	1	2	3	4	5
27. Considero difícil aprender coisas novas	1	2	3	4	5
28. Contento-me em fazer o mínimo necessário para entregar as tarefas	1	2	3	4	5
29. Desisto quando as tarefas são difíceis	1	2	3	4	5
30. Duvido da minha capacidade de solucionar problemas	1	2	3	4	5
31. Este é um item controle, por favor, marque a opção 3	1	2	3	4	5
32. Prefiro fazer todas as atividades do grupo sozinho	1	2	3	4	5
33. Prefiro que façam a minha parte do trabalho em uma equipe	1	2	3	4	5
34. Evito assumir compromissos com outras pessoas	1	2	3	4	5
35. Prefiro falar mais do que ouvir	1	2	3	4	5
36. Insisto na minha opinião até que o grupo aceite	1	2	3	4	5
37. Guardo o que eu tenho/sei pra mim	1	2	3	4	5
38. Exploro o ambiente ao meu redor	1	2	3	4	5
39. Procuo por oportunidades de crescimento pessoal	1	2	3	4	5
40. Exploro as opções antes de fazer uma escolha	1	2	3	4	5
41. Observo diferentes maneiras de fazer as coisas	1	2	3	4	5
42. Investigo profundamente as questões/dúvidas que eu tenho	1	2	3	4	5
43. Sou curioso(a) com relação a novas oportunidades	1	2	3	4	5
44. Dou pouca importância para o meu futuro	1	2	3	4	5
45. Percebo que meu futuro independe das minhas escolhas atuais	1	2	3	4	5
46. Foco nas minhas escolhas atuais em vez de pensar no futuro	1	2	3	4	5
47. Dou pouca atenção às minhas escolhas educacionais e profissionais	1	2	3	4	5
48. Conquisto o que almejo sem a necessidade de elaborar um plano de ação	1	2	3	4	5
49. Dou pouca importância para a minha carreira	1	2	3	4	5
50. Penso que as coisas são feitas para dar errado	1	2	3	4	5
51. Prefiro que tomem decisões por mim	1	2	3	4	5
52. Transfiro responsabilidade aos outros pelos meus atos	1	2	3	4	5
53. Desisto do que considero ser correto por influência de outras pessoas	1	2	3	4	5
54. Prefiro que decidam as coisas por mim	1	2	3	4	5
55. Faço o que os outros mandam	1	2	3	4	5
56. Realizo as tarefas de forma eficiente	1	2	3	4	5

	Nunca	Menos da metade das vezes	Metade das vezes	Mais da metade das vezes	Sempre
57. Sou cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas	1	2	3	4	5
58. Aprendo novas habilidades	1	2	3	4	5
59. Esforço-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades	1	2	3	4	5
60. Supero obstáculos	1	2	3	4	5
61. Soluciono problemas	1	2	3	4	5
62. Este é um item controle, por favor, marque a opção 2	1	2	3	4	5
63. Faço as coisas do mesmo jeito, ainda que existam outras oportunidades ao meu redor	1	2	3	4	5
64. Coloco oportunidades de crescimento pessoal em segundo plano	1	2	3	4	5
65. Tenho contato com o mínimo necessário de opções antes de fazer uma escolha	1	2	3	4	5
66. Faço as coisas sempre da mesma maneira	1	2	3	4	5
67. Busco respostas pouco aprofundadas para as questões/dúvidas que eu tenho	1	2	3	4	5
68. Dou pouca importância para novas oportunidades	1	2	3	4	5
69. Fracasso ao realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
70. Faço as coisas de qualquer jeito	1	2	3	4	5
71. Tenho dificuldade em aprimorar minhas habilidades	1	2	3	4	5
72. Desanimo quando as minhas habilidades não são suficientes para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
73. Desisto de algo frente a novos desafios	1	2	3	4	5
74. Tenho dificuldade para resolver problemas	1	2	3	4	5
75. Coopero com os outros em projetos grupais	1	2	3	4	5
76. Faço minha parte em uma equipe	1	2	3	4	5
77. Comprometo-me com outras pessoas	1	2	3	4	5
78. Aprendo a ser um bom ouvinte	1	2	3	4	5
79. Abro mão de uma opinião e aceitar o que o grupo decidir	1	2	3	4	5
80. Compartilho com os outros	1	2	3	4	5
81. Evito pensar sobre o futuro	1	2	3	4	5
82. Percebo que as escolhas de hoje pouco impactam no meu futuro	1	2	3	4	5
83. Preocupo-me pouco com o meu futuro	1	2	3	4	5
84. Estou despreocupado com as escolhas educacionais e profissionais que devo fazer	1	2	3	4	5
85. Considero que para conquistar um objetivo é mais importante agir do que planejar	1	2	3	4	5
86. Penso pouco sobre minha carreira	1	2	3	4	5
87. Tenho dificuldades para trabalhar em grupo	1	2	3	4	5
88. Deixo de fazer as coisas nos trabalhos em equipe	1	2	3	4	5
89. Esquivo-me de compromissos com outras pessoas	1	2	3	4	5
90. Dou pouca atenção ao que os outros dizem	1	2	3	4	5
91. Luto para que a minha opinião prevaleça em uma discussão grupal	1	2	3	4	5
92. Guardo comigo as informações importantes que tenho	1	2	3	4	5

Anexo 5- Questionário sociodemográfico Estudo 2

1. Sexo:

masculino feminino prefiro não responder

2. Idade: _____

3. Estado de residência atual? _____

4. Qual o seu maior grau de escolaridade?

<input type="checkbox"/> Ensino fundamental completo	<input type="checkbox"/> Ensino superior completo
<input type="checkbox"/> Ensino médio completo	<input type="checkbox"/> Pós-graduação Lato Sensu completa
<input type="checkbox"/> Cursando o ensino superior	<input type="checkbox"/> Pós-graduação Stricto Sensu completa

5. Atualmente você trabalha?

sim não

Caso tenha respondido “não” na questão anterior, por favor, não responder as questões a seguir:

6. Há quanto tempo você está trabalhando no seu emprego atual?

<input type="checkbox"/> Menos de 3 meses	<input type="checkbox"/> De 2 anos e 1 mês a 5 anos
<input type="checkbox"/> De 4 meses a 1 ano	<input type="checkbox"/> De 5 anos e 1 mês a 10 anos
<input type="checkbox"/> De 1 ano e 1 mês a 2 anos	<input type="checkbox"/> Mais de 10 anos

7. Qual é o seu cargo no seu trabalho atual? _____

8. A partir das opções abaixo, selecione a que você mais se identifica:

- Estagiário - Você realiza estágio e recebe pelos serviços prestados.
- Bolsista - Você é estudante de graduação ou pós-graduação e recebe bolsa (auxílio financeiro) das agências de fomento federais ou estaduais.
- Funcionário Público - Você é um funcionário público (municipal, estadual ou federal) concursado. Tem estabilidade em seu emprego, além de salário fixo, férias, décimo-terceiro e outros benefícios.
- CLT - Você é um trabalhador com salário fixo e carteira assinada. Tem férias, recebe décimo-terceiro e na maioria das vezes sabe o horário que entra e sai do trabalho. Sabe que pode perder o emprego, mas no geral sente-se seguro.
- Autônomo - Você é um trabalhador que, embora não tenha carteira assinada, tem certa estabilidade nos seus ganhos porque presta serviços para diversas pessoas ou empresas. Tem flexibilidade nos seus horários e dias de trabalho, mas tem que batalhar para manter seu padrão de vida.
- Informal - Você é um trabalhador que vive de serviços temporários. Às vezes as coisas vão muito bem, mas às vezes é difícil de aparecer serviço na sua área. Então, você tem que recorrer à “bicos” para poder pagar as contas.

9. Qual a sua renda individual mensal (opcional)?

<input type="checkbox"/> Não possuo renda	<input type="checkbox"/> De R\$2.995,00 a R\$4.990,01
<input type="checkbox"/> Até R\$998,00	<input type="checkbox"/> De R\$4.991,00 a R\$9.998,00
<input type="checkbox"/> De R\$999,00 a R\$1996,00	<input type="checkbox"/> Acima R\$9.999,00
<input type="checkbox"/> De R\$1997,00 a R\$2994,00	<input type="checkbox"/> Prefiro não responder

10. Qual a sua intenção em deixar o seu emprego atual?

- () 1-Não tenho nenhuma intenção
 () 2-Não tenho intenção
 () 3-Imparcial/neutro(a)
 () 4-Tenho intenção
 () 5-Tenho muita intenção

11. De 0 a 10, atribua uma nota para você mesmo, considerando seu desempenho profissional geral em seu trabalho atualmente:_____

12. De forma geral, quanto você está satisfeito atualmente com os aspectos abaixo: (sendo que, quanto mais perto do 1 menos satisfeito você está e quanto mais próximo do 5 mais satisfeito você está).

	1 – Muito pouco satisfeito	2 – Pouco satisfeito	3 – Mais ou menos satisfeito	4 – Muito satisfeito	5 - Extremamente satisfeito
a) Com sua escolha profissional?					
b) Com as oportunidades de emprego na profissão escolhida?					
c) Com a sua condição financeira atual?					
d) Com o seu emprego atual?					

Anexo 6 - Escala de Adaptabilidade de Carreira – Balanceada - CAAS-B

A seguir, serão apresentados alguns comportamentos que as pessoas podem ter frente a situações que ocorrem durante suas carreiras. **Pense em sua própria carreira e avalie com que frequência você se comporta de acordo com o que está descrito nas frases.** Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você se vê, hoje. Utilize a escala a seguir:

1	2	3	4	5
Nunca	Menos da metade das vezes	Metade das vezes	Mais da metade das vezes	Sempre

	Nunca	Menos da metade das vezes	Metade das vezes	Mais da metade das vezes	Sempre
1. Penso sobre como será o meu futuro	1	2	3	4	5
2. Percebo que meu futuro depende das escolhas de hoje	1	2	3	4	5
3. Preparo-me para o futuro	1	2	3	4	5
4. Estou atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer	1	2	3	4	5
5. Planejo como atingir meus objetivos	1	2	3	4	5
6. Penso com cuidado sobre minha carreira	1	2	3	4	5
7. Enxergo minha vida de forma pessimista	1	2	3	4	5
8. Tomo decisões com base na opinião de outras pessoas	1	2	3	4	5
9. Culpo outras pessoas por coisas que são de minha responsabilidade	1	2	3	4	5
10. Desisto do que considero ser correto por influência de outras pessoas	1	2	3	4	5
11. Acredito que preciso de ajuda para dirigir a própria vida	1	2	3	4	5
12. Faço o que os outros mandam	1	2	3	4	5
13. Exploro o ambiente ao meu redor	1	2	3	4	5
14. Procuo por oportunidades de crescimento pessoal	1	2	3	4	5
15. Exploro as opções antes de fazer uma escolha	1	2	3	4	5
16. Observo diferentes maneiras de fazer as coisas	1	2	3	4	5
17. Investigo profundamente as questões/dúvidas que eu tenho	1	2	3	4	5
18. Sou curioso(a) com relação a novas oportunidades	1	2	3	4	5
19. Fracasso ao realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
20. Faço as coisas sem tomar muito cuidado	1	2	3	4	5
21. Tenho dificuldade em aprimorar minhas habilidades	1	2	3	4	5
22. Contento-me em fazer o mínimo necessário para entregar as tarefas	1	2	3	4	5
23. Desisto quando as tarefas são difíceis	1	2	3	4	5
24. Duvido da minha capacidade de solucionar problemas	1	2	3	4	5
25. Coopero com os outros em projetos grupais	1	2	3	4	5
26. Faço minha parte em uma equipe	1	2	3	4	5
27. Comprometo-me com outras pessoas	1	2	3	4	5

	Nunca	Menos da metade das vezes	Metade das vezes	Mais da metade das vezes	Sempre
28. Aprendo a ser um bom ouvinte	1	2	3	4	5
29. Abro mão de uma opinião e aceito o que o grupo decidir	1	2	3	4	5
30. Compartilho com os outros	1	2	3	4	5
31. Evito pensar sobre o futuro	1	2	3	4	5
32. Percebo que meu futuro independe das minhas escolhas atuais	1	2	3	4	5
33. Foco nas minhas escolhas atuais em vez de pensar no futuro	1	2	3	4	5
34. Dou pouca atenção às minhas escolhas educacionais e profissionais	1	2	3	4	5
35. Conquisto o que almejo sem a necessidade de elaborar um plano de ação	1	2	3	4	5
36. Dou pouca importância para a minha carreira	1	2	3	4	5
37. Mantenho-me entusiasmado(a) e otimista	1	2	3	4	5
38. Tomo decisões por conta própria	1	2	3	4	5
39. Assumo responsabilidade pelos meus atos	1	2	3	4	5
40. Mantenho-me fiel às minhas convicções	1	2	3	4	5
41. Acredito na minha capacidade de dirigir a própria vida	1	2	3	4	5
42. Faço o que eu considero certo para mim	1	2	3	4	5
43. Sou pouco curioso sobre as possibilidades ao meu redor	1	2	3	4	5
44. Coloco oportunidades de crescimento pessoal em segundo plano	1	2	3	4	5
45. Faço uma escolha sem explorar opções previamente	1	2	3	4	5
46. Considero somente uma maneira de fazer as coisas	1	2	3	4	5
47. Tenho pouca paciência para buscar respostas para as dúvidas que eu tenho	1	2	3	4	5
48. Sou indiferente com relação a novas oportunidades	1	2	3	4	5
49. Realizo as tarefas de forma eficiente	1	2	3	4	5
50. Sou cuidadoso(a) para fazer as coisas bem-feitas	1	2	3	4	5
51. Aprendo novas habilidades	1	2	3	4	5
52. Esforço-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades	1	2	3	4	5
53. Supero obstáculos	1	2	3	4	5
54. Soluciono problemas	1	2	3	4	5
55. Tenho dificuldades para trabalhar em grupo	1	2	3	4	5
56. Deixo de fazer as coisas nos trabalhos em equipe	1	2	3	4	5
57. Evito assumir compromissos com outras pessoas	1	2	3	4	5
58. Dou pouca atenção ao que os outros dizem	1	2	3	4	5
59. Luto para que a minha opinião prevaleça em uma discussão grupal	1	2	3	4	5
60. Guardo o que eu tenho/sei pra mim	1	2	3	4	5

Preocupação: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 31R, 32R, 33R, 34R, 35R, 36R

Controle: 7R, 8R, 9R, 10R, 11R, 12R, 37, 38, 39, 40, 41, 42

Curiosidade: 13, 14, 15, 16, 17, 18, 43R, 44R, 45R, 46R, 47R, 48R

Confiança: 19R, 20R, 21R, 22R, 23R, 24R, 49, 50, 51, 52, 53, 54

Cooperação: 25, 26, 27, 28, 29, 30, 55R, 56R, 57R, 58R, 59R, 60R

Anexo 7 - Big Five Inventory 2 – BFI 2

Abaixo apresentamos algumas características pessoais que podem ou não ter a ver com você. Por favor, escolha um dos números, na escala abaixo, que melhor indique sua opinião em relação a você mesmo, e assinale o número ao lado de cada afirmação. Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas.

1 Nada	2 Pouco	3 Moderadamente	4 Muito	5 Totalmente
Não tem nada a ver comigo	Tem um pouco a ver comigo	As vezes tem e as vezes não tem a ver comigo	Tem muito a ver comigo	Tem tudo a ver comigo

Itens	1 – Nada	2 – Pouco	3 – Moderadamente	4 – Muito	5 -					
	Totalmente					1	2	3	4	5
1	Sou extrovertido, sociável					0	0	0	0	0
2	Me importo com os outros e tento ajudá-los quando precisam de mim					0	0	0	0	0
3	Costumo ser desorganizado					0	0	0	0	0
4	Sou calmo, e controlo bem meu estresse					0	0	0	0	0
5	Tenho poucos interesses artísticos					0	0	0	0	0
6	Falo sobre minha opinião, mesmo que seja diferente das outras pessoas					0	0	0	0	0
7	Trato as pessoas com respeito					0	0	0	0	0
8	Costumo ser preguiçoso					0	0	0	0	0
9	Mantenho meu otimismo mesmo depois de uma experiência ruim					0	0	0	0	0
10	Tenho curiosidade sobre muitos assuntos diferentes					0	0	0	0	0
11	Raramente sinto-me empolgado ou com muitas expectativas sobre algo					0	0	0	0	0
12	Costumo achar defeitos nos outros					0	0	0	0	0
13	Sou responsável, faço minha parte do trabalho					0	0	0	0	0
14	Meu humor varia com muita rapidez, facilmente fico mal-humorado					0	0	0	0	0
15	Sou inventivo, descubro maneiras mais espertas de fazer as coisas					0	0	0	0	0
16	Costumo ser quieto					0	0	0	0	0
17	Pouco me importo com os outros					0	0	0	0	0
18	Sou organizado, gosto de manter as coisas em ordem					0	0	0	0	0
19	Sou meio tenso					0	0	0	0	0
20	Admiro a arte, música ou literatura					0	0	0	0	0
21	Assumo com facilidade a posição de liderança, de poder					0	0	0	0	0
22	Costumo contestar as pessoas					0	0	0	0	0
23	Tenho dificuldade para começar as tarefas					0	0	0	0	0
24	Sinto-me confiante, satisfeito com quem eu sou					0	0	0	0	0
25	Evito discussões intelectuais e filosóficas					0	0	0	0	0
26	Sou menos ativo do que outras pessoas					0	0	0	0	0
27	Tenho a tendência de perdoar as pessoas					0	0	0	0	0
28	Sou meio desleixado, não tenho cuidado na hora de fazer as coisas					0	0	0	0	0
29	Sou emocionalmente estável, dificilmente fico irritado					0	0	0	0	0
30	Tenho pouca criatividade					0	0	0	0	0
31	Sou tímido, inibido					0	0	0	0	0
32	Me preocupo com os outros e gosto de ajudá-los					0	0	0	0	0
33	Mantenho as coisas limpas e arrumadas					0	0	0	0	0
34	Eu me preocupo demais com tudo					0	0	0	0	0
35	Dou valor à arte e à beleza					0	0	0	0	0
36	Acho difícil influenciar as pessoas					0	0	0	0	0

Itens	1 – Nada	2 – Pouco	3 – Moderadamente	4 – Muito	5 -	1	2	3	4	5
	Totalmente									
37	Às vezes, sou mal-educado com os outros					0	0	0	0	0
38	Faço as tarefas bem e sem desperdício de tempo					0	0	0	0	0
39	Com frequência, sinto-me triste					0	0	0	0	0
40	Gosto de pensar profundamente sobre as coisas					0	0	0	0	0
41	Sou cheio de energia					0	0	0	0	0
42	Costumo duvidar das "boas intenções" dos outros					0	0	0	0	0
43	Sou uma pessoa comprometida, os outros podem contar comigo					0	0	0	0	0
44	Consigo controlar minhas emoções					0	0	0	0	0
45	Tenho dificuldade para imaginar coisas novas					0	0	0	0	0
46	Sou falante					0	0	0	0	0
47	Posso ser indiferente, frio e distante dos outros					0	0	0	0	0
48	Deixo as coisas bagunçadas, sem limpar					0	0	0	0	0
49	Difícilmente me sinto nervoso ou com medo					0	0	0	0	0
50	Acho chato teatro e poesia					0	0	0	0	0
51	Prefiro que os outros tomem as decisões					0	0	0	0	0
52	Sou educado e gentil com as pessoas					0	0	0	0	0
53	Sou persistente, me dedico às tarefas até que estejam terminadas					0	0	0	0	0
54	Com frequência sinto-me deprimido, triste					0	0	0	0	0
55	Tenho pouco interesse por ideias abstratas					0	0	0	0	0
56	Demonstro muito entusiasmo					0	0	0	0	0
57	Acredito na bondade das pessoas					0	0	0	0	0
58	Às vezes, comporto-me de forma irresponsável					0	0	0	0	0
59	Sou nervoso, fico irritado com facilidade					0	0	0	0	0
60	Sou original, tenho ideias novas					0	0	0	0	0

Anexo 8 - Escala de Satisfação no Trabalho-Reduzida – EST-R

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. **Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

1 = Totalmente insatisfeito

2 = Muito insatisfeito

3 = Insatisfeito

4 = Indiferente

5 = Satisfeito

6 = Muito satisfeito

7 = Totalmente satisfeito

No meu trabalho atual sinto-me...

()	1 Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho
()	2 Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa
()	3 Com um salário comparado com o quanto eu trabalho
()	4 Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim
()	5 Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam
()	6 Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional
()	7 Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal
()	8 Com a capacidade de meu trabalho absorver-me
()	9 Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa
()	10 Com o entendimento entre eu e meu chefe
()	11 Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho
()	12 Com a maneira como meu chefe me trata
()	13 Com a variedade de tarefas que realizo
()	14 Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho
()	15 Com a capacidade profissional do meu chefe

Anexo 9 - Utrecht Work Engagement Scale - UWES-9

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação ao trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda “0” (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo.

Nunca	Quase nunca	As vezes	Regularmente	Frequentemente	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

1. _____ Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.
2. _____ No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).
3. _____ Estou entusiasmado com meu trabalho.
4. _____ Meu trabalho me inspira.
5. _____ Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
6. _____ Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.
7. _____ Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.
8. _____ Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.
9. _____ “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.

© Schaufeli & Bakker (2003). A utilização do Questionário do Bem estar e Trabalho (UWES) esta autorizada para pesquisas científicas sem fins comerciais. O uso comercial e/ou não científico está proibido, a não ser que haja uma permissão prévia e escrita dos autores.

Anexo 10 - Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo - CESQT

O questionário que você irá preencher não será mostrado em nenhum caso ou circunstância a outras pessoas de sua instituição. Só terão acesso ao seu conteúdo os membros da equipe de investigação. Todos os dados serão tratados confidencialmente. O seu anonimato será mantido em todo o momento e os dados só serão analisados de forma coletiva.

É importante que você responda a todas as questões. Responda circulando a alternativa adequada ou escrevendo as respostas nos espaços que precedem as questões. Certifique-se ao final se todas as questões foram respondidas.

Obrigada pela sua colaboração

Pense com que frequência lhe ocorrem as ideias abaixo tendo em conta a escala que se lhe apresenta. Para responder circule a alternativa (o número) que mais se ajusta à sua situação:

0 Nunca	1 Raramente: algumas vezes por ano	2 Às vezes: algumas vezes por mês	3 Frequentemente: algumas vezes por semana	4 Muito frequentemente: todos os dias			
			0	1	2	3	4
1) O meu trabalho é desafiador e estimulante.			0	1	2	3	4
2) Não me agrada atender algumas pessoas.			0	1	2	3	4
3) Acho que muitas pessoas são insuportáveis.			0	1	2	3	4
4) Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.			0	1	2	3	4
5) Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal.			0	1	2	3	4
6) As pessoas me incomodam .			0	1	2	3	4
7) Penso que trato com indiferença algumas pessoas.			0	1	2	3	4
8) Penso que estou saturado/a pelo meu trabalho			0	1	2	3	4
9) Sinto-me culpado/a por alguma das minhas atitudes no trabalho.			0	1	2	3	4
10) Penso que o meu trabalho me proporciona coisas positivas.			0	1	2	3	4
11) Aprecio ser irônico/a com algumas pessoas.			0	1	2	3	4
12) Sinto-me pressionado/a pelo trabalho.			0	1	2	3	4
13) Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho.			0	1	2	3	4
14) Rotulo ou classifico as pessoas segundo o seu comportamento.			0	1	2	3	4
15) O meu trabalho é gratificante.			0	1	2	3	4
16) Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho.			0	1	2	3	4
17) Sinto-me cansado/a fisicamente no trabalho.			0	1	2	3	4
18) Sinto-me desgastado/a emocionalmente no trabalho.			0	1	2	3	4
19) Sinto-me entusiasmado pelo meu trabalho.			0	1	2	3	4
20) Sinto-me mal por algumas coisas que falei ou fiz no trabalho.			0	1	2	3	4

Anexo 11 - Dutch Work Addiction Scale – DUWAS-short version

As dez frases seguintes são sobre como você se sente no trabalho. Por favor, leia atentamente cada declaração e decida com que frequência você se sente assim sobre o seu trabalho. Por favor, indique em cada afirmação a alternativa que melhor descreve a frequência com que você se sente assim.

Nunca	As vezes	Frequentemente				Todos os dias
1	2	3				4
1. Parece que estou numa corrida contra o relógio.	1	2	3	4	5	
2. Muitas vezes me dou conta que estou trabalhando depois que meus companheiros já pararam de trabalhar.	1	2	3	4	5	
3. Para mim é importante trabalhar duro, inclusive quando não desfruto do que estou fazendo.	1	2	3	4	5	
4. Geralmente estou ocupado, tenho muitos assuntos sob meu controle.	1	2	3	4	5	
5. Sinto que há algo dentro de mim que me impulsiona a trabalhar duro.	1	2	3	4	5	
6. Dedico mais tempo ao trabalho do que estar com meus amigos, ter hobbies ou fazer atividades que me dão prazer.	1	2	3	4	5	
7. Sinto-me culpado quando não estou trabalhando em alguma coisa.	1	2	3	4	5	
8. Quando me dou conta, estou fazendo duas ou três coisas ao mesmo tempo, como comer, tomar notas e falar ao telefone.	1	2	3	4	5	
9. Sinto-me culpado quando tenho um dia mais livre no trabalho.	1	2	3	4	5	
10. É difícil relaxar quando não estou trabalhando.	1	2	3	4	5	

Anexo 12 - TCLE Estudo 2**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1ª via)**

TÍTULO: Desenvolvimento e evidências de validade de um índice de aquiescência para a Escala de Adaptabilidade de Carreira

Eu,..... RG..... abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade do pesquisador Gustavo Henrique Martins do Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1 - O objetivo da pesquisa é desenvolver e buscar evidências de validade para um índice de avaliação da aquiescência para a CAAS+C;

2 - Durante o estudo serão aplicados questionário sociodemográfico (10 itens), Escala de Adaptabilidade de Carreira + escala de Cooperação com controle de aquiescência (62 itens), Big Five Inventory (76 itens), Escala de Satisfação no Trabalho - Reduzida (15 itens), Utrecht Work Engagement Scale (9 itens), Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (20 itens) e Dutch Work Addiction Scale (10 itens). Estima-se que 35 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos.

3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;

4- As respostas a estes instrumentos não apresentam riscos conhecidos à sua saúde física e mental, mas é possível que causem desconforto emocional;

5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;

6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981;

8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Gustavo Henrique Martins, sempre que julgar necessário pelo telefone 19 - 3308-2373 ou pelo e-mail gustavoh.martins95@gmail.com.

9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Local, data: _____

Assinatura do Sujeito de Pesquisa ou Responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável:


TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (via do participante)

TÍTULO: Desenvolvimento e evidências de validade de um índice de aquiescência para a Escala de Adaptabilidade de Carreira

Eu,..... RG..... abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade do pesquisador Gustavo Henrique Martins do Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1 - O objetivo da pesquisa é desenvolver e buscar evidências de validade para um índice de avaliação da aquiescência para a CAAS+C;

2 - Durante o estudo serão aplicados questionário sociodemográfico (10 itens), Escala de Adaptabilidade de Carreira + escala de Cooperação com controle de aquiescência (62 itens), Big Five Inventory (76 itens), Escala de Satisfação no Trabalho - Reduzida (15 itens), Utrecht Work Engagement Scale (9 itens), Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (20 itens) e Dutch Work Addiction Scale (10 itens). Estima-se que 35 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos.

3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;

4- As respostas a estes instrumentos não apresentam riscos conhecidos à sua saúde física e mental, mas é possível que causem desconforto emocional;

5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;

6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981;

8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Gustavo Henrique Martins, sempre que julgar necessário pelo telefone 19 - 3308-2373 ou pelo e-mail gustavoh.martins95@gmail.com.

9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Local, data: _____

Assinatura do Sujeito de Pesquisa ou Responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável:



Anexo 13 – Sintaxe da AFE com controle de aquiescência pelo método MIMIC

TITLE: ESEM CAAS-B com controle de aquiescência por MIMIC

DATA: FILE IS Banco_CAAS_900.txt;

VARIABLE: NAMES ARE CAAS1-CAAS60;

USEVARIABLES ARE CAAS1-CAAS60 Aquie;

CATEGORICAL ARE CAAS1-CAAS60;

MISSING ARE ALL (999);

DEFINE:

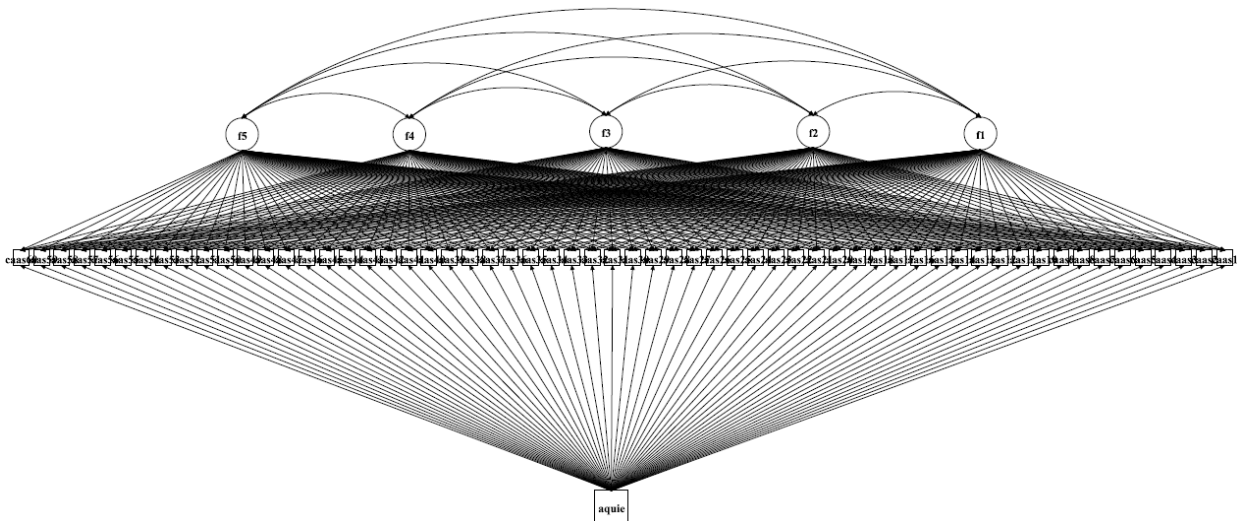
Aquie = MEAN (CAAS1-CAAS60);

MODEL:

F1-F5 by CAAS1-CAAS60(*1);

CAAS1-CAAS60 ON Aquie;

OUTPUT: STANDARDIZED (ALL);



Anexo 14 - Sintaxe da AFE com controle de aquiescência pelo método intercepto randômico

TITLE: ESEM CAAS-B com controle de aquiescência por intercepto randômico
DATA: FILE IS Banco_CAAS_900.txt;
VARIABLE: NAMES ARE CAAS1-CAAS60;
USEVARIABLES ARE CAAS1-CAAS60;
CATEGORICAL ARE CAAS1-CAAS60;
MISSING ARE ALL (999);

MODEL:
F1-F5 by CAAS1-CAAS60(*1);

Aquie by CAAS1-CAAS60@1;
Aquie;
Aquie with F1@0 F2@0 F3@0 F4@0 F5@0;

OUTPUT: STANDARDIZED (ALL);

