

Intenções de Procura de Emprego no Ensino Superior: Empregabilidade Percebida e Autoeficácia

João Gomes¹
Vitor Gamboa
Olimpio Paixão

Universidade do Algarve, Faro, Portugal

Resumo

O presente estudo, realizado com 123 alunos finalistas do ensino superior, tem como objetivos esclarecer em que medida os níveis de autoeficácia na transição para o trabalho e a empregabilidade percebida predizem as intenções e comportamentos de procura de emprego, e verificar o papel mediador da autoeficácia na transição para o trabalho nas relações entre a empregabilidade percebida e as intenções de procura de emprego e os comportamentos de procura de emprego. Os resultados revelaram que ambas as variáveis predizem as intenções e os comportamentos de procura de emprego e que a autoeficácia na transição para o trabalho atua como variável mediadora na relação que se estabelece entre a empregabilidade percebida e intenções de procura de emprego. Por fim, são discutidas as limitações do estudo, bem como as suas principais implicações para as práticas de aconselhamento de carreira a levar a cabo junto dos finalistas do ensino superior.

Palavras-chave: Intenções de Procura de Emprego; Comportamentos de Procura de Emprego; Empregabilidade Percebida; Autoeficácia na Transição para o Trabalho

Abstract: Job Search Intentions in Higher Education: Employability and Self-Efficacy

The present study, carried out with 123 higher education senior students, aims to clarify to what extent the levels of self-efficacy in school-to-work transition and the perceived employability can predict job-seeking intentions and behaviors, and to verify the mediating role of self-efficacy in the transition to work in the relationship between perceived employability and job search intentions and job search behaviors. The results revealed that both variables predict job-seeking intentions and behaviors, and that self-efficacy in the transition to work acts as a mediating variable in the relationship between perceived employability and job-seeking intentions. Finally, the limitations of the study as well as its main implications for career counseling practices to be pursued with higher education seniors are discussed.

Keywords: Job-seeking intentions; Job-seeking behaviors; Perceived Employability; Self-efficacy in school-to-work transition.

Resumen: Intenciones de Búsqueda de Empleo en Enseñanza Superior: Empleabilidad Percibida y Autoeficacia

El presente estudio, realizado con 123 estudiantes que están finalizando la enseñanza superior, tiene como objetivos aclarar en qué medida los niveles de autoeficacia y la empleabilidad percibida predicen las intenciones y comportamientos de búsqueda de empleo y, además, verificar el papel mediador de la autoeficacia en la relación entre empleabilidad percibida y las intenciones y comportamientos de búsqueda de empleo. Los resultados han demostrado que ambas variables predicen las intenciones y los comportamientos de búsqueda de empleo y que la autoeficacia actúa como variable mediadora en la relación entre empleabilidad percibida e intenciones de búsqueda de empleo. Por fin, se discuten las limitaciones del estudio, bien como sus principales implicaciones para las prácticas de orientación profesional a estudiantes que finalizan la enseñanza superior.

Palabras clave: Intenciones de búsqueda de empleo; Comportamientos de búsqueda de empleo; Empleabilidad Percibida; Autoeficacia en la transición hacia el trabajo.

¹ Endereço para correspondência: Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Gambelas (Edifício-1)
8005-139 – FARO, Portugal

Introdução

Nos últimos anos, temos vindo a assistir a uma crescente preocupação com os processos de transição dos estudantes do ensino superior para o mercado de trabalho (e.g., Tymon, 2013). Entre outros fenómenos, com a globalização da economia, emergiu um mercado de trabalho muito marcado pela incerteza (Tomlinson, 2013) e, conseqüentemente, mais difícil de interpretar (Guichard, 2012; Masdonati & Fourier, 2015), sobretudo por parte dos estudantes que, ainda no decurso da formação académica, preparam a sua inserção profissional. Neste novo contexto, as instituições de ensino superior lidam com um conjunto de novas preocupações, entre as quais podemos destacar os níveis de empregabilidade dos seus diplomados (Clarke, 2018), sendo que, num quadro de grande incerteza, essa mesma empregabilidade parece depender cada vez mais de atributos psicológicos individuais, designadamente do domínio da carreira (Schoon & Heckhausen, 2019). Por conseguinte, a par da preparação que já era assegurada nos conhecimentos técnicos e científicos, promover a empregabilidade e a integração dos alunos recém-formados no mercado de trabalho, tem sido identificado como um importante mandato para as instituições de ensino superior (Tomlinson, 2013), devendo estas preparar para os processos de aprendizagem que irão ocorrer ao longo da vida (e.g., Knapper & Cropley, 2000) e, ao mesmo tempo, fornecer ferramentas que promovam a entrada e a permanência no mercado de trabalho.

Na literatura, é crescente o número de estudos que se debruçam sobre os processos de inserção profissional dos finalistas do ensino superior (e.g., Monteiro & Almeida, 2015; Vargas, Sánchez-Queija, Rothwell, & Parra, 2018; Yizhong, Baranchenko, Lau, Yukhanaev, & Lu, 2017). De um modo geral, o desenvolvimento destas linhas de investigação não é alheio à evidente retração do número de empregos disponíveis e à crescente descontinuidade que os diplomados experimentam aquando da transição para o mundo do trabalho. Na maior parte dos casos, os objetivos destes estudos assentam na identificação das principais exigências inerentes à transição para o mercado de trabalho e na maior ou menor correspondência que se observa entre as necessidades da economia e a natureza das qualificações dos diplomados das instituições de ensino superior. É precisamente no primeiro grupo que se insere o estudo que aqui se apresenta, o qual se preocupa com o alargamento do conhecimento no que se refere ao papel da empregabilidade percebida e da autoeficácia na transição para o trabalho na explicação das intenções e comportamentos de procura de emprego, uma vez que estas variáveis, do âmbito da agência individual (e.g., Fugate, Kinicki, Blake & Ashfort, 2004; Lent, 2013), estão na base de uma resolução bem sucedida das tarefas inerentes ao início de uma atividade profissional (e.g., Koen, Klehe, & Vianen, 2013; Lent, 2013; Savickas, 2013; Zacher, 2014).

Assim sendo, num primeiro momento, o objetivo deste estudo foi analisar em que medida a empregabilidade percebida e a autoeficácia na transição para o trabalho são variáveis preditoras dos comportamentos e intenções de procura de emprego de estudantes finalistas do ensino superior e, num segundo momento, testar em que medida a autoeficácia na transição para o trabalho desempenha um papel mediador nas relações entre a empregabilidade percebida e as intenções e comportamentos de procura de emprego.

Autoeficácia na Transição para o Trabalho e Intenções e Comportamentos de Procura de Emprego

A autoeficácia na transição para o trabalho pode ser entendida como a crença dos indivíduos na sua capacidade para construir e efetuar ações de procura e de adaptação ao trabalho (e.g., Vieira, 2008), sendo que o sentimento de competência determina o grau de envolvimento e a persistência empregue num leque de tarefas relacionadas precisamente com a inserção profissional. Segundo os pressupostos da teoria sociocognitiva da carreira (TSCC) (Lent, 2013; Lent, Brown, & Hackett, 1994), podemos considerar que a autoeficácia na transição para o trabalho resulta, em grande medida, do sucesso experimentado num alargado leque de tarefas associadas à transição para o mundo do trabalho, tais como responder a um anúncio ou participar numa entrevista para emprego, desde que as mesmas sejam entendidas pelo indivíduo como relevantes e suficientemente desafiantes. Por conseguinte, e porque traduz precisamente a perceção de confiança e de controlo, podemos inferir que a autoeficácia na transição para o trabalho surge associada às intenções e aos comportamentos de procura de emprego.

Os resultados dos estudos empíricos têm vindo a demonstrar que indivíduos que apresentam uma maior autoeficácia na transição para o trabalho parecem mais conscientes e com um maior nível de investimento na tomada de decisão e na transição de carreira, sendo também os mais propensos a obter um emprego no qual a atividade desenvolvida está de acordo com os seus valores, necessidades e competências (Guan et al., 2013). Assim sendo, e tal como nos sugerem Gamboa, Paixão e Palma (2014), de uma forma geral, os estudantes que estarão em melhores condições para desempenhar as diversas tarefas associadas à transição para o mundo do trabalho são aqueles que acreditam nas suas competências e nos seus recursos pessoais. Neste âmbito, quando se analisa a investigação que relaciona estes dois constructos, podemos destacar o estudo de Côté, Saks e Zikic (2006), com uma amostra de 123 estudantes universitários, no qual observaram correlações positivas e significativas entre a autoeficácia na transição para o trabalho e a intensidade e a clareza de procura de emprego. Por seu turno, Pinguart, Juang e Silbereisen (2002),

num estudo com um desenho longitudinal, encontraram uma correlação muito significativa entre as crenças da autoeficácia na transição para o trabalho e a procura e a satisfação no trabalho. Já Saks, Zikic e Koen (2015), também num estudo longitudinal, verificaram que em ambos os momentos (T1 e T2), a autoeficácia na procura de emprego é um preditor significativo do comportamento de procura de emprego. Em suma, são vários os estudos empíricos que sustentam que a autoeficácia na transição para o trabalho prediz o comportamento de procura de emprego e os resultados da procura de emprego (Atitsogbe, Mama, Sovet, Pari, & Rossier, 2019).

Hipótese 1 – A autoeficácia na transição para o trabalho prediz as intenções (H1a) e os comportamentos de procura de emprego (H1b), ou seja, maiores níveis de autoeficácia na transição para o trabalho estão positivamente associados a maiores níveis de comportamentos e de intenções de procura de emprego.

Empregabilidade Percebida e Intenções e Comportamentos de Procura de Emprego

A empregabilidade percebida surge como uma importante faceta da empregabilidade, sendo definida como a perceção do indivíduo relativamente à sua capacidade para aceder ao mercado de trabalho de acordo com o seu nível de qualificação, podendo a mesma ser organizada nas dimensões interna e externa (Rothwell, Jewell & Hardie, 2009). A dimensão interna diz respeito aos fatores individuais, mais relevantes na procura de emprego e no desempenho profissional, como a autoconfiança e a persistência e envolvimento no estudo, enquanto a empregabilidade externa se refere às mais-valias associadas à qualidade dos contextos de aprendizagem ou de trabalho. Nesta linha de pensamento, espera-se que os níveis de empregabilidade percebida surjam associados a um maior investimento na procura de emprego, na medida que são os alunos mais comprometidos e com um maior nível de expectativa aqueles que se envolvem mais proactivamente neste processo (Gamboa et al., 2014; Rothwell et al., 2008; Rothwell et al., 2009). No que diz respeito aos estudos empíricos, apesar das assinaláveis dificuldades na delimitação deste constructo (Guilbert, Bernaud, Gouvernet, & Rossier, 2016), são diversas as evidências de que a empregabilidade percebida surge associada com o envolvimento e a intensidade na procura de emprego (De Cuyper, Baillien, & De Witte, 2009; Koen et al., 2013; Muldoon, 2009) e com as competências mais específicas de procura e manutenção do emprego (Guzman & Choi, 2013; Rothwell et al., 2008).

Hipótese 2 - A empregabilidade percebida prediz as intenções (H2a) e os comportamentos de procura de emprego (H2b), ou seja, quanto maiores os índices de empregabilidade percebida mais frequentes serão os comportamentos e as intenções de procura de emprego.

Empregabilidade Percebida, Autoeficácia na Transição para o Trabalho e Intenções/Comportamentos de Procura de Emprego

A empregabilidade percebida e autoeficácia na transição para o trabalho surgem frequentemente associadas na literatura, enquanto constructos nucleares na estruturação das designadas competências de gestão de carreira (e.g., Creed, Fallon, & Hood, 2009; Duffy, 2010; Savickas et al., 2009; Van der Heijde, 2014). Quando nos debruçamos sobre as definições mais abrangentes de empregabilidade, constatamos que estas, de uma ou de outra forma, já contemplam a confiança emprestada nas ações de procura de emprego (Duffy, 2010; Lent, 2013; Lent et al., 1994; Van der Heijde, 2014). São assim sobretudo as facetas da empregabilidade mais próximas da agência individual, que favorecem efetivamente o sentimento de eficácia dos estudantes universitários (e.g., Duffy, 2010; Lent, 2013; Van der Heijde, 2014), no que se refere às diferentes tarefas associadas à transição para o mundo do trabalho (e.g., Koen et al., 2013; Vieira, 2008; Zacher, 2014).

Efetivamente, se quisermos ancorar a relação entre estas duas variáveis na malha conceptual da Teoria Socio-cognitiva da Carreira (TSSC – Lent et al., 1994), mais em particular nos contributos avançados pelo modelo socio-cognitivo de gestão de carreira (CSM – Lent & Brown, 2013), a empregabilidade percebida prediz a autoeficácia na transição para o trabalho, uma vez que se espera que as competências desenvolvidas no decurso da formação superior, as designadas fontes experienciais da autoeficácia na transição para o trabalho, se vão relacionar positivamente com a confiança com que cada estudante encara os obstáculos que terá de ultrapassar, aquando da transição para a vida profissional. É precisamente neste sentido que se situam os resultados de um estudo recentemente levado a cabo junto de alunos portugueses do ensino superior (e.g., Gamboa et al., 2014), no qual a empregabilidade percebida surge como um preditor significativo da autoeficácia na transição para o trabalho. Por conseguinte, e atendendo às evidências encontradas na literatura, no que se refere às relações entre estes constructos (e.g., Fugate et al., 2004), espera-se que a autoeficácia na transição para o trabalho opere como mediador entre a empregabilidade percebida e os comportamentos de procura de emprego.

Hipótese 3 - A autoeficácia na transição para o trabalho opera como mediador entre a empregabilidade e as intenções e comportamentos de procura de emprego.

Método

Amostra

Participaram neste estudo 123 alunos do Ensino Superior, maioritariamente do sexo feminino (72,1%), sendo que as suas idades se distribuíram entre os 20 e os 63 anos (M= 23,75; DP= 6,38). O nível socioeconómico

foi determinado pela habilitação mais elevada entre os pais do participante e organizou-se em três níveis, a saber: baixo (até 9º ano de escolaridade, 43,4%), médio (Ensino Secundário, 34.4%) e alto (Ensino Superior, 22,1%).

Instrumentos

Foi aplicado um questionário que solicita informação de cariz sociodemográfico, nomeadamente relativa à idade, sexo, curso e habilitações dos pais.

Escala de Empregabilidade Percebida (*Employability Scale*, Rothwell et al., 2008; Gamboa, Paixão & Rothwell, em preparação): trata-se de um instrumento composto por 16 itens, que tem como objetivo avaliar a empregabilidade percebida dos alunos de Ensino Superior ($\alpha = .80$). Os participantes devem responder numa escala de tipo *Likert* de 5 pontos (1= discordo bastante, 5= concordo bastante) indicando qual o nível que melhor os descreve. Tal como na versão original (Rothwell et al., 2008), a versão portuguesa também é constituída por duas dimensões: Empregabilidade Interna ($\alpha = .79$), e Empregabilidade Externa ($\alpha = .73$). A primeira relaciona-se com as perceções do aluno relativamente aos seus atributos internos, competências, compromisso com o estudo e ambição, sendo representada pelos itens 7b (ex. “Tenho as competências e as aptidões que os empregadores estão à procura”), 8a e 8b. Por sua vez, a empregabilidade externa, surge associada à reputação da instituição em que se encontram a estudar, aos níveis de procura de profissionais da respetiva área de formação e à relevância que as entidades empregadoras atribuem ao curso em que o aluno se encontra. Esta dimensão é composta pelos itens 2a, 2b, 3a, 3b, 5b e 6b (ex.: os empregadores estão muito interessados em empregar diplomados da minha universidade).

Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT, Vieira & Coimbra, 2005): consiste numa escala composta por 28 itens que avalia em que medida o sujeito se sente capaz para realizar tarefas relacionadas com a procura de emprego e com o início da atividade laboral ($\alpha = .96$). As respostas são dadas numa escala do tipo *Likert* de 6 pontos (1 = nada confiante, 6 = totalmente confiante). São avaliadas três dimensões do constructo: Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho (12 itens, $\alpha = .94$), que avalia a confiança face às tarefas que emergem numa atividade profissional ou num novo contexto laboral (ex.: item 24, “Ser empenhado/a no cumprimento das minhas funções profissionais”); Autoeficácia na Regulação Emocional (9 itens, $\alpha = .94$), que mede a confiança face à autorregulação emocional e cognitiva no desenrolar do processo de procura de emprego (ex.: item 13, “Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego”), e a Autoeficácia na Procura de Emprego (7 itens, $\alpha = .84$), que remete para a capacidade para evidenciar comportamentos de procura de emprego (ex.: item 4, “Procurar

oportunidades de emprego na internet”). A Análise Fatorial Confirmatória (CFA) revela índices satisfatórios de ajustamento dos dados ao modelo ($\chi^2 = 643,4721$, $p < .001$, CFI = .92, RMSEA = .06) (Vieira & Coimbra 2005).

Escala de Comportamento de Procura de Emprego (*Job Search Behaviour Scale*, JSB, Blau, 1994; Gomes, Gamboa, & Paixão, em preparação): esta escala tem como objetivo avaliar os comportamentos de procura de emprego dos participantes. Os 12 itens baseados em medições prévias dos comportamentos de procura de emprego dividem-se equitativamente para representar 1) comportamentos relacionados com as atividades preparatórias (itens a, c, f, h, j, l; ex.: “Conversou com anteriores empregadores ou com profissionais no sentido de saber se estes conheciam possíveis oportunidades de emprego”) e 2) comportamentos ativos de procura de emprego (itens b, d, e, g, i, k; ex.: “Preencheu um pedido de emprego”). A resposta é dada numa escala de tipo *Likert* de 6 pontos, na qual os participantes devem indicar a frequência com que realizaram cada comportamento ao longo dos últimos seis meses (1= Nunca, 0 vezes; 2= Raramente, 1 ou 2 vezes, 3= Ocasionalmente, 3 a 5 vezes), 4= Frequentemente, 6 a 9 vezes, 5= Muito Frequentemente, pelo menos 10 vezes).

Procedimento

Após aprovação do projeto de investigação pelo comité de ética do conselho científico da faculdade, os questionários foram entregues presencialmente aos participantes em contexto sala de aula, tendo sido dadas a conhecer as informações relativas ao carácter voluntário da participação e ao anonimato dos dados. O preenchimento demorou entre 15 a 20 minutos e, após a recolha, todos os questionários foram numerados e as suas respostas foram introduzidas numa base de dados previamente preparada para o efeito. Para além da estatística descritiva e das correlações, foram realizadas Análises de Equações Estruturais (AEE) com recurso ao programa AMOS 20.0 (*Amos Development Corporation, FL*), com o método de máxima verosimilhança. O ajustamento do modelo foi avaliado tendo em conta os índices de ajustamento absoluto (χ^2/df ; SRMR– *Standardized Root Mean Square Residual*), relativo (CFI– *Comparative Fit Index*; NFI– *Normed Fit Index*), e de discrepância populacional (RMSEA– *Root Mean Square Error of Approximation*) (Hu & Bentler, 1999; Marôco, 2010).

Resultados

A Tabela 1 apresenta os valores da análise descritiva, correlações e a consistência interna para as variáveis em estudo. Os resultados revelam correlações positivas entre a autoeficácia na transição para o trabalho e a empregabilidade percebida ($r = .45$; $p < .01$), as intenções de procura de emprego ($r = .33$; $p < .01$), e as atividades de procura

de emprego ($r = .22$; $p < .05$). Também a empregabilidade percebida apresenta correlações positivas com as intenções ($r = .38$; $p < .01$), e as atividades de procura de emprego ($r = .27$; $p < .01$). Por último, constata-se uma relação de sinal positivo entre as duas dimensões de procura de emprego em estudo ($r = .73$; $p < .01$). A consistência interna das subescalas varia entre .94 (Autoeficácia na Transição para o Trabalho) e .70 (Intenções de Procura de Emprego).

Seguidamente, foram analisados os índices de ajustamento do modelo proposto (Fig. 1), que ilustra as hipóteses em estudo. Esta primeira versão do modelo não apresentou índices de ajustamento adequados, $\chi^2(0, N=123) = 0$; RMSEA= .795; CFI= .386; NFI= .407; SRMR= .183. Foram analisados os índices de modificação e dos

resíduos estandardizados, no sentido de verificar sugestões que pudessem conduzir a uma melhoria significativa do ajustamento ao modelo. Através de uma abordagem passo-a-passo e verificando os índices de ajustamento após cada modificação, foram eliminados os efeitos diretos não significativos (devido à sua baixa fiabilidade).

A Tabela 2 apresenta os índices de ajustamento para o modelo proposto e para o modelo final (Fig. 2), sendo que o último apresenta bons índices de ajustamento $\chi^2(2, N=123) = .447$; RMSEA= .000; CFI= .1.000; NFI= .993; SRMR= .016. Os coeficientes estandardizados revelam efeitos diretos e significativos entre a empregabilidade percebida e a autoeficácia na transição para o trabalho ($\beta = .44$, $p < .01$) e as intenções de procura de emprego ($\beta = .29$, $p < .01$). Também é possível observar efeitos diretos

Tabela 1

Análise descritiva, correlações bivariadas e consistência interna para as variáveis em estudo ($N=123$)

	M	DP	Min/Máx	1	2	3	4	5	6	7
1. Idade	23,75	6,38	20/63	-	.07	-.14	.11	-.03	-.02	.00
2. Sexo	Feminino 72,4%	Masculino 27,6%			-	.14	-.06	-.03	.07	-.02
3. Nível Socioeconómico	Baixo	Médio	Alto			-	.05	-.05	.01	-.03
4. Autoeficácia na Transição para o Trabalho	43,4	34,4	22,1				(.94)	.45**	.33**	.22*
5. Empregabilidade Percebida	4,69	0,64	3/6					(.86)	.38**	.27**
6. Intenções de Procura de Emprego	3,35	0,55	2/5						(.70)	.73**
7. Atividades de Procura de Emprego	2,77	0,71	1/4							(.88)
	2,25	1,03	1/5							

* $p < .05$; ** $p < .01$. A consistência interna é apresentada entre parêntesis. Sexo: Feminino =1, Masculino = 0

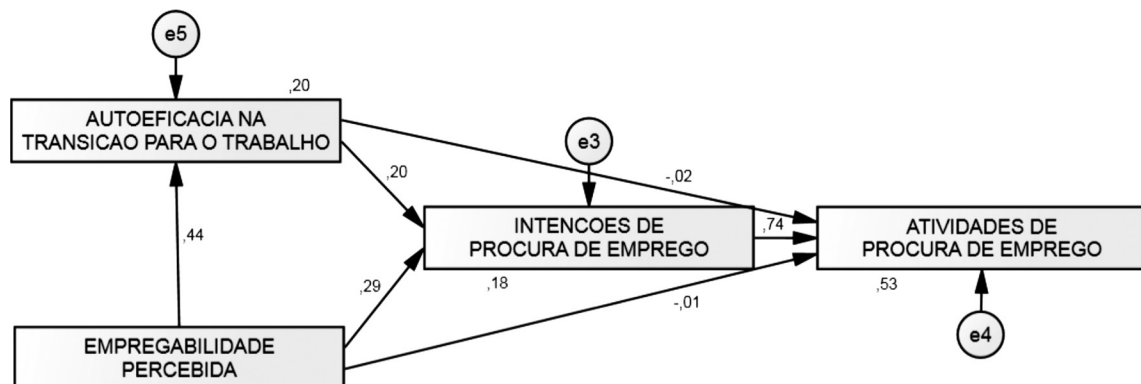


Figura 1. Modelo Proposto

e significativos entre a autoeficácia na transição para o trabalho e as intenções de procura de emprego ($\beta = .20, p < .05$), e entre esta dimensão e as atividades de procura de emprego ($\beta = .73, p < .01$). Relativamente à variância explicada, é possível verificar que a empregabilidade percebida explica cerca de 20% da autoeficácia na transição para o trabalho, e que ambas variáveis explicam cerca de 18% das intenções de procura de emprego. No global, o modelo final revela que o conjunto dos efeitos explica cerca de 53% das atividades de procura de emprego.

De modo a avaliar o efeito mediador da autoeficácia na transição para o trabalho, realizámos intervalos de *bootstrap* (2000 amostras) com um nível de confiança de 95% (CIs₉₅), no programa de análise de dados AMOS 20.0 (Preacher & Hayes, 2008). Neste caso, se o CIs₉₅ dos efeitos indiretos não incluir zero podemos considerar a existência de efeitos de mediação. De acordo com os resultados obtidos, o efeito da empregabilidade percebida sobre as intenções de procura de emprego é parcialmente mediado pela autoeficácia na transição para o trabalho (CIs₉₅ [.024, .256], $\beta = .117, p < .05$).

Discussão

Num primeiro momento, o objetivo deste estudo foi analisar em que medida a empregabilidade percebida e a autoeficácia na transição para o trabalho são variáveis preditoras das intenções e comportamentos de procura de emprego de estudantes finalistas do ensino superior;

e, num segundo momento, testar em que medida a autoeficácia na transição para o trabalho está a mediar as relações entre a empregabilidade percebida e as intenções e comportamentos de procura de emprego. No que diz respeito às variáveis sociodemográficas consideradas, não se observaram correlações entre a idade e os processos vocacionais em estudo e não foram observadas diferenças nos valores médios em função do sexo ou do nível socioeconómico dos participantes, o que vai ao encontro da literatura analisada (e.g., Guan et al., 2013; Rothwell et al., 2009), a qual não tem apresentado resultados suficientemente conclusivos quanto aos efeitos daquelas variáveis nos processos vocacionais em análise.

Tal como o esperado, as correlações observadas sugerem associações positivas e significativas entre a autoeficácia na transição para o trabalho e as intenções e comportamentos de procura de emprego (e.g., Lent, 2013; Lent & Brown, 2013; Vieira, 2008), e entre empregabilidade percebida e os comportamentos de procura de emprego (e.g., Koen et al., 2013; Muldoon, 2009). Por conseguinte, são os indivíduos com maiores níveis de confiança e que julgam frequentar instituições de elevado valor formativo que investem mais em atividades de procura de emprego. Foram ainda observadas correlações significativas entre a autoeficácia na transição para o trabalho e a empregabilidade, o que vai ao encontro do observado na literatura (e.g., Fugate et al., 2004; Guilbert et al., 2016), sendo que esta associação se poderá dever sobretudo às facetas da empregabilidade mais próximas da agência individual, como será o caso da competência

Tabela 2
Índice de ajustamento para o modelo proposto e para o modelo final

	χ^2	df	χ^2/df	N	CFI	NFI	RMSEA	SRMR
Modelo Proposto	0	0	0	123	.386	.407	.795	.183
Modelo Final	.893	2	.447	123	1.000	.993	.000	.016

Note: SRMR= standardized root mean squared residual; CFI= comparative fit index; NFI = normed fit index; RMSEA= root mean square error approximation

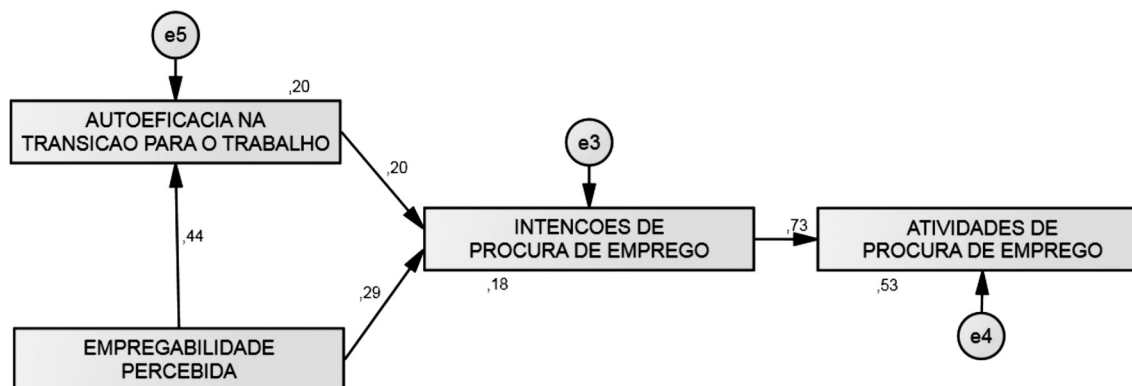


Figura 2. Modelo Final

Tabela 3
Valor do efeito mediador da Autoeficácia na Transição para o Trabalho (N = 123).

Variável Independente	Variável Mediadora	Variável Dependente	Beta	Intervalo de Confiança 95%
Empregabilidade Percebida	Autoeficácia na Transição para o Trabalho	Intenções de Procura de Emprego	.117*	[.024, .256]

e do compromisso com o curso, as quais favorecem efetivamente o sentimento de eficácia dos estudantes universitários quanto à procura de emprego (e.g., Duffy, 2010; Lent, 2013; Lent et al., 1994; Van der Heijde, 2014).

No modelo testado, confirmou-se que a autoeficácia na transição para o trabalho é um preditor significativo das atividades de procura de emprego, sobretudo no que se refere às atividades preparatórias (H1a), o que vai ao encontro da expectativa decorrente da literatura vocacional (e.g., Lent, 2013; Lent & Worthington, 1999; Savickas, 2013), sugerindo que são os estudantes que apresentam um maior nível no controlo nas questões de carreira, aqueles que surgem mais investidos nas atividades de preparação para o mundo do trabalho. Por outro lado, a empregabilidade também assume a sua relevância como preditor significativo das intenções de procura de emprego (H2a) (e.g., De Cuyper et al., 2009; Koen et al., 2013; Muldoon, 2009). No entanto, contrariamente à nossa expectativa inicial, não se observam efeitos diretos entre a autoeficácia na transição para o trabalho (H1b) e a empregabilidade (H2b) e os comportamentos de procura de emprego, uma vez que as intenções medeiam quase na totalidade o efeito daqueles preditores. Este resultado pode dever-se ao elevado valor da covariância entre as variáveis intenções e comportamentos, podendo a mesma traduzir alguma dificuldade, por parte dos ainda estudantes, na diferenciação entre as atividades de preparação e os comportamentos efetivos de procura de emprego (e.g., Lent & Brown, 2013).

Por fim, tal como esperávamos, a autoeficácia na transição para o trabalho surge como uma variável mediadora entre a empregabilidade e a procura de emprego, sendo esta relação sustentada pela literatura que incide sobre as correlações entre estes três processos (e.g., Fugate et al., 2004; Hernández-Fernaud et al., 2011; Van der Heijde, 2014). Tratando-se de dois processos autorregulatórios com um evidente impacto nas estratégias de procura de emprego (e.g., Koen et al., 2010; Saks et al., 2015), estes dois preditores oferecem direta e indiretamente contributos distintos. A empregabilidade remete mais para a organização subjetiva da qualidade do percurso de formação (Rothwell et al., 2009), enquanto a autoeficácia na transição para o trabalho diz respeito à tradução dessa mesma qualidade na confiança com que cada estudante encara as tarefas específicas de transição para o mundo do trabalho (e.g., Vieira, 2008).

Considerações Finais e Futura Investigação

Tendo como ponto de partida a crescente preocupação das instituições de ensino superior com a integração dos seus alunos diplomados no mercado de trabalho, o objetivo deste estudo, que se insere na análise oferecida pela malha concetual da psicologia vocacional / carreira, foi perceber, numa amostra de finalistas, em que medida duas importantes variáveis da agência individual explicam as intenções e os comportamentos de procura de emprego, abrindo espaço para o desenho de intervenções eficazes, no âmbito da transição universidade - mercado de trabalho. Os resultados encontrados suportam a importância daqueles constructos na explicação do comportamento de procura de emprego e, por conseguinte, sugerem, em concordância com a literatura analisada, que as instituições de ensino devem promover ações dirigidas ao desenvolvimento de competências de gestão de carreira, sobretudo em atividades mais concretas e experienciais, como será o caso dos estágios curriculares ou dos workshops, de modo a favorecer a empregabilidade percebida, ou seja, a qualidade do processo de formação, na sua relação com o mercado de trabalho, e os níveis de confiança com que os estudantes encaram a procura de emprego.

No que se refere às principais limitações deste estudo, será de referir aquelas que se prendem com o processo de validação do *Job Search Behavior Scale*, uma vez que este se encontra ainda numa fase preliminar, necessitando ainda de análises mais robustas. Uma segunda grande limitação decorre do desenho do estudo, uma vez que o modelo testado não permitiu inferir relações de causalidade ou efeitos temporais precedentes entre as variáveis independentes e as variáveis dependentes. Neste sentido, em termos de futura investigação, seria pertinente um estudo longitudinal para um melhor entendimento da influência da empregabilidade e da autoeficácia na transição para o trabalho em diferentes fases do processo da transição, adicionando ao mesmo medidas de ajustamento ao primeiro emprego. Para além deste aspeto, importa explorar com profundidade em que medida as diferentes qualidades ou facetas do processo de formação (ex., presença de estágio curricular e modo como se encontra distribuído ao longo do ciclo de formação) influenciam a empregabilidade percebida e a confiança com que os estudantes enfrentam a transição para o mercado de trabalho.

Referências

- Atitsogbe, KA, Mama, NP, Sovet, L, Pari, P, & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy, *Frontiers in Psychology*, 10, 1-14. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00180.
- Blau, G. (1994). Testing a 2-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43 (11), 1923-1937. doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152.
- Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 233-252.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23, 206-224. doi:10.1080/02678370903257578
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430. doi: 10.1177/1069072710374587
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. (2014). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia na Transição para o Trabalho: O papel da Empregabilidade Percebida – Estudo com Estudantes do Ensino Superior. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 48 (2), 133-156.
- Guan, Y., Dengb, H., Suna, J., Wanga, Y., Caia, Z., Yec, L., Fua, R., Wanga, Y., Zhanga, S., & Lia, Y. (2013). Career adaptability, job search self - efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Guichard, Jean. (2012). Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13 (2), 139-152.
- Guilbert, L., Bernaud, J., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2015). Employability: Review and research prospects. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*. 10.1007/s10775-015-9288-4
- Guzman, A., & Choi, K. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 199-207. doi: 10.1016/j.jvb.2013.01.009
- Hernández-Fernaudo, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín F., Rosa, C., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 27 (2),131-142. doi.org/10.5093/tr2011v27n2a5
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Knapper, C., & Cropley, A. J. (2000). *Lifelong Learning in Higher Education*. Psychology Press.
- Koen, J., Klehe, U., & Van Vianen, A. E. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior* 82, 37-48. doi: 10.1016/j.jvb.2012.11.001
- Lent, R. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61, 2 - 14. doi: 10.1002/j.2161 - 0045.2013.00031.x
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 557-568. doi: 10.1037/a0033446
- Lent, R., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79 - 122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos Teóricos, Software e Aplicações*. Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.

- Masdonati, J., Fournier, G. (2015). Life Design, young adults, and the school-to-work transition. In Nota, L., Rossier, J. (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and, from theory to practice* (pp. 117–134). Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 106-112.
- Muldoon, R. (2009). Recognizing the enhancement of graduate attributes and employability through part-time work while at university. *Active Learning in Higher Education, 10*, 237-252. doi: 10.1177/1469787409343189
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 329-346.
- Preacher, K., & Hayes, A. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879–891. <http://dx.doi.org/10.3758/brm.40.3.879>.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self - perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 1-12. doi: 10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self - perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 152-161. doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.002
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 104-114. doi:10.1016/j.jvb.2014.11.007
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250.
- Schoon, I., & Heckhausen, J. (2019). Conceptualizing individual agency in the transition from school to work: A social-ecological developmental perspective. *Adolescent Research Review, 4* (2), 135-148. doi.org/10.1007/s40894-019-00111-3.
- Tomlinson, T. (2013). *Education, Work and Identity - Themes and Perspectives*. London: Bloomsbury.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education, 38*(6), 841-856. doi: 10.1080/03075079.2011.604408
- Van der Heijde, C. M. (2014). Employability and self-regulation in contemporary careers. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-Social Career Meta-Capacities: Dynamics of contemporary career development* (pp. 7-17). New York: Springer.
- Vargas, R., Sánchez-Queija, M., Rothwell, A., & Parra, A. (2018). Self-perceived employability in Spain, *Education + Training*. doi.org/10.1108/ET-03-2017-0037.
- Vieira, D. (2008). *Perspectiva sócio-cognitiva da transição do ensino superior para o trabalho: Influência da autoeficácia e dos objectivos no sucesso de uma transição vocacional* (Tese de doutoramento não publicada). Universidade do Porto, Porto.
- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2005). University-to-work transition: The development of a self-efficacy scale. Comunicação apresentada no Congresso Internacional da International Association of Vocational and Educational Guidance (IAVEG), Careers in context: New challenges and tasks for guidance and counselling (p. 106). Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Yizhong, X., Baranchenko, Y., Lau, C., Yukhanaev, A., & Lu, H. (2017). Employability and job search behavior: A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates. *Employee Relations, 39* (2), 223-239. doi.org/10.1108/ER-02-2016-0042.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 21-30.

Recebido: 13/05/2019
 1ª Reformulação: 08/07/19
 Aceito: 02/09/2019

Sobre os autores:

João Gomes é licenciado em Psicologia e Mestre em Psicologia da Educação pela Universidade do Algarve. Situa os seus interesses de investigação nos processos adaptativos de procura de emprego, no âmbito da transição universidade – mundo do trabalho.

E-mail: a45803@ualg.pt

Vítor Gamboa é professor Auxiliar da Universidade do Algarve, onde leciona nas áreas da Motivação, Orientação e Aconselhamento de Carreira. É membro do Centro de Investigação em Ciência Psicológica – Universidade de Lisboa.

E-mail: vgamboa@ualg.pt

Olímpio Paixão é mestre em Psicologia da Educação. Doutorando em Psicologia na Universidade do Algarve, sendo que os seus interesses de investigação se situam na abordagem motivacional aos processos de exploração e de tomada de decisão de carreira, em adolescentes.

E-mail: ompaixao@ualg.pt