

## Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários: Construção, Características Psicométricas e Modelo das Respostas Adaptativas

Marco Antonio Pereira Teixeira<sup>1,a</sup>, Marina Cardoso de Oliveira<sup>b</sup>, Lucy Leal Melo-Silva<sup>c</sup>, Maria do Céu Taveira<sup>d</sup>

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, Brasil<sup>a</sup>; Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), Uberaba, Brasil<sup>b</sup>; Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, Brasil<sup>c</sup>; Universidade do Minho, Braga, Portugal<sup>d</sup>

### Palavras-chave:

adaptabilidade,  
desenvolvimento profissional,  
estudantes universitários

### Resumo

O desenvolvimento de carreira é um processo complexo que requer, entre outros aspectos, respostas adaptativas. São escassas as medidas que reúnem em um único instrumento variáveis relacionadas ao desenvolvimento de carreira de universitários na transição para o trabalho. Esta pesquisa teve como objetivos construir e analisar as características psicométricas das Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários (EDCU), além de testar o ajustamento das escalas em um modelo de segunda ordem denominado Respostas Adaptativas. Para as análises psicométricas, participaram 1057 universitários subdivididos em duas amostras independentes. Como resultado, a versão das EDCU apresentou estrutura interna com 31 itens, subdivididos em cinco dimensões que medem a identidade de carreira, decisão de carreira, exploração ampliada, autoeficácia profissional e *locus* de controle profissional, que se ajustaram no modelo das Respostas Adaptativas. Concluiu-se que a medida possui evidências de validade adequadas, o que possibilita seu uso em futuras pesquisas e para aconselhamento de carreira.

## Career Development Scales for University Students: Construction, Psychometric Properties and Adapting Responses Model

### Keywords:

adaptability,  
professional development,  
college students

### Abstract

Career development is a complex process that requires, among other things, adapting responses. Few instruments bring together in the same measure different dimensions of the career development of university students in the transition to work. This research aimed to construct and analyze the psychometric characteristics of the Career Development Scales for University Students, as well as to test the adjustment of the scales in a second order model designed Adapting Responses. For the psychometric analyzes, 1057 university students were divided into two independent samples. The instrument presented an internal structure with 31 items, subdivided into five dimensions that measure career identity, career decision, expanded exploration, professional self-efficacy and professional locus of control, which fit into the Adapting Responses model. It was concluded that the measure has adequate evidence of validity, recommending its use for future research and career counseling.

## Escalas de Desarrollo de Carrera de Universitarios: Construcción, Características Psicométricas y Modelo de Respuestas Adaptativas

### Palabras clave:

adaptabilidad,  
desarrollo profesional,  
estudiantes universitarios

### Resumen

Desarrollo de carrera es un proceso complejo que requiere, entre otros aspectos, respuestas adaptativas. Son escasos los instrumentos que reúnen varias dimensiones de lo desarrollo de carrera de estudiantes universitarios en transición al trabajo. La investigación tuvo como objetivos, construir y analizar las características psicométricas de la Escalas de Desarrollo de Carrera de Universitarios, y probar el ajuste de las escalas en un modelo de según orden denominado Respuestas Adaptativas. Para los análisis psicométricos, participaron 1057 universitarios subdivididos en dos muestras independientes. Como resultado, la versión de la Escala presentó una estructura interna con 31 ítems, subdividida en cinco dimensiones que miden identidad de carrera, decisión de carrera, exploración ampliada, autoeficacia profesional y locus de control profesional, que se ajustaron en el modelo de Respuestas Adaptativas. Se concluyó que el instrumento posee evidencias de validez adecuadas, lo que posibilita su uso para en futuras investigaciones y para orientación de carrera.

<sup>1</sup> Endereço para correspondência:

Rua Ramiro Barcelos, 2600. Instituto de Psicologia – UFRGS, Porto Alegre (RS), Brasil, CEP: 90035-003. E-mail: mapteixeira.psi@gmail.com

Como citar este artigo:

Teixeira, M. A. P., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2019). Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários: Construção, Características Psicométricas e Modelo das Respostas Adaptativas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 703-712. doi: 10.17652/rpot/2019.3.16557

A Psicologia da Carreira, ao longo de sua história, construiu diferentes modelos e teorias para explicar o comportamento e o desenvolvimento de carreira dos indivíduos em um mundo em constante transformação. Como campo do conhecimento psicológico, o estudo do desenvolvimento de carreira caracteriza-se como uma temática de interesse interdisciplinar que pode ser compreendida por meio de diferentes perspectivas (Oliveira, 2007).

Um dos pioneiros neste campo de estudos foi Donald Super que, na década de 1980, propôs o modelo *life-span, life-space* para descrever o processo de desenvolvimento de carreira ao longo da vida e em vários contextos sociais. A dimensão *life-span* analisa a carreira por meio dos estágios do ciclo vital e da realização de tarefas evolutivas que envolvem processos adaptativos em consonância com expectativas sociais. Já a dimensão *life-space* remete aos inúmeros papéis sociais que os indivíduos desempenham nos diferentes domínios da vida e que estão relacionados às tarefas evolutivas (Bedin, Sarriera, & Paradiso, 2013). Desde então, o desenvolvimento de carreira tem sido definido como um processo cíclico que envolve a autoconsciência e a prontidão dos indivíduos para responder ao contexto e às tarefas típicas dos diferentes estágios da vida e carreira.

Uma das etapas previstas no processo de desenvolvimento de carreira é a transição da educação para o trabalho (*school-to-work transition*). Para a maioria das pessoas que concluem o ciclo educacional esta será a primeira grande tarefa no processo de adaptação ao trabalho. Entre as diferentes possibilidades de transição educação-trabalho destaca-se a transição universidade-trabalho. Normalmente espera-se que, ao concluir um curso superior, os recém-formados sintam-se confiantes com o futuro profissional, que consigam encontrar uma ocupação relacionada à área de formação e aos objetivos individuais, além de se adaptarem ao papel de trabalhador e conquistarem a independência financeira. Devido às rápidas mudanças nos papéis, na rotina e na identidade, a transição para o trabalho é um momento significativo e geralmente difícil de ser vivenciado por grande parte dos estudantes universitários (Oliveira, 2014; Oliveira, Melo-Silva, Taveira, & Grace, 2016; Wendlandt & Rochlen, 2008).

Para compreender as especificidades do desenvolvimento de carreira desta população, pesquisadores têm proposto modelos integrativos para descrever o processo e as variáveis envolvidas. Sung, Turner e Kaewchinda (2013) propuseram o Modelo Integrativo Contextual de Desenvolvimento de Carreira de estudantes universitários. Parte-se do princípio que habilidades de desenvolvimento de carreira, tais como comportamentos de exploração de carreira, estabelecimento de metas, prontidão social e de trabalho, aprendizagem autorregulada e utilização de apoio emocional e instrumental predizem resultados educacionais e de desenvolvimento de carreira tais como eficácia, autoatribuições positivas, identidade vocacional, interesses vocacionais e proatividade.

Frente às demandas inerentes à construção da carreira na contemporaneidade, espera-se que os indivíduos, especialmente os universitários em transição, disponham de prontidão para manifestar crenças e comportamentos que respondam às demandas de adaptação ao trabalho em um mundo dinâmico e em transição (Rizzatti, Sacramento, Valmorbidia, Mayer, & Oliveira, 2018). Apesar da relevância dos distintos modelos do desenvolvimento de carreira disponíveis na literatura, entre eles o modelo proposto por Donald Super, alguns teóricos contemporâneos indicam a necessidade de reorganizar os principais conceitos e suas respectivas medidas no intuito de melhor descrever a relação entre as inúmeras variáveis que constituem e contribuem com o processo de desenvolvimento

e da construção da carreira na contemporaneidade (Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015).

Na esteira dessas demandas, nos últimos cinco anos, teóricos da carreira têm sido convidados a testar um modelo integrativo, denominado Modelo da Adaptação de Carreira (*Career Construction Model of Adaptation*), que reúne diferentes construtos relacionados ao desenvolvimento e a construção de carreira (Hirschi et al., 2015; Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017; Savickas & Porfeli, 2012). Acredita-se que diferentes traços psicológicos moldam recursos e respostas adaptativas imprescindíveis para a adaptação de carreira (Savickas & Porfeli, 2011). Nesse novo modelo, a adaptação de carreira seguiria uma sequência que inicia com a prontidão adaptativa (*adaptivity*) passando pelos recursos de adaptabilidade (*adaptability*), que desencadeariam as respostas adaptativas (*adapting*) e que, por sua vez, promoveriam os resultados de adaptação (*adaptation*) (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017; Savickas & Porfeli, 2012).

Em termos de medidas, no escopo do Modelo da Adaptação de Carreira a prontidão adaptativa, por se referir aos traços psicológicos, tem sido comumente avaliada por meio de escalas relacionadas à proatividade, à flexibilidade cognitiva e à personalidade (p. ex., Hirschi et al., 2015; Hirschi & Valero, 2015; Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães, & Duarte, 2012). Em relação à adaptabilidade de carreira, tem sido predominante a utilização da Escala de Adaptabilidade de Carreira (*Career Adapt-Abilities Scale*), que avalia um conjunto de recursos psicossociais relacionados à preocupação, ao controle, à curiosidade e à confiança com o futuro da carreira (p. ex., Ambiel, Hernández, & Martins, 2016; Audibert & Teixeira, 2015; Chan et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira et al., 2012). Para medir as respostas adaptativas, pesquisas recentes têm usado um conjunto diverso de medidas relacionadas ao planejamento, à exploração, à decisão de carreira e à autoeficácia ocupacional (p. ex., Hirschi & Valero, 2015; Hirschi et al., 2015; Neureiter & Traut-Mattausch, 2017; Rudolph et al., 2017). Por fim, os resultados da adaptação informam sobre os resultados alcançados no processo de desenvolvimento e construção da carreira, e têm sido comumente medidos em termos de comprometimento com a carreira, satisfação no trabalho, empregabilidade, engajamento, sucesso na carreira, entre outros (p. ex., Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017).

É importante ressaltar que o Modelo da Adaptação de Carreira parte do princípio que a prontidão adaptativa (traços psicológicos) por si só é insuficiente para dar suporte às respostas adaptativas (crenças e comportamentos de carreira), sendo necessários recursos autorreguladores de adaptabilidade de carreira para lidar com situações em mudança. É pela integração destes diferentes elementos que se alcançam os resultados da adaptação (Savickas & Porfeli, 2012).

As relações entre os diferentes elementos conceituais relacionados aos traços, aos recursos, às respostas e aos resultados da adaptação de carreira têm sido testadas em pesquisas recentes no contexto da transição universidade-trabalho. Evidências empíricas têm confirmado os pressupostos teóricos e demonstrado o efeito positivo da associação entre as facetas da adaptação nos resultados como a autoeficácia para a busca de emprego, situação de emprego, percepções de ajuste pessoa-ambiente, engajamento com a carreira, empregabilidade percebida, entre outros (p. ex., Hirschi et al., 2015; Ladeira, Oliveira, Melo-Silva, & Taveira, no prelo; Neureiter & Traut-Mattausch, 2017).

Apesar do crescente interesse dos pesquisadores em investigar a relação entre as dimensões do Modelo da Adaptação de Carreira na transição para o trabalho, verifica-se, pelas publicações, o uso de uma diversidade de medidas distintas para avaliar as facetas da

prontidão adaptativa, das respostas adaptativas e dos resultados da adaptação (p. ex., Hirschi et al., 2015; Hirschi & Valero, 2015; Neureiter & Traut-Mattausch, 2017; Perera & McIlveen, 2017). Para facilitar a avaliação destes constructos e para possibilitar a comparação dos resultados em futuras pesquisas, torna-se importante construir medidas simples que sejam capazes de traduzir as características de cada uma das dimensões do Modelo da Adaptação de Carreira adaptadas à realidade do desenvolvimento de carreira dos estudantes universitários em transição para o trabalho.

Diante do exposto, percebe-se a demanda pela construção de medidas que reúnam, em um único instrumento, um conjunto representativo de traços, respostas e resultados associados ao processo de desenvolvimento de carreira de estudantes universitários e que, ao mesmo tempo, seja capaz de informar sobre as diferentes facetas do processo de adaptação de carreira. Cientes dessa demanda, este estudo teve como objetivo construir e analisar as evidências de validade de conteúdo, de estrutura interna e convergente das Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários (EDCU), além de testar o ajustamento das escalas em um modelo de 2ª ordem denominado Respostas Adaptativas.

### Método

Trata de um estudo de construção e validação de medidas. Para a construção das Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários (EDCU) seguiu-se as recomendações de Pasquali (2010). Para o estudo psicométrico fez-se uso do método de validação cruzada *Holdout* (Kohavi, 1995). Este método consiste em utilizar dois subconjuntos de dados mutuamente exclusivos, sendo um para exploração e outro para teste. Este artigo descreve resultados de duas investigações que, em conjunto, tiveram como objetivos construir e testar as características psicométricas das EDCU, e utilizá-las em pesquisas para testar modelos sobre o desenvolvimento e a adaptação de carreira de estudantes universitários em transição para o trabalho.

Para organizar a apresentação do método e dos resultados, o processo de construção e avaliação das características psicométricas da medida foi subdividido em dois estudos. O Estudo 1 teve por objetivo construir e apresentar evidências de validade das EDCU e testar o seu ajustamento em um modelo de 2ª ordem, denominado Respostas Adaptativas. Já o Estudo 2, realizado com uma amostra independente, teve como objetivo examinar o ajuste e a estabilidade da medida e dos modelos propostos no Estudo 1, além de compará-los com modelos alternativos. Adicionalmente, foram feitos testes de confiabilidade (alfa de Cronbach) e de correlação das medidas para fortalecer as evidências de fidedignidade e de validade convergente. A seguir, o método e os resultados obtidos nos dois estudos são descritos separadamente.

#### Estudo 1: Elaboração dos itens, Evidências de Validade das EDCU e do Modelo das Respostas Adaptativas

O objetivo desta etapa foi elaborar um conjunto de escalas relacionadas ao desenvolvimento de carreira de estudantes universitários, obter evidências de validade por análise de juízes e realizar um estudo piloto para testar a estrutura fatorial preliminar da medida e o ajuste inicial do modelo das Respostas Adaptativas.

**Participantes.** Para a etapa da construção dos itens, participaram os membros de um grupo de pesquisa em Psicologia Vocacional, cinco juízes especialistas e oito estudantes universitários. Para as análises iniciais da estrutura fatorial, utilizou-se uma amostra não-probabilística, composta por 706 estudantes universitários, de ambos os sexos, sendo a maioria mulheres (n=452), com

idade variando de 17 a 51 anos, com média de 23,54 ( $DP=5,06$ ). Em relação ao tempo de graduação, 281 participantes estavam nos primeiros dois anos (do 1º a 4º semestre), 305 estavam no terceiro e quarto ano (5º a 8º semestre), e 114 estavam no quinto ou sexto ano (9º ao 12º semestre). Os participantes eram provenientes de duas universidades públicas situadas no Estado do Rio Grande do Sul, sendo uma na capital (correspondendo a 84,3% da amostra) e outra no interior do estado (15,7%). Os cursos com maior representação na amostra (superior a 2%) foram: Administração (26,9%), Farmácia (11,5%), Arquitetura (8,8%), Pedagogia (6,8%), Psicologia (6,5%), Veterinária (6,4%), Biblioteconomia (5,8%), Biologia (4,0%), Agronomia (3,5%), Enfermagem (3,0%), Engenharia de Alimentos (2,5%), Engenharia de Produção (2,4%), Letras (2,0%) e Jornalismo (2,0%). Os outros 7,9% da amostra foram compostos por estudantes de outros oito diferentes cursos.

**Instrumentos.** Para esta etapa do estudo utilizou-se a versão inicial das Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários, cujo processo de elaboração foi descrito anteriormente. O instrumento é composto por 53 itens, subdivididos em 5 dimensões: Clareza de autoconceito profissional, Decisão em relação ao projeto profissional, Autoeficácia profissional, *Locus de controle profissional* e Planejamento de carreira. Além das escalas foco deste estudo, um questionário sociodemográfico com informações sobre idade, sexo, curso frequentado e etapa de curso também foi utilizado.

**Procedimentos de coleta e análise dos dados e cuidados éticos.** O instrumento foi aplicado presencialmente em salas de aula, em formato lápis-e-papel, como parte integrante de diferentes projetos de pesquisa relacionados ao tema do desenvolvimento vocacional de estudantes universitários, juntamente com outros instrumentos. A aplicação foi realizada ou por um dos autores do artigo ou por bolsistas treinados para esse fim. Em todas as coletas houve aprovação prévia de comitê de ética de pesquisa das instituições envolvidas (pareceres CAAE 05103412.3.000.5334; CAAE 27085914.0.0000.5334; CAAE 0102.0.243.0009), e os participantes assinaram um termo de consentimento informado antes de preencherem os instrumentos (e assentimento parental nos casos de menores de 18 anos).

Como procedimentos de análise da estrutura fatorial das EDCU, inicialmente os dados foram submetidos à Análise Fatorial Exploratória (AFE) para avaliar a estrutura fatorial subjacente e refinar o conjunto de itens. Ainda na etapa de estudos exploratórios, realizaram-se análises de correlação de Pearson, entre os fatores do instrumento. Essas análises são importantes, pois como a análise fatorial depende do padrão de correlação entre as variáveis observadas, espera-se que variáveis estatisticamente independentes não contribuam para a construção de um fator comum (Figueiredo Filho & Silva Júnior, 2010).

Em seguida, foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) para testar o ajustamento dos modelos de 1ª ordem das EDCU e de 2ª ordem relacionado às Respostas Adaptativas. Na AFE, os fatores foram extraídos usando o método dos Componentes Principais (PCA) com rotação oblíqua (*Direct Oblimim*). Costello e Osborne (2005) pontuam que o método PCA é aconselhado quando se quer reduzir um grande número de itens em poucos componentes. Optou-se pela realização da rotação oblíqua, pois é o método mais indicado para as pesquisas em ciências sociais (Beavers et al., 2013; Tabachnick & Fidell, 2013) e quando há a hipótese que os fatores da escala estejam correlacionados. A análise da solução fatorial derivou de quatro critérios: (a) autovalores  $\geq 1$ , (b) *screeplot*, (c) cargas fatoriais, e (d) matriz de correlações.

Para a AFC foi utilizado o método de estimação *Maximun Likelihood*. A adequação inicial do modelo hipotetizado foi avaliada

por meio dos seguintes indicadores: Qui-Quadrado e os Graus de Liberdade, *Goodness-of-fit* (GFI); *Comparative Fit Index* (CFI), *Root Mean Square Error Aproximation* (RMSEA). O  $\chi^2/gf$  indica a magnitude da discrepância entre a matriz de covariância observada e a modelada, testando a probabilidade de o modelo teórico se ajustar aos dados. Portanto, um adequado ajustamento do modelo em relação aos índices considera aceitável  $\chi^2/gf \leq 5$  e desejável  $\chi^2/gf \leq 2$ . Os índices GFI e CFI são análogos ao  $R^2$  na regressão múltipla e, portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Os dois indicadores podem variar de 0 a 1, sendo que os valores a partir .90, ou superiores, indicam um ajustamento satisfatório. Por sua vez, o RMSEA é também uma medida de discrepância, de modo que índices da RMSEA  $\leq .08$  são considerados aceitáveis; no entanto, ocorre melhor ajustamento quando RMSEA  $\leq .05$  (Marôco, 2010).

Por se tratar do estudo-piloto, de refinamento da medida, para analisar a necessidade de reespecificação do modelo foram considerados os aspectos conceituais e a análise dos Índices de Modificação (IM) superiores a 30 (Marôco, 2010). Para a análise dos dados, foram utilizados os pacotes estatísticos *SPSS for Windows* e *SPSS AMOS*, versão 22 para a AFE e a AFC, respectivamente.

## Estudo 2: Re-teste, Comparação entre Modelos Alternativos e Evidências de Validade Convergente

O Estudo 2 objetivou examinar o ajuste e a estabilidade das EDCU e do modelo das Respostas Adaptativas proposto no Estudo 1 em uma amostra independente, comparando com modelos alternativos.

**Participantes.** Participaram deste estudo 351 estudantes universitários dos últimos dois anos da graduação (7<sup>o</sup> ao 10<sup>o</sup> semestre) dos cursos de Administração (14.2%, N=50), Ciências Contábeis (21.7%, N=76), Direito (23.9%, N=84), Letras (11.1%, N=39), Pedagogia (16.8%, N=59) e Psicologia (12.3%, N=43). Dentre eles, 63% (N=221) eram do sexo feminino e 37% (N=130) do sexo masculino. As idades variaram de 19 a 60 anos (M=25.8, DP=6.63). Os universitários cursavam cursos de graduação em universidades públicas (N=223) e particulares (N=128) de cidades do interior de São Paulo e Mato Grosso do Sul.

**Instrumentos.** Para o teste de validade convergente foram utilizadas as escalas descritas a seguir.

**Escala de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho – ESTUT** (Oliveira et al., 2016). É composta por 22 itens subdivididos em quatro dimensões, sendo elas: inserção e satisfação profissional; confiança no futuro profissional; remuneração e independência financeira; e adaptação ao trabalho.

**Versão Brasileira da Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho - AETT-Br** (Vieira, Soares, & Polydoro, 2006). Constituída por 28 itens subdivididos em três fatores: autoeficácia na adaptação ao trabalho; autoeficácia na regulação emocional; autoeficácia na procura de emprego.

**Procedimentos de coleta e análise de dados e cuidados éticos.** Para a coleta de dados, inicialmente fez-se contato com coordenadores de cursos de universidades públicas e particulares de três cidades do interior de São Paulo e Mato Grosso do Sul. Após autorização para a coleta de dados, o projeto foi submetido e aprovado pelo comitê de ética de pesquisa da universidade de um dos pesquisadores, sob o parecer nº 2116/2011, CAAE n.0174.0.049.049-11. Os estudantes foram convidados a participar da pesquisa, e aos que decidiram informou-se sobre os objetivos da pesquisa e os aspectos éticos como sigilo e anonimato. Antes de iniciar o preenchimento

do caderno de pesquisa os participantes assinaram um termo de consentimento informado.

Realizaram-se análises Fatoriais Confirmatórias (AFC) para testar a estabilidade dos modelos propostos. Como no Estudo 1, para a AFC foi utilizado o método de estimação *Maximun Likelihood* e a adequação inicial do modelo hipotetizado foi avaliada por meio dos seguintes indicadores: Qui-Quadrado e os Graus de Liberdade, *Comparative Fit Index* (CFI), *Root Mean Square Error Aproximation* (RMSEA), *Akaike Information Criterion* (AIC), *Bayes Information Criterion* (BIC) e *Browne-Cudeck Criterion* (BCC). Os últimos três indicadores são utilizados para comparar dois ou mais modelos e o que apresenta melhor ajuste é o que possuiu menor valor (Formiga, Duarte, Neves, Machado, & Machado, 2015). Além disso, foram realizadas análises de correlação de Pearson entre os fatores das EDCU e as Escalas de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho e de Autoeficácia na Transição para o Trabalho, a fim de avaliar a validade convergente das EDCU. Por fim, foram feitos testes de confiabilidade (alfa de Cronbach) para ampliar as evidências de validade. Para a análise dos dados, foram utilizados os pacotes estatísticos *SPSS for Windows* e *SPSS AMOS*.

## Resultados

### Estudo 1: Elaboração dos itens do instrumento, Evidências de Validade das EDCU e do Modelo das Respostas Adaptativas

**Elaboração dos itens.** Os itens das EDCU foram construídos por um grupo de pesquisa em Psicologia Vocacional com experiência prática em orientação profissional e de carreira com estudantes universitários. A operacionalização dos itens inspirou-se no modelo teórico *life-span, life-space*, proposto por Donald Super, que descreve o desenvolvimento de carreira como um processo ao longo da vida que requer a prontidão dos indivíduos para responder de acordo com as exigências de cada estágio do desenvolvimento e dos diferentes contextos sociais, em um movimento contínuo de explorar e assumir novos papéis e tentar se estabelecer por meio de avanços e reciclagens (Super, 1980; Super, Savickas, & Super, 1996). Neste estudo, o desenvolvimento de carreira foi operacionalizado por meio de um conjunto de crenças, atitudes e comportamentos relacionados às respostas adaptativas na transição universidade-trabalho. É importante ressaltar que, no escopo das teorizações recentes, as respostas adaptativas compõem o Modelo de Adaptação de Carreira e têm sido definidas como as crenças e comportamentos utilizados pelos indivíduos para responder às tarefas do desenvolvimento e às transições na carreira. Como mencionado, pesquisas realizadas nos últimos anos têm privilegiado o uso de medidas relacionadas ao planejamento, exploração, decisão de carreira e autoeficácia profissional para medir as respostas adaptativas (p. ex., Hirschi & Valero, 2015; Hirschi et al., 2015; Neureiter & Traut-Mattausch, 2017; Rudolph et al., 2017).

Partindo deste quadro de referência, estruturou-se um modelo com cinco dimensões para as EDCU. A primeira dimensão, *Clareza de autoconceito profissional*, refere-se à clareza que o universitário tem dos seus interesses, valores e habilidades no campo profissional, indicando o grau de incorporação do aspecto profissional à identidade pessoal e refletindo-se na motivação, no comprometimento e na satisfação com a escolha profissional realizada. A segunda dimensão, *Decisão em relação ao projeto profissional*, refere-se à clareza e certeza que o estudante tem dos seus objetivos profissionais, traduzidos em um projeto profissional com metas definidas e planos para atingi-las. A terceira dimensão, *Autoeficácia profissional*, refere-se à crença do universitário na sua capacidade



para exercer adequadamente suas atividades profissionais, refletida em atitudes de confiança quanto ao seu desempenho. A quarta dimensão, *Lócus de controle profissional* (interno), refere-se à crença de que o sucesso profissional, entendido como a conquista de oportunidades no mercado de trabalho, depende mais do esforço pessoal ou de iniciativas do próprio estudante do que de circunstâncias ambientais ou casuais. Por fim, a quinta dimensão, *Planejamento de carreira*, refere-se à preocupação e cuidado que um sujeito tem em relação à sua carreira, orientando-se para o futuro e exibindo comportamentos no sentido de preparar-se para tomar decisões ou para avançar na carreira, como explorar oportunidades, buscar informações, fazer redes de contatos e estabelecer metas e planos. Esta última dimensão difere da segunda (*Decisão em relação ao projeto profissional*), pois abarca comportamentos exploratórios que deveriam anteceder as tomadas de decisão e planejamento, assim como esforços cognitivos de elaboração de planos. A dimensão *Decisão*, por sua vez, traz uma percepção subjetiva mais global de clareza quanto aos objetivos profissionais e dos planos para atingi-los sem envolver, necessariamente, comportamentos efetivos de planejamento.

Com base nas definições das cinco dimensões estabelecidas inicialmente, foram criados, pelo grupo de pesquisa, itens representativos de cada um dos construtos. Ao todo, foram gerados 53 itens, sendo 10 de autoconceito profissional (exemplo: “Trabalhar na profissão que escolhi é muito importante para minha realização pessoal”), 10 de decisão em relação ao projeto profissional (exemplo: “Eu tenho clareza sobre quais são os meus objetivos profissionais”), 12 de autoeficácia profissional (exemplo: “Eu domino as habilidades necessárias para exercer a minha profissão eficazmente”), 10 de lócus de controle (exemplo de item revertido: “Eu vejo o meu futuro profissional dependendo de forças externas a mim”) e 13 de planejamento (exemplo: “Tenho buscado modos de lidar com possíveis barreiras a meus planos profissionais”). Esses itens foram então submetidos à análise de cinco juízes, que foram orientados a classificar os itens conforme as definições apresentadas. Todos os cinco juízes tinham conhecimentos na área de psicologia vocacional e possuíam experiência prática de ao menos um ano em orientação profissional. Os juízes receberam as definições teóricas das dimensões e foram instruídos a classificarem os itens nas referidas dimensões (sem identificação da dimensão à qual pertenceriam). Dos 53 itens, 32 foram classificados conforme as expectativas pelos cinco juízes, 10 itens por quatro dos juízes e 11 itens por três dos juízes. Os juízes também foram perguntados sobre sugestões a respeito da clareza de redação dos itens, não tendo sido feitas observações. A concordância da maioria dos juízes na classificação dos itens nas respectivas dimensões foi tomada como evidência de validade aparente da escala. Note-se que os juízes não foram perguntados, em cada item, se concordavam com a categorização feita pelos criadores dos itens. Eles classificaram cada um dos itens nas cinco dimensões conforme as definições dadas, o que se constituiu em uma sistemática de julgamento da pertinência dos itens às dimensões muito mais exigente. Por isso a concordância da maioria dos juízes (ao menos três) nos itens foi considerada adequada, e assim foram mantidos os 53 itens para as análises posteriores.

O passo seguinte foi a realização de uma aplicação-piloto do instrumento com estudantes universitários, a fim de verificar se os itens e a chave de respostas eram compreendidos conforme o esperado. Oito estudantes, convidados por conveniência, responderam individualmente o instrumento e logo em seguida foram questionados sobre a clareza dos itens e do formato de respostas, assim como se tinham sugestões para alguma modificação. A seguinte instrução foi criada para o instrumento: “Responda os itens

abaixo marcando o número que melhor representa a sua opinião, de acordo com a chave de respostas. Você pode usar os números 1, 2, 3, 4 ou 5, dependendo do quanto você acha que cada afirmação corresponde ao modo como você pensa, sente ou age”. A chave de respostas consistiu em uma escala Likert de cinco pontos, com âncoras descritivas nos extremos, onde 1 = “A frase é totalmente falsa a seu respeito (não corresponde de maneira alguma ao modo como você se sente, pensa ou age)” e 5 = “A frase é totalmente verdadeira a seu respeito (corresponde perfeitamente ao modo como você se sente, pensa ou age)”. Nenhum dos participantes do estudo piloto relatou dificuldades para compreender os itens e respondê-los, nem foram sugeridas modificações. Assim, considerou-se o instrumento adequado para aplicação e análises subsequentes.

**Evidências de validade das EDCU e do modelo das respostas adaptativas.** Inicialmente, os 53 itens das EDCU foram analisados por meio de Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) com o intuito de explorar a estrutura fatorial subjacente e para refinar o conjunto de itens. Foram analisados os pressupostos básicos para a condução das análises fatoriais, tais como linearidade, multicolinearidade e dados omissos. Posteriormente, os dados foram submetidos aos testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Bartlett’s. Para esta amostra (N=706) os dados atenderam aos pressupostos básicos. O KMO foi de 0,94, indicando adequação amostral para a análise. O teste de esfericidade de Bartlett [qui-quadrado (1378) = 147118,682,  $p < .001$ ] sinalizou que as correlações entre os itens eram suficientes para a realização da análise fatorial.

A solução inicial apontou oito componentes com autovalores maiores do que 1; contudo, pela análise do *screeplot*, observou-se que apenas 5 componentes estavam posicionados antes da inflexão. Por esse motivo e considerando a expectativa teórica inicial do instrumento, procedeu-se a diversas análises de componentes principais, com rotação *oblimin*, com a extração de 5 fatores. Por meio de análises sucessivas, os itens que tiveram cargas fatoriais baixas (<.30) em todos os componentes, ou (b) altas (>.40) em mais de um componente foram eliminados. Assim, após as primeiras AFE, os 53 itens das EDCU reduziram-se para 41 itens, subdivididos em 5 fatores.

A eliminação de itens ensejou mudanças nos nomes de algumas dimensões, de forma a que a designação ficasse mais consistente com os conteúdos dos itens sem, no entanto, alterar substancialmente o significado das dimensões. O fator 1 contou com 8 itens relacionados a *Identidade de Carreira* (antes denominado Clareza de autoconceito profissional); o fator 2 agrupou 9 itens que inicialmente estavam alocados na dimensão Planejamento de Carreira, mas que, após a análise de conteúdo dos itens mantidos nesta dimensão, optou-se por renomear para *Exploração Ampliada*; o fator 3 agrupou 10 itens relacionados à *Autoeficácia Profissional*. O fator 4 agrupou 7 itens relacionados ao *Lócus de Controle Profissional*, e o fator 5 reuniu 7 itens relacionados a *Decisão de Carreira* (antes denominado Decisão em relação ao projeto profissional). A solução com cinco fatores foi responsável por explicar 48,4% da variância total. A estrutura fatorial dos 41 itens divididos em cinco fatores se mostrou parcimoniosa, com uma estrutura simples e de fácil interpretação.

Em relação à análise da estrutura de correlação entre as cinco subescalas da EDCU, os resultados mostraram que as dimensões das EDCU estiveram positiva e moderadamente correlacionadas entre si, com indicadores variando de 0,35 a 0,56, com a exceção da dimensão *Lócus de Controle profissional* que apresentou correlações significativas, mas de intensidade fraca, que variaram de 0,22 a 0,29, como as demais.

Finalizada a etapa das AFEs, os itens que compuseram as cinco dimensões das EDCU foram submetidos a procedimentos de AFC. Os resultados mostraram índices de adequação ligeiramente abaixo dos padrões recomendados, ( $X^2/(796)=2339,141$ ,  $p < 0,001$ ,  $N=706$ ;  $X^2/df=30,04$ ;  $GFI = 0,847$ ;  $CFI= 0,850$ ;  $RMSEA = 0,054$ ), em especial nos indicadores GFI e CFI. Devido a esses resultados, para melhorar o ajuste do modelo, foram analisados os índices de modificação (IM). Observou-se que as maiores covariâncias de erro estavam localizadas entre os itens 41, 29, 16, 15, 36, 2, 13, 7, 20 e 37, que possuíam IM superiores a 30.

Antes de decidir pela eliminação, foram considerados o marco teórico e o conteúdo dos itens. Como resultado dessa análise, optou-se pela eliminação dos 10 itens com altos índices de modificação por entender que esta etapa do estudo é de natureza exploratória, e busca reduzir o número de itens e encontrar o melhor ajustamento para o modelo. Assim, o novo modelo reespecificado com 31 itens subdivididos em cinco escalas foi novamente submetido a AFC e observou-se que os índices de ajuste melhoraram consideravelmente, passando a atender aos padrões recomendados ( $X^2/(430)=1644,028$ ,  $p < 0,001$ ,  $N=706$ ;  $X^2/gf= 2,823$ ;  $GFI= 0,908$ ;  $CFI= 0,913$ ;  $RMSEA = 0,064$ ).

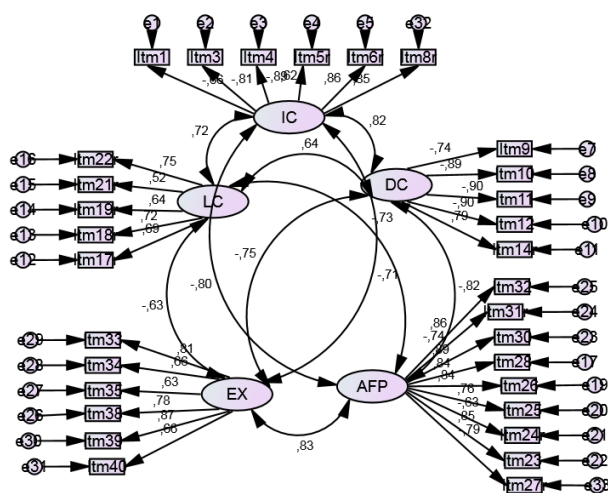


Figura 1. Escalas de Desenvolvimento de Carreira de estudantes Universitários com 31 itens e 5 fatores (N=706)

Assim, dando prosseguimento ao teste do modelo das Respostas Adaptativas, as cinco dimensões da EDCU foram organizadas e testadas em um modelo de 2ª ordem (ver Figura 2). Os indicadores de ajustamento do modelo de 2ª ordem mostraram-se dentro dos padrões recomendados ( $X^2/(429)= 1090,75$ ,  $p < 0,001$ ,  $N=706$ ;  $X^2/gf=2,543$ ;  $GFI = 0,904$ ;  $CFI= 0,907$ ;  $RMSEA= 0,064$ ).

Em conjunto, os resultados do Estudo 1 apresentaram evidências preliminares de validade do modelo de 1ª ordem das EDCU, bem como do modelo de 2ª ordem denominado de Respostas Adaptativas. As Figuras 1 e 2 mostram a estrutura dos modelos testados com os seus respectivos coeficientes (que devem ser interpretadas como coeficientes de regressão). Todos os coeficientes apresentados nas Figuras 1 e 2 foram significativos, com cargas fatoriais superiores a .40, com exceção do fator *Locus de Controle Profissional* que apresentou um coeficiente negativo com o fator de segunda ordem das Respostas Adaptativas (-0,31). Os coeficientes negativos dos fatores *Locus de Controle Profissional* e *Decisão de Carreira* devem-se ao fato de que os escores nestas dimensões foram computados de forma revertida nesta análise, ou seja, escores elevados indicam *locus* externo e baixa decisão de carreira.

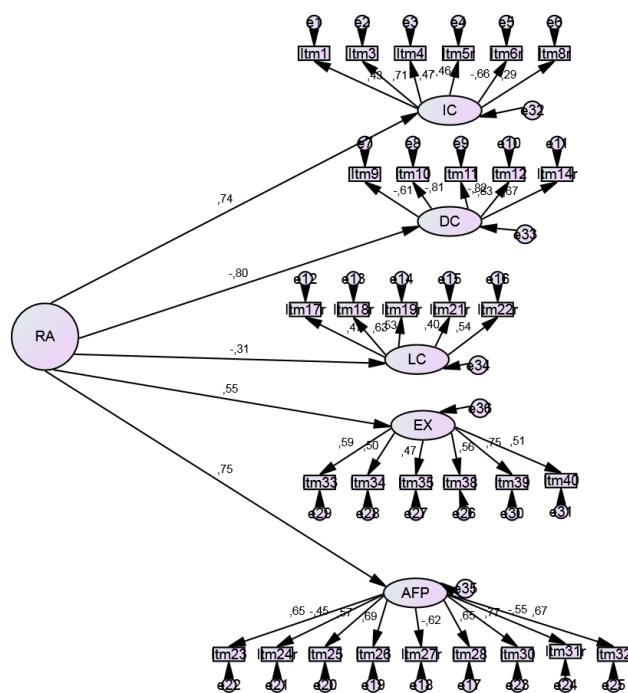


Figura 2. Modelo de 2ª Ordem das Respostas Adaptativas para Estudantes Universitários (N=706)

Assim, a versão final do instrumento ficou composta por 31 itens subdivididos em cinco dimensões que medem a identidade de carreira, decisão de carreira, exploração ampliada, autoeficácia profissional e *locus* de controle profissional. A Tabela 1 apresenta os itens e as respectivas subescalas das EDCU.

A dimensão *Identidade de carreira* incluiu seis itens que indicam o grau de incorporação do aspecto profissional à identidade pessoal, refletindo-se na motivação, no comprometimento e na satisfação com a escolha profissional realizada. A dimensão da *Decisão de carreira* agrupou cinco itens que se referem à clareza e certeza que o universitário tem dos seus objetivos profissionais, traduzidos em um projeto profissional com metas definidas e planos para atingi-las. A dimensão *Locus de controle profissional* (interno) agregou cinco itens que se referem à crença de que o sucesso profissional (entendido como a conquista de oportunidades no mercado de trabalho) depende mais do esforço pessoal ou de iniciativas do próprio sujeito do que de circunstâncias ambientais ou casuais. A dimensão da *Autoeficácia profissional* incluiu nove itens que refletem a crença que a pessoa tem na sua capacidade para exercer adequadamente suas atividades profissionais, refletida em atitudes de confiança quanto ao seu desempenho. E a dimensão da *Exploração ampliada* agrupou seis itens que se referem a comportamentos de reflexão sobre si mesmo e a carreira, à busca ativa de experiências e informações sobre o mundo profissional, além de comportamentos de orientação ao futuro e de preparação para a tomada de decisão, como a exploração de oportunidades, a construção de redes de contatos, a identificação de barreiras e o monitoramento do alcance dos objetivos traçados.

Tabela 1  
Itens e Subescalas das EDCU

Itens	Dimensão
1. Trabalhar na profissão que escolhi é muito importante para minha realização pessoal.	IC
2. Eu consigo me imaginar no futuro trabalhando na profissão que escolhi.	IC
3. Eu me sinto satisfeito e tranquilo com minha opção profissional.	IC
4. Eu não me sinto motivado com a carreira profissional que escolhi para mim.*	IC
5. Fico imaginando se outras profissões não estariam mais de acordo com meus interesses e valores.*	IC
6. Tenho dúvidas se realmente quero seguir carreira na profissão que escolhi.*	IC
7. Eu considero que tenho um projeto profissional realista para mim.	DC
8. Eu tenho clareza sobre quais são os meus objetivos profissionais.	DC
9. Eu tenho metas definidas em relação à minha profissão e um plano para alcançá-las.	DC
10. Eu tenho planos profissionais já bem estabelecidos.	DC
11. Tenho dificuldade em definir um plano profissional para mim.*	DC
12. Conseguir uma boa posição na minha profissão depende de eventos que estão fora do meu controle.*	LC
13. Eu vejo o meu futuro profissional dependendo de forças externas a mim.*	LC
14. Eu vejo as minhas oportunidades profissionais dependendo mais do mercado de trabalho ou dos outros do que de mim mesmo.*	LC
15. Para eu me dar bem profissionalmente precisarei contar com a ajuda da sorte.*	LC
16. Não há muita coisa que eu possa fazer para aumentar minhas chances de sucesso profissional.*	LC
17. Eu me considero um profissional bem preparado na área em que atuo ou pretendo atuar.	AFP
18. Acho que não tenho conhecimentos suficientes para exercer minha profissão satisfatoriamente.*	AFP
19. Eu percebo que tenho qualidades pessoais importantes para exercer bem a minha profissão.	AFP
20. Eu domino as habilidades necessárias para exercer a minha profissão eficazmente.	AFP
21. Eu me sinto inseguro para exercer a minha profissão.*	AFP
22. Eu me considero capaz de lidar com situações novas para mim em minha profissão.	AFP
23. Eu me sinto capaz de executar satisfatoriamente as tarefas relacionadas à minha profissão.	AFP
24. Sinto que tenho ou terei dificuldades para me desempenhar bem em meu papel profissional.*	AFP
25. Eu me sinto confiante para solucionar problemas e tomar decisões no dia-a-dia da minha profissão	AFP
26. Eu constantemente avalio quais habilidades preciso aprimorar para atingir meus objetivos profissionais.	EX
27. Tenho refletido sobre minhas experiências a fim de identificar ou refinar meus interesses relacionados à profissão.	EX
28. Busco ativamente informações sobre oportunidades de trabalho em minha profissão.	EX
29. Tento identificar possíveis barreiras ou dificuldades para executar meus planos profissionais.	EX
30. Tenho buscado modos de lidar com possíveis barreiras a meus planos profissionais.	EX
31. Tento construir e manter uma rede de contatos pessoais que possam me ajudar a ingressar no mercado de trabalho.	EX

Nota. IC: identidade de carreira; EX: exploração; AEP:autoeficácia profissional; LC: locus de controle; DC: decisão de carreira. (\*) Itens com asterisco devem ter suas respostas invertidas

## Estudo 2: Re-teste, Comparação entre Modelos Alternativos e Evidências de Validade Convergente

Dando continuidade aos procedimentos de validação cruzada, os resultados obtidos no Estudo 1 foram testados numa amostra independente (N=351). Novas AFCs foram conduzidas para examinar o ajuste e estabilidade dos fatores de 1ª ordem das EDCU (Modelo 1) e do modelo de 2ª ordem proposto no estudo 1 (Modelo 2) em comparação a outros modelos alternativos de 1ª e 2ª ordem que não incluíssem a dimensão *Locus* de Controle. Optou-se por testar estes modelos uma vez que, no estudo 1, a correlação desta dimensão com as demais apresentou correlações significativas, mas de intensidade fraca com às demais dimensões da medida. Além desses modelos, testou-se o ajustamento de um modelo unifatorial. Os resultados das AFCs para cada modelo estão apresentados na Tabela 2.

O ajustamento dos modelos 1 e 2 mostraram índices satisfatórios em dois dos quatro indicadores utilizados. Os indicadores GFI e CFI mostraram-se superiores a 0,82, indicando um ajustamento sofrível, porém aceitável do modelo. Em conjunto, estes resultados sugerem a estabilidade do ajustamento das EDCU e do modelo das Respostas Adaptativas. Comparando estes dois modelos, observou-se que o modelo 1, das Respostas Adaptativas, apresentou índices de ajustamento ligeiramente melhores do que o modelo 2, com os fatores de 1ª ordem das EDCU.

Ao comparar os modelos de 1ª e 2ª ordem sem a dimensão *locus de controle*, observou-se que estes dois modelos também apresentaram indicadores dentro dos limites recomendados, na maioria dos indicadores. Ao comparar os resultados do modelo 3 e modelo 4 com os modelos propostos no Estudo 1 (modelo 1 e 2), observou-se que os modelos de 2ª ordem com (modelo 1) e sem a dimensão *locus* de controle (modelo 3) foram os que apresentaram melhores indicadores. Porém, ao se analisar os indicadores que são utilizados para a comparação entre modelos (AIC, BIC e AIC), constatou-se que o modelo de 2ª ordem sem a dimensão *locus* de controle apresentou melhores indicadores (modelo 3). Por fim, ao se analisar os indicadores de ajustamento do unifatorial (modelo 5), observou-se que todos os indicadores estavam abaixo dos padrões recomendados.

Após as AFC, prosseguiram-se os testes de correlação para corroborar os resultados com evidências de validade convergente das EDCU. Buscou-se correlacionar as dimensões do instrumento com as Escalas de da Autoeficácia na Transição para o Trabalho e Sucesso na Transição Universidade-trabalho. Os resultados apresentados na Tabela 3 mostram que, com a exceção da dimensão *locus* de controle, todas as demais dimensões da EDCU apresentaram correlações significativas entre si e com as demais variáveis investigadas.

Por fim, para testar a consistência interna do instrumento e seus respectivos fatores, foram realizados testes de confiabilidade medidos pelo coeficiente alfa *Cronbach*. O valor do alfa para as EDCU geral foi de 0,91. Os valores para cada um dos quatro fatores variaram de 0,65 a 0,88 [identidade de carreira ( $\alpha = 0,82$ ); decisão de carreira ( $\alpha = 0,88$ ); exploração ampliada ( $\alpha = 0,81$ ), *locus* de controle ( $\alpha = 0,65$ ) e autoeficácia profissional ( $\alpha = 0,83$ )].

## Discussão

Teorizações recentes no campo da Psicologia da Carreira têm enfatizado a interdependência de um conjunto de traços psicológicos, recursos psicossociais e respostas adaptativas com potencial para facilitar o processo de construção e desenvolvimento de carreira na contemporaneidade (p. ex., Hirschi, et al., 2015; Rudolph et al., 2017; Savickas & Porfeli, 2011; 2012). Paralelamente, nos

Tabela 2

Indicadores de Ajuste das Análises Fatoriais Confirmatórias: Comparação entre Modelos

Modelos	$\chi^2$	df	CMIN/df	GFI	CFI	RMSEA	AIC	BIC	BCC
Modelo 1: RA Fator de 2ª ordem - com LC	1083,828	435	2,492	0,823	0,846	0,065	1205,828	1218,828	1441,336
Modelo 2: EDCU 5 fatores 1ª ordem - com LC	1173,002	430	2,728	0,815	0,824	0,070	1305,002	1318,285	1559,814
Modelo 3: RA Fator de 2ª ordem - sem LC	811,406	300	2,705	0,837	0,866	0,070	913,406	921,933	1110,306
Modelo 4: EDCU 4 fatores 1ª ordem - sem LC	881,983	298	2,960	0,827	0,847	0,075	987,983	996,844	1192,605
Modelo 5 - Unifatorial	2360,194	436	5,413	0,637	0,541	0,112	2480,194	2492,270	2711,841

Nota. RA – Respostas Adaptativas; LC - Locus de Controle

últimos cinco anos, tem crescido o interesse dos pesquisadores pelo uso do Modelo da Adaptação de Carreira como referência para as pesquisas sobre a construção da carreira em vários estágios do desenvolvimento da vida e carreira (Rudolph et al., 2017).

Partindo deste quadro de referência, é consenso que os momentos de transição, como os vivenciados pelos universitários na transição para o trabalho, requerem um repertório diversificado de atitudes e comportamentos que promovam o desenvolvimento e a adaptação de carreira. Contudo, existem lacunas na construção de medidas direcionadas a essa população. Este estudo foi delineado a fim de contribuir com o campo de estudos do desenvolvimento de carreira de estudantes universitários, bem como no intuito de reforçar as evidências empíricas sobre o construto das Respostas Adaptativas dentro do Modelo da Adaptação de Carreira.

Por meio de dois estudos interdependentes, buscou-se construir e apresentar evidências de validade de uma medida multifatorial, de fácil utilização e interpretação, capaz de avaliar, em um único instrumento, um conjunto de crenças, atitudes e comportamentos relacionados ao desenvolvimento de carreira de estudantes universitários, que se associam teoricamente com o construto das respostas adaptativas na transição para o trabalho. No Estudo 1, conforme esperado, os resultados das AFE mostraram que o modelo com 5 dimensões (identidade de carreira, comportamentos ampliados de exploração, decisão de carreira, autoeficácia profissional e locus

de controle) explicou melhor a variância total da medida, com consistência interna satisfatória. As AFCs reforçaram as evidências da estrutura interna das EDCU, bem como confirmou a hipótese do modelo de 2ª ordem das Respostas Adaptativas, sugerindo um ajustamento que suporta a medida, atendendo na maioria dos indicadores de referência indicados na área, ou então estando muito próximos, especificamente o CFI e o GFI (Marôco, 2010; Formiga et al., 2015). Ainda, as dimensões das EDCU apresentaram correlações positivas e significativas entre si. Contudo, destaca-se que, o locus de controle foi a única dimensão que apresentou correlações de intensidade fraca.

No intuito de corroborar com as evidências da estrutura interna e convergente das EDCU, bem como testar a estabilidade do ajustamento do modelo das Respostas Adaptativas, o Estudo 2 foi conduzido em uma amostra independente. De modo geral, os resultados reafirmaram a estrutura multifatorial da medida e do modelo de 2ª ordem, com e sem a dimensão do locus de controle, além de demonstrar boas evidências de validade convergente da medida. As EDCU, com a exceção da dimensão locus de controle se correlacionaram positivamente com todas as dimensões das Escalas de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho e de Autoeficácia na Transição Universidade-Trabalho. Novamente, apenas a dimensão locus de controle apresentou correlações baixas e não significativas com as demais medidas.

Tabela 3

Correlações entre as EDCU e as Escalas de Autoeficácia na Transição para o trabalho e Sucesso na Transição Universidade-Trabalho

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários											
1. Identidade de Carreira	1										
2. Decisão de Carreira	,60**	1									
3. Locus de Controle	,28**	,26**	1								
4. Autoeficácia Profissional	,50**	,58**	,26**	1							
5. Exploração Ampliada	,28**	,37**	,06	,45**	1						
Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho											
6. Autoef. na Adaptação ao Trabalho	,38**	,39**	,26**	,52**	,46**	1					
7. Autoef. na Regulação Emocional	,14*	,18*	,15*	,33**	,35**	,62**	1				
8. Autoef. na Procura por Emprego	,16*	,10	,01	,25**	,28**	,32**	,31**	1			
Escala de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho											
9. Inserção e satisfação com a Carreira	,33**	,28**	,04	,37**	,23**	,23**	,06	,16*	1		
10. Confiança no Futuro de Carreira	,27**	,29**	,08	,38**	,24**	,28**	,20**	,12	,58**	1	
11. Remuneração e Independência Financeira	,13	,20**	,05	,34**	,20**	,13	-,02	,10	,55**	,45**	1
12. Adaptação ao Trabalho	,18*	,19**	,03	,41**	,26**	,31**	,15*	,27**	,60**	,55**	,67**

Nota. \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$



Em conjunto, os dados parecem sugerir uma adequação um pouco melhor dos modelos de 1ª e 2ª ordem sem a dimensão *locus* de controle. Estes resultados corroboram outros modelos do desenvolvimento de carreira de estudantes universitários que enfatizam a importância dos comportamentos de exploração e das crenças de autoeficácia para a construção da identidade de carreira e para a tomada de decisão durante o processo de transição para o trabalho (p. ex., Sung et al., 2013; Turner & Lapan, 2013). Em contrapartida, o comportamento diferenciado da dimensão *locus* de controle, contraria o que alguns autores têm defendido. Perera e McIlveen (2017) e Zhou, Guan, Xin, Mak e Deng (2016) afirmam que o conceito *locus* de controle no escopo do Modelo da Adaptação de Carreira refere-se à crença do quanto os eventos de carreira são determinados pela ação individual, refletindo uma predisposição para agir em resposta às situações de desequilíbrio, estando, portanto, mais relacionado às respostas do que à prontidão adaptativa. Neste aspecto, ressalta-se que mais estudos precisam ser conduzidos para melhor definir o enquadramento do *locus* de controle no escopo de desenvolvimento de carreira de estudantes universitários e dentro do Modelo da Adaptação de Carreira.

Como produto dos dois estudos realizados, esta investigação construiu e apresentou evidências de validade de uma medida multidimensional, de autorrelato, direcionada a estudantes universitários que, entre suas dimensões avalia crenças, atitudes e comportamentos que refletem aspectos do desenvolvimento de carreira de estudantes universitários, tal como preconizados pela literatura e que, ao mesmo tempo refletem o constructo das Respostas Adaptativas. Entre as dimensões avaliadas pelas EDCU estão Identidade de carreira, Comportamentos ampliados de exploração, Decisão de carreira, Autoeficácia profissional e Locus de controle.

Em síntese, como análise geral das características psicométricas das EDCU e do modelo das Respostas Adaptativas para estudantes universitários no contexto da transição universidade-trabalho salienta-se que, nos dois estudos, o comportamento dos indicadores de ajustamento foi satisfatório e bastante similar. Esses resultados sugerem que existe um padrão latente que foi corroborado em diferentes amostras encorajando a continuação do uso do instrumento, seja para uso individual e em conjunto das escalas da EDCU, bem como do modelo de 2ª ordem das Respostas Adaptativas.

Embora os resultados sinalizem importantes contribuições desta pesquisa, é possível identificar algumas limitações. Em um primeiro momento, deve-se reconhecer o comportamento diferenciado da dimensão *locus de controle*, o que sugere um aprofundamento da discussão teórica sobre o conceito e sua inserção nos modelos do desenvolvimento e da adaptação de carreira. Nesse sentido, em futuros estudos, especial atenção deve ser dada a esta dimensão, no sentido de aprimorar a escala e, conseqüentemente, melhorar os índices de adequação da medida e do modelo. Além disso, apesar de a investigação ter utilizado duas amostras independentes, estas foram resultantes de uma amostragem não probabilística, não podendo ser tomada como representativa da população universitária, o que limita a generalização dos resultados.

Diante do exposto, sugerem-se novos estudos nos quais seja considerada a possibilidade de ampliação da amostra universitária com a replicação do estudo em outras regiões, dentro e fora do Brasil. Além disso, devido à medida se propor a avaliar aspectos do desenvolvimento de carreira de estudantes universitários, estudos comparativos que levassem em consideração a idade e o período universitário seriam interessantes para testar a validade de critério da medida. Por fim, uma vez que o modelo de 2ª ordem das Respostas Adaptativas foi confirmado, estes achados podem ser

úteis em futuros estudos com o uso de modelagem de equações estruturais que tenham como hipótese confirmar a relação entre as Respostas Adaptativas e as diferentes dimensões previstas no Modelo da Adaptação de Carreira (Hirschi et al., 2015; Hirschi & Valero, 2015; Rudolph et al., 2017).

Embora Este estudo não tenha cunho eminentemente prático, as escalas EDCU podem ser úteis como ferramentas de avaliação e diagnóstico, utilizadas separadamente ou em conjunto, em processos de orientação de carreira direcionados aos estudantes universitários. Os resultados da avaliação podem auxiliar na implementação de programas direcionados a fomentar o desenvolvimento de carreira de estudantes universitários e facilitar a manifestação de respostas adaptativas na transição para o trabalho, relacionadas à construção da identidade profissional, ao controle pessoal, à exploração e decisão de carreira e, à autoeficácia profissional, tão necessárias para enfrentar as exigências típicas desta etapa da carreira.

Por fim, espera-se que os resultados aqui apresentados contribuam para a ampliação das pesquisas sobre o desenvolvimento e a adaptação de carreira de estudantes universitários e que as informações acerca das propriedades psicométricas das EDCU e do modelo das Respostas Adaptativas, possam propiciar a confiança na sua utilização em futuras pesquisas e no aconselhamento de carreira, tanto no âmbito nacional como no internacional.

## Referências

- Ambiel, R. A., Hernández, D. N., & Martins, G. H. (2016). Relações entre adaptabilidade de carreira e vivências acadêmicas no ensino superior. *Psicologia desde el Caribe*, 33, 159-168. doi: 10.14482/psdc.33.2.7071
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16, 83-93. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902015000100009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000100009)
- Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. W., Skolits, G. J., & Esquivel, S. L. (2013). Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 18, 1-13. Recuperado de <http://pareonline.net/pdf/v18n6.pdf>
- Bedin, L. M., Sarriera, J. C., & Paradiso, A. C. (2013). Desenvolvimento de carreira em psicólogos: tarefas evolutivas de estabelecimento. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14, 87-98. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902013000100009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100009)
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10, 1-9. Recuperado de <https://www.pareonline.net/pdf/v10n7.pdf>
- Chan, K. Y., Uy, M. A., Moon-ho, R. H., Sam, Y. L., Chernyshenko, O. S., & Yu, K. Y. T. (2015). Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 22-31. doi: 10.1016/j.jvb.2014.11.006
- Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. D. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião pública*, 16, 160-185. doi: 10.1590/S0104-62762010000100007
- Formiga, N., Duarte, V., Neves, S., Machado, M., & Machado, F. (2015). Escala de condutas antissociais e delitivas: estrutura fatorial da versão Portuguesa. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28, 718-727. doi: 10.1590/1678-7153.201528409
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. doi: 10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.010
- Kohavi, R. (1995, Agosto). A Study of Cross-Validation and bootstrap for accuracy estimation and model selection. *Proceedings of the 14th International Joint Conference on Artificial Intelligence*, Vol. 2, Montreal, 1137-1145. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Ron\\_Kohavi/publication/2352264\\_A\\_Study\\_of\\_Cross-Validation\\_and\\_Bootstrap\\_for\\_Accuracy\\_Estimation\\_and\\_Model\\_Selection/links/02e7e51bcc14c5e91c000000/A-Study-of-Cross-Validation-and-Bootstrap-for-Accuracy-Estimation-and-Model-Selection.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ron_Kohavi/publication/2352264_A_Study_of_Cross-Validation_and_Bootstrap_for_Accuracy_Estimation_and_Model_Selection/links/02e7e51bcc14c5e91c000000/A-Study-of-Cross-Validation-and-Bootstrap-for-Accuracy-Estimation-and-Model-Selection.pdf)

- Ladeira, M. R. Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (no prelo). Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: Mediação das respostas adaptativas. *Revista PsicoUSF*. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=1413-8271&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=1413-8271&lng=pt&nrm=iso)
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69. doi: [10.1016/j.jvb.2016.10.002](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.002)
- Oliveira, M. C. (2007). *Desenvolvimento e maturidade de carreira de estudantes universitários: Validação de instrumentos de medida* (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Brasil). Recuperado de <http://www.pgpsi.ip.ufu.br/node/221>
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., Taveira, M. D. C., & Grace, R. C. (2016). Measuring university-to-work success: development of a new scale. *Career Development International*, 21, 85-104. doi: [10.1108/CDI-04-2015-0051](https://doi.org/10.1108/CDI-04-2015-0051)
- Pasquali, L. (2010). Testes referentes a construto: teoria e modelo de construção. Em L. Pasquali (cols), *Instrumentação Psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: ArtMed.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 70-84. doi: [10.1016/j.jvb.2016.10.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.001)
- Rizzatti, D. B., Sacramento, A. M., Valmorbidia, V. D. S., Mayer, V. P., & Oliveira, M. Z. (2018). Transição de carreira em adultos brasileiros: Um levantamento da literatura científica. *Gerias: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11, 153-173. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1983-82202018000100012&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1983-82202018000100012&lng=pt&nrm=iso)
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). 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](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002)
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: the adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374. doi: [10.1177/1069072711409342](https://doi.org/10.1177/1069072711409342)
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. doi: [10.1016/j.jvb.2012.01.011](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011)
- Sung, Y., Turner, S. L., & Kaewchinda, M. (2013). Career development skills, outcomes, and hope among college students. *Journal of Career Development*, 40, 127-145. doi: [10.1177/0894845311431939](https://doi.org/10.1177/0894845311431939)
- Super, D. E. (1980). The life span, life space approach to career development. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career Choice and Development* (2ª ed., pp.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E.; Savickas, M., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.). *Career Choice and Development* (3ª ed., pp. 122-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics*, 6ª ed. Boston: Allyn and Bacon.
- 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, 680-685. doi: [10.1016/j.jvb.2012.01.007](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007)
- Turner, S. L., & Lapan, R. T. (2013). Promotion of career awareness, development, and school success in children and adolescents. Em S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2ª ed., pp. 539-564). Hoboken, NJ: Wiley.
- Vieira, D., Soares, A. M., & Polydoro, S. A. J. (2006). Escala de auto-eficácia na transição para mundo do trabalho (AETT): Um estudo de validação para a realidade brasileira. Em C. Machado, L. Almeida, M. A. Guisande, M. Gonçalves & V. Ramalho (Orgs.), *Actas do XI Congresso de Avaliação Psicológica: Formas e contextos* (pp. 293- 299). Braga: Psiquilíbrios.
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124-130. doi: [10.1016/j.jvb.2016.02.015](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.015)

Informações sobre o artigo

Recebido em: 19/08/2018

Primeira decisão editorial em: 20/11/2018

Versão final em: 14/12/2018

Aceito em: 14/12/2018