

revista portuguesa de pedagogia

Adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: o papel da empregabilidade percebida: estudo com estudantes do Ensino Superior

Autor(es): Gamboa, Vítor; Paixão, Olímpio; Palma, Ana Isabel

Publicado por: Imprensa da Universidade de Coimbra

URL persistente: URI:<http://hdl.handle.net/10316.2/36865>

DOI: DOI:http://dx.doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7

Accessed : 24-Aug-2022 15:15:45

A navegação consulta e descarregamento dos títulos inseridos nas Bibliotecas Digitais UC Digitalis, UC Pombalina e UC Impactum, pressupõem a aceitação plena e sem reservas dos Termos e Condições de Uso destas Bibliotecas Digitais, disponíveis em <https://digitalis.uc.pt/pt-pt/termos>.

Conforme exposto nos referidos Termos e Condições de Uso, o descarregamento de títulos de acesso restrito requer uma licença válida de autorização devendo o utilizador aceder ao(s) documento(s) a partir de um endereço de IP da instituição detentora da supramencionada licença.

Ao utilizador é apenas permitido o descarregamento para uso pessoal, pelo que o emprego do(s) título(s) descarregado(s) para outro fim, designadamente comercial, carece de autorização do respetivo autor ou editor da obra.

Na medida em que todas as obras da UC Digitalis se encontram protegidas pelo Código do Direito de Autor e Direitos Conexos e demais legislação aplicável, toda a cópia, parcial ou total, deste documento, nos casos em que é legalmente admitida, deverá conter ou fazer-se acompanhar por este aviso.



ANO 48-2, 2014

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA



revista portuguesa de
pedagogia

ENSINO SUPERIOR

Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia na Transição para o Trabalho: O papel da Empregabilidade Percebida – Estudo com Estudantes do Ensino Superior

Vítor Gamboa¹, Olímpio Paixão² e Ana Isabel Palma³

Resumo

A crescente complexidade do mercado de trabalho coloca novos desafios aos processos de inserção profissional dos diplomados do ensino superior, sobretudo num período em que se assiste a uma acentuada retração nas ofertas de emprego disponíveis. No âmbito dos fatores individuais, a adaptabilidade de carreira surge como um processo capaz de facilitar a transição para o mundo do trabalho, sobretudo no que diz respeito aos níveis de confiança com que os estudantes encaram a resolução das tarefas relativas à procura de emprego e à inserção profissional. Por outro lado, as instituições de ensino superior são cada vez mais chamadas a promover a empregabilidade dos seus alunos, embora ainda não seja suficientemente conhecida a relação entre a empregabilidade percebida e o investimento nas atividades de transição para o mundo do trabalho. Por conseguinte, este estudo teve como principal objetivo analisar o impacto da adaptabilidade de carreira na autoeficácia para a transição para o trabalho, considerando o efeito da empregabilidade percebida, numa amostra de 261 estudantes universitários (80.5% mulheres) com uma média de idades de 22.37 anos ($DP = 6.77$ anos). Os resultados encontrados sugerem que a adaptabilidade prediz a autoeficácia na transição para o trabalho, sobretudo através das dimensões confiança e curiosidade, e que a relação entre adaptabilidade e autoeficácia é parcialmente mediada pela empregabilidade percebida. Por último, são discutidas as implicações dos resultados para a intervenção vocacional, no âmbito do apoio aos processos de transição para o mundo do trabalho, junto dos estudantes do ensino superior.

Palavras-chave: autoeficácia na transição escola-trabalho; adaptabilidade de carreira; empregabilidade percebida; ensino superior

1 Universidade do Algarve. Email: vgamboa@ualg.pt

2 Universidade do Algarve. Email: a38861@ualg.pt

3 Universidade do Algarve. Email: anapalma45@hotmail.com

Career Adaptability and Self-Efficacy in School-Work Transition: The Role of the Perceived Employability – a Study with Higher Education Students

Abstract

The growing complexity of the labor market posits new challenges to the processes of employability of higher education graduates, especially in a period where we can observe a sharp decline in the available job vacancies. Concerning the individual factors, career adaptability emerges as a process capable of facilitating the work transition, particularly with respect to the levels of confidence with which students perceive the resolution of job search and employability tasks. In turn, higher education institutions are increasingly called to promote the employability of its students. However it is still not sufficiently known the relationship between perceived employability and investment in work transition activities.

Therefore, this study's main objective was to analyze the impact of career adaptability on the self-efficacy to work transition, considering the effect of perceived employability. Participants were 261 university students (80.5% women), with an average age of 22.37 years old ($SD = 6.77$ years). The results suggest that adaptability predicts self-efficacy in the transition to work, especially through the dimensions of confidence and curiosity, and that the relationship between adaptability and self-efficacy is partially mediated by perceived employability. Finally, we discuss the implications of these results for career intervention regarding the process of work transition amongst higher education students.

Keywords: self-efficacy in school-work transition; career adaptability; perceived employability; higher education

Adaptabilidad de Carrera y la Autoeficacia en la Transición Escuela-Trabajo: El Papel de la Empleabilidad Percibida - un Estudio con Alumnos de Educación Superior

Resumen

La creciente complejidad del mercado de trabajo plantea nuevos desafíos a la inserción profesional de los graduados de educación superior, principalmente en un período en el que estamos asistiendo a una fuerte disminución de las ofertas de empleo disponibles. En los factores individuales, la adaptabilidad de carrera surge como un proceso capaz de facilitar la transición al mundo del trabajo, en particular con respecto a los niveles de confianza con la que

los estudiantes perciben la resolución de tareas de búsqueda de empleo e inserción profesional. Además, las instituciones de educación superior son cada vez más llamadas a promover la empleabilidad de sus estudiantes, pese a que todavía no sea suficientemente conocida la relación entre la empleabilidad percibida y la inversión en las actividades de transición al mundo del trabajo. Consiguientemente, este estudio tuvo como objetivo analizar el impacto de la adaptabilidad de carrera en la autoeficacia para la transición al trabajo, teniendo en cuenta el efecto de la empleabilidad percibida en una muestra de 261 estudiantes universitarios (80.5% mujeres) con edad media de 22.37 años ($DE = 6.77$ años). Los resultados sugieren que la adaptabilidad predice la autoeficacia para la transición al trabajo, principalmente a través de las dimensiones confianza y curiosidad. Conjuntamente, la relación entre la autoeficacia y la adaptabilidad es parcialmente mediada por la empleabilidad percibida. Por fin, se discuten las implicaciones de los resultados para la intervención profesional en el apoyo al proceso de transición al mundo del trabajo, entre los estudiantes de educación superior.

Palabras clave: autoeficacia en la transición escuela-trabajo; adaptabilidad de carrera; empleabilidad percibida; educación superior

Introdução

A crescente complexidade do mercado de trabalho coloca novos desafios aos processos de inserção profissional dos diplomados do ensino superior, sobretudo num período em que na Europa tem lugar uma acentuada retração do número de ofertas de emprego disponíveis (Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais/Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior [GPEARI / MCTES], 2010). Neste contexto, assistimos a uma crescente preocupação das instituições de ensino superior com os níveis de empregabilidade dos seus estudantes, sobretudo por se considerar que as taxas de inserção profissional traduzem, em grande medida, a qualidade da formação prestada (Kreber, 2006). Ganham então particular relevo as iniciativas destinadas à promoção do desenvolvimento de competências de empregabilidade (Tymon, 2013) ou de competências de gestão de carreira (e.g., Pinto & Taveira, 2013), uma vez que, no âmbito das atuais exigências do mercado de trabalho, a formação técnica e científica parece já não ser suficiente para garantir o acesso ao emprego (Savickas, 2011; Savickas et al., 2009; Van der Heijde & Van der Heijden, 2005). É nesta linha de pensamento que as instituições de ensino superior são chamadas a assumir cada vez mais um papel fundamental no apoio à inserção profissional dos seus diplomados, sendo neste âmbito de destacar as atividades de orientação e aconselhamento de carreira (e.g., Leitão, Paixão, Silva, & Miguel, 2001) e as iniciativas de aproximação ao mundo do trabalho, estas últimas através da oferta de estágios curriculares (Caires & Almeida, 2000; Wilton, 2012) e do estabelecimento de diversas parcerias com o meio empresarial. Embora traduzindo modelos de intervenção diversos (Watts, 2005; Watts & Sultana, 2004), são agora múltiplas as ações conducentes ao desenvolvimento de competências mais gerais, transversais aos diferentes contextos de vida (ex., formação, emprego, voluntariado), capazes de corresponder às exigências, previsíveis e imprevisíveis, dos atuais contextos de trabalho (Blustein, 2006; Krumboltz & Worthington, 1999; Savickas, 2011). Nesta perspectiva, e por se reconhecer cada vez mais o papel da agência individual na organização do comportamento vocacional (e.g., Lent, Brown, & Hackett, 1994; Nurmi, Salmela-Aro, & Koivisto, 2002; Paixão, Silva, Leitão, & Miguel, 1998; Salmela-Aro, 2001), os construtos adaptabilidade, empregabilidade percebida e autoeficácia são apontados como ferramentas essenciais no desenvolvimento vocacional e na gestão da carreira (e.g., Creed, Fallon, & Hood, 2009; Duffy, 2010; Kuijpers & Scheerens, 2006; Savickas, 2009; Van der Heijde, 2014), muito em particular para os estudantes do ensino superior, no decurso das atividades de preparação da transição para a vida profissional.

A adaptabilidade de carreira é definida como um construto psicossocial que denota a prontidão com que o indivíduo lida com as diferentes tarefas vocacionais e com as transições de carreira (Savickas, 1997, 2005, 2013). Por se processar no

interface entre o *self* e as expectativas socialmente determinadas, a adaptabilidade de carreira diz assim respeito ao esforço que os indivíduos fazem (*What do people do?*) para implementar o *self* às múltiplas situações ocupacionais, convocando para tal diversas respostas de *coping*, sendo que este processo é particularmente importante aquando da transição entre a formação académica e o mundo do trabalho (e.g., Creed et al., 2009; Koen, Klehe, & Van Vianen, 2013). De um modo geral, a adaptabilidade de carreira tem impacto na satisfação com a vida (Hirschi, 2009; Soresi, Nota, & Ferrari, 2012), nas estratégias de procura de emprego (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010), na qualidade do reemprego (Zikic & Klehe, 2006), na rotatividade profissional (Klehe, Zikic, Van Vianen, & De Pater, 2011), no ajustamento à universidade (Gamboa & Vieira, 2011; Soares & Taveira, 1998), e no sucesso subjetivo no âmbito da carreira (Zacher, 2014). Porque surge fortemente associada à perceção de controlo (e.g., Duffy, 2010), a adaptabilidade de carreira pode assim ser particularmente relevante nos níveis de confiança com que os estudantes do ensino superior encaram e resolvem as tarefas associadas à transição para o mundo do trabalho. Neste âmbito, importa referir que o modelo conceptual do processo de transição escola-mundo do trabalho, proposto por Vieira (2008), define autoeficácia como a crença do indivíduo na sua capacidade para construir e efetuar ações de procura e adaptação ao trabalho (serei capaz de fazer isto?), sendo que esta variável ajuda a determinar o grau de envolvimento e a persistência empregue na resolução de um alargado leque de tarefas associadas à inserção profissional. Na teoria sociocognitiva da carreira (Lent, 2013; Lent et al., 1994), a principal fonte deste importante processo auto-referente parece residir nas experiências de aprendizagem anteriores, pelo que é desejável que as mesmas sejam suficientemente diversificadas e no âmbito de um processo intencional e estruturado de desenvolvimento de competências de exploração do *self* e da realidade ocupacional, garantindo, dessa forma, uma abordagem realista às exigências e aos desafios inerentes à transição para o mundo do trabalho (Lent, 2004). No que diz respeito às evidências encontradas nos estudos empíricos, Guana e colaboradores (2013), numa amostra de estudantes universitários chineses (N=270), verificaram que a adaptabilidade de carreira (T1) correlaciona positivamente com a autoeficácia na procura de emprego (T2) e com o estatuto do emprego (T3), sendo que as dimensões preocupação e controlo surgem como os preditores mais robustos dos níveis de confiança com que os estudantes encaram as tarefas relativas à procura de emprego. Por sua vez, Creed e colaboradores (2009) observaram que os estudantes universitários com maiores níveis de adaptabilidade apresentavam menores preocupações no domínio da carreira e uma maior orientação para a aprendizagem. Na linha destes resultados e das proposições avançadas na literatura vocacional (e.g., Lent, 2013; Lent & Worthington, 1999; Savickas, 2005, 2013), podemos inferir que os

estudantes universitários que acreditam nas suas competências e/ou nos seus recursos pessoais estarão em melhores condições para navegar de forma bem-sucedida nas múltiplas tarefas associadas hoje em dia à transição para o mundo do trabalho.

No entanto, a par dos processos vocacionais já abordados, a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia, as competências de empregabilidade também são tidas como um factor estratégico na conquista e manutenção do emprego (e.g., Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009; Van der Heijde, 2014). Neste caso, pese embora as dificuldades evidenciadas na delimitação conceptual de empregabilidade (Tyman, 2013), a literatura tem vindo a sugerir que estamos na presença de um construto multidimensional (e.g., Fugate et al., 2004; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006), o qual inclui simultaneamente dimensões internas, que se prendem com o reconhecimento de atributos individuais relevantes na procura de emprego e no desempenho profissional, e dimensões externas, as quais devem traduzir as mais-valias associadas à qualidade dos contextos de aprendizagem ou de trabalho (e.g., Rothwell et al., 2009). Atualmente, podemos encontrar diversos estudos que abordam a empregabilidade percebida na sua relação com a satisfação no trabalho, o bem-estar subjetivo, a intensidade na procura de emprego, entre outras medidas de resultado (e.g., De Cuyper, Baillien, & De Witte, 2009; Koen, Klehe, & Van Vianen, 2013), em amostras de adultos, tanto empregados como desempregados. Contudo, a abordagem ao estudo da empregabilidade também se alargou aos estudantes universitários, sendo de destacar o trabalho de Rothwell, Herbert e Rothwell (2008). Estes autores, no âmbito do processo de validação de uma escala de empregabilidade para estudantes universitários, abordam a empregabilidade do ponto de vista do indivíduo, essencialmente dirigida para o futuro e para a competência para lidar proactivamente com os desafios do mercado de emprego. Os resultados encontrados com a versão experimental da *Employability Scale* (Rothwell et al., 2008) sugerem que, contrariamente às expectativas iniciais, a perceção da empregabilidade futura é bastante modesta, em especial, por parte dos estudantes provenientes de instituições de ensino superior melhor referenciadas. Este mesmo resultado já não se observou num estudo conduzido com uma amostra multicultural de estudantes de pós-graduação (Rothwell et al., 2009). Também com estudantes do ensino superior, Muldoon (2009) encontrou uma associação entre empregabilidade e envolvimento em atividades de trabalho e de voluntariado. Por sua vez, Guzman e Choi (2013), numa amostra de 193 estudantes da Papua, Nova Guiné, encontrou correlações positivas entre as competências de empregabilidade e a adaptabilidade de carreira. Em síntese, este último conjunto de estudos empíricos sublinha a relevância da variável empregabilidade na compreensão dos processos vocacionais implicados na transição para o mundo do trabalho.

Enquadramento do Estudo Empírico

A revisão da literatura vocacional sustenta que a relação entre adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e autoeficácia na transição para o mundo do trabalho é conceptualmente relevante. Por conseguinte, este estudo teve como objetivo geral analisar o impacto da adaptabilidade de carreira, e das suas diferentes dimensões, na autoeficácia na transição para o trabalho, considerando o efeito mediador da empregabilidade percebida. Neste sentido, a organização do estudo baseou-se na expectativa de que: 1) a adaptabilidade de carreira prediz a autoeficácia (H1) e a empregabilidade percebida (H2). De acordo com a proposta conceptual de Savickas (1997, 2013), os recursos individuais para lidar de forma bem sucedida com as tarefas inerentes à transição para o mundo do trabalho constituem a adaptabilidade de carreira, sendo que uma das suas quatro dimensões (*confidence*) traduz precisamente o grau de confiança com que cada um encara e investe nas referidas tarefas (ex. ser capaz de resolver problemas, e ser eficaz na resolução dos mesmos). Por seu turno, os estudos empíricos sugerem que a adaptabilidade de carreira surge frequentemente associada à autoeficácia no âmbito da tomada de decisão (e.g., Duffy, 2010; Hou, Wu, & Liu, 2014), e no âmbito da transição para o mundo do trabalho (e.g., Forstenlecher et al., 2014; Guana et al., 2013; Saks, Zikic, & Koen, 2015). Assim sendo, espera-se que a adaptabilidade de carreira, enquanto fonte de estratégias de autorregulação no domínio vocacional, se revele um preditor significativo da confiança com que os estudantes universitários encaram as tarefas específicas associadas à transição para o mundo do trabalho (ex., procura de emprego, adaptação ao trabalho e regulação emocional). De igual modo, porque facilita o conhecimento de si próprio e orienta a ação individual na exploração dos diferentes contextos ocupacionais (ex. antecipar oportunidades de emprego), espera-se que a adaptabilidade de carreira surja positivamente associada à empregabilidade percebida (e.g., Fugate et al., 2004), uma vez que este último processo, no que concerne aos estudantes universitários, diz respeito precisamente à perceção do indivíduo relativamente às suas capacidades (e qualidades) para obter um emprego, aquando da conclusão do seu ciclo de formação (Rothwell et al., 2009). Por outras palavras, podemos então inferir que, aquando da frequência de um curso superior, o processo autorregulatório resultante da preocupação, da confiança, do controlo e da curiosidade, favorece as aprendizagens académicas e o desenvolvimento de competências técnicas e relacionais, promovendo por essa via a empregabilidade percebida (e.g., Wittenkind, Raeder, & Grote, 2010). Neste mesmo sentido, surgem os resultados de alguns dos estudos empíricos por nós analisados, os quais, de uma forma geral, sustentam que a adaptabilidade de carreira prediz a empregabilidade (e.g., Koen et al., 2010; Zacher, 2014; Zikic & Klehe, 2006).

2) A empregabilidade percebida, por sua vez, prediz a autoeficácia na transição para o trabalho (H3). Efetivamente, se ancorarmos esta hipótese na malha conceptual da teoria sociocognitiva da carreira (e.g., Lent et al., 1994), podemos considerar que a autoeficácia na transição para o trabalho resulta da qualidade das experiências anteriores, tanto quanto estas possam ser entendidas como desafiantes e relevantes para a tarefa em causa. Consequentemente, será razoável esperar que uma avaliação positiva relativamente às competências desenvolvidas no decurso da formação superior (empregabilidade percebida) se vá relacionar positivamente com a confiança com que cada aluno encara os obstáculos que terá de ultrapassar, no âmbito da transição para o mundo do trabalho. Para além disso, os estudos empíricos que relacionam a empregabilidade com a autoeficácia (e.g., McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007) sustentam, na maior parte dos casos, a expectativa que decorre da teoria vocacional. 3) Por fim, a empregabilidade percebida opera como mediador entre a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia na transição para o trabalho (H4). Atendendo às evidências encontradas na literatura no que se refere às relações observadas entre estes três constructos (e.g., Fugate et al., 2004), esperamos que a empregabilidade percebida, na qualidade de processo que remete precisamente para a relevância das competências desenvolvidas ao longo do ciclo de formação no que se refere à inserção profissional (e.g., Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2008), surja como variável mediadora do efeito da adaptabilidade de carreira, mecanismo crítico da agência individual (e.g., Savickas, 2013; Wittenkind et al., 2010), na confiança com que os estudantes investem nas actividades mais específicas associadas à transição para o trabalho.

De referir ainda que foram tomadas como variáveis de controlo: o sexo, a idade, o nível socioeconómico, o ano frequentado, o rendimento escolar e a satisfação com o curso, uma vez que estas variáveis surgem na literatura como correlatos dos processos vocacionais abordados no presente estudo (e.g., Koen et al., 2010; Rogers & Creed, 2011; Rogers, Creed, & Glendon, 2008; Zacher, 2014).

Método

Participantes

Participaram neste estudo 261 alunos do 1º ciclo do ensino superior, maioritariamente do sexo feminino ($N = 210$; 80.5%), sendo que as suas idades se distribuíram entre os 17 e os 57 anos ($M = 22.53$; $DP = 6.77$). O nível socioeconómico (NSE), que foi determinado pela habilitação mais elevada entre os pais do participante, organiza-

-se em três níveis, a saber: baixo (até 9º ano - 44.1%), médio (ensino secundário - 35,6%) e elevado (ensino superior - 20.3%). Em relação aos dados escolares, 41% dos participantes encontravam-se matriculados no 1º ano de licenciatura, 23% no 2º ano e 36% frequentavam o 3º ano. O rendimento académico (determinado pelo cálculo da média aritmética das classificações das unidades curriculares já concluídas até à data da participação no estudo) variou entre 10 e 18 valores ($M = 13.99$; $DP = .83$), numa escala de 20 valores. Por último, no que se refere ao grau de satisfação relativamente ao curso frequentado, a grande maioria dos participantes referiu estar bastante satisfeito ($N = 128$; 50%) ou satisfeito ($N = 72$; 28.1%).

Medidas

Foi aplicado um **questionário sociodemográfico** que solicitava informação relativa à idade, sexo, curso, habilitações dos pais, rendimento escolar e satisfação com o curso.

A **adaptabilidade de carreira** foi avaliada através da versão portuguesa da "Escala de Adaptabilidade de Carreira" (CAAS, Duarte et al., 2012), a qual é composta por 28 itens ($\alpha = .90$), organizados equitativamente em quatro subescalas (com seis itens cada), correspondentes às diferentes dimensões da adaptabilidade de carreira (e.g., Savickas, 1997), a saber: Preocupação (ex., item 4: *Considero que sou capaz de preparar-me para o futuro*, $\alpha = .76$); Controlo (ex., item 9: *Considero que sou capaz de tomar decisões por mim próprio(a)*, $\alpha = .69$); Curiosidade (ex., item 15: *Considero que sou capaz de explorar aquilo que me rodeia*, $\alpha = .78$); e Confiança (ex., item 24: *Considero que sou capaz de desenvolver novas competências*, $\alpha = .79$). A resposta aos itens é feita numa escala de tipo *Likert* (1 corresponde a *muito pouco*, e 5 corresponde a *muito*), sendo que as pontuações mais elevadas traduzem maiores níveis de adaptabilidade. A Análise Fatorial Confirmatória (CFA) revelou que a versão portuguesa apresenta um bom índice de ajustamento dos dados ao modelo teórico (RMSEA = .061; SRMR = .049; CFI = .97) (Duarte, et al., 2012). No presente estudo, os valores de consistência interna foram próximos dos encontrados no estudo de validação para Portugal, uma vez que oscilaram entre .77 (Controlo) e .83 (Confiança).

A **empregabilidade percebida** foi avaliada com recurso à "Escala de Empregabilidade" (Rothwell et al., 2008), validada para a população portuguesa por Gamboa, Paixão e Rothwell (em preparação). Trata-se de um instrumento composto por 16 itens, que tem como objetivo avaliar a empregabilidade percebida dos alunos do 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 no original (e.g., Rothwell et al., 2008), a versão

portuguesa também é constituída por duas dimensões (AFE): empregabilidade interna e empregabilidade externa. A primeira relaciona-se com as percepções dos estudantes universitários 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*, $\alpha = .79$), 8a e 8b. A empregabilidade externa, por sua vez, refere-se a fatores ligados à reputação da instituição em que se encontram a estudar, aos níveis de procura de profissionais da sua área de formação e, ainda, 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*, $\alpha = .73$).

A **autoeficácia relativa aos processos de transição para o trabalho** foi avaliada com recurso à “Escala de Auto-eficácia na Transição para o Trabalho” (AETT, Vieira & Coimbra, 2005). Trata-se de uma escala constituída por 28 itens que avaliam em que medida o sujeito se sente confiante na sua capacidade 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* até 6 *totalmente confiante*), sendo avaliadas três dimensões do construto: *autoeficácia na adaptação ao trabalho*, composta por 12 itens ($\alpha = .94$), que avalia a confiança face às tarefas que emergem numa atividade profissional ou num novo contexto laboral (item 24: *Ser empenhado/a no cumprimento das minhas funções profissionais*); *autoeficácia na regulação emocional*, constituída por 9 itens ($\alpha = .94$), que avalia a confiança face à autorregulação emocional e cognitiva no desenrolar do processo de procura de emprego (item 13: *Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego*) e a *autoeficácia na procura de emprego* composta por 7 itens ($\alpha = .84$), que mede a capacidade para evidenciar comportamentos de procura de emprego (item 4: *Procurar oportunidades de emprego na Internet*). Tal como nas subescalas, os valores de consistência interna da escala podem ser considerados excelentes ($\alpha = .96$) (e.g., Hill & Hill, 2008). A Análise Fatorial Confirmatória (CFA) revela índices satisfatórios de ajustamento dos dados ao modelo (RMSEA = .06, CFI = .92 e $\chi^2 = 643.4721$, $p < .001$) (Vieira & Coimbra, 2005).

Desenho do estudo e procedimentos de recolha e análise dos dados

Inicialmente foram estabelecidos os contactos necessários com o objetivo de sensibilizar os alunos para a importância da temática em estudo, sendo que os mesmos foram ainda informados acerca da confidencialidade dos dados, bem como

do cariz voluntário da sua participação. A aplicação dos instrumentos decorreu em contexto de sala de aula e teve uma duração aproximada de vinte minutos. Por último, importa referir que foi utilizado um nível de significância de .05 nos testes estatísticos efetuados, sendo as análises realizadas com recurso ao programa de tratamento de dados estatísticos SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 22.

Resultados

Estatística Descritiva

Na Tabela 1 são apresentadas as médias, os desvios-padrão, o valor mínimo e máximo e a consistência interna de cada uma das variáveis em estudo. Para as dimensões que compõem a Escala de Adaptabilidade de Carreira ($M = 3.98$; $DP = .41$), as médias variam entre 4.10 (Controlo) e 3.91 (Preocupação). Relativamente às duas subescalas que integram a escala de Empregabilidade ($M = 3.19$; $DP = .48$), a Empregabilidade Interna ($M = 3.67$; $DP = .69$) apresenta uma média e desvio-padrão mais elevados que a Empregabilidade Externa ($M = 2.87$; $DP = .61$). Por último, nas dimensões que constituem a escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho ($M = 4.53$; $DP = .70$), as médias oscilam entre 4.90 (Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho) e 4.01 (Autoeficácia na Procura de Emprego).

No que concerne à consistência interna, todas as escalas e respetivas subescalas apresentam valores acima do limiar mínimo recomendado pela literatura (e.g., Hill & Hill, 2008).

Tabela 1
Valores Médios, Desvio-Padrão, Valores de Mínimo e Máximo, Consistência Interna e Correlações entre as Variáveis em Estudo (N= 261)

	M	DP	Min/Max	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Adapt. Carreira	3.98	.41	1/5	.92																		
Preocupação	3.91	.49	1/5	.77	.72**																	
Controlo	4.10	.55	1/5	.83	.84**	.43**																
Curiosidade	3.93	.50	1/5	.82	.79**	.45**	.55**															
Confiança	4.04	.54	1/5	.87	.83**	.46**	.64**	.54**														
Empregabilidade	3.19	.48	2/5	.80	.30**	.23**	.28**	.21	.24**													
Emp. Interna	3.67	.69	1/5	.79	.47**	.30**	.40**	.31**	.39**	.56**												
Emp. Externa	2.87	.61	1/5	.73	.15*	.09	.15*	.08	.13*	.83**	.21**											
AE Transição	4.53	.70	1/6	.95	.54**	.35**	.48**	.40**	.51**	.34**	.48**	.17**										
AE Proc. Emp.	4.01	.89	1/6	.83	.41**	.29**	.29**	.37**	.34**	.28**	.38**	.18**	.80**									
AE Reg. Emo.	4.41	.89	1/6	.93	.48**	.27**	.48**	.32**	.48**	.26**	.37**	.14*	.86**	.57**								
AE Adapt. Trab.	4.90	.77	1/6	.95	.54**	.39**	.47**	.40**	.50**	.33**	.50**	.13*	.87**	.55**	.58**							
Idade	22.53	6.77	17/57		.14*	-.03	.20**	.10	.21**	.06	.13*	.06	.20**	.13*	.22**	.16*						
Sexo	Masc.	Fem.			-.02	.01	-.05	-.05	.03	-.01	.00	-.05	.02	.03	-.04	.05	-.01					
%	19.5	80.5																				
NSE	Baixo	Médio	Alto		.10	.05	.09	.19**	.03	.04	.11	-.04	.07	.03	.10	.01	.08	-.00				
%	44.1	35.6	20.3																			
Ano	1º	2º	3º		.18**	.11	.13*	.16*	.17**	-.08	.03	-.09	.10	.12	.07	.05	.25**	.13*	.02			
%	41	23	36																			
RA	13.99	.83	10/18		.17*	.21**	.08	.14	.12	.24**	.20**	.01	.17*	.13	.14	.14*	.18*	.03	.06	.25**		
SC	3.79	.82	1/5		.19**	.19**	.25**	.06	.17**	.30**	.12	.20**	.24**	.13*	.21**	.27**	.18**	.05	.07	.06	.36**	

AE - Autoeficácia; NSE - Nível Socioeconómico; RA - Rendimento Académico; SC - Satisfação com o curso

*p < .05 ; ** p < .01.

Correlações entre as variáveis em estudo

Ainda na Tabela 1 podemos observar os resultados das correlações bivariadas entre todas as variáveis em estudo. Relativamente à Adaptabilidade de Carreira, destacam-se as correlações entre Curiosidade e Controlo ($r = .55$; $p < .01$), Curiosidade e Confiança ($r = .54$; $p < .01$), e entre Confiança e Controlo ($r = .64$; $p < .01$). Para além disso, todas as dimensões desta escala apresentam correlações de sinal positivo com a Empregabilidade Interna, sendo que os valores mais elevados foram observados com o Controlo ($r = .40$; $p < .01$) e com a Confiança ($r = .39$; $p < .01$). É ainda de sublinhar que todas as subescalas da Adaptabilidade de Carreira correlacionam de forma positiva com as dimensões da Autoeficácia para a Transição, com destaque para os valores de correlação observados entre a Autoeficácia na Regulação Emocional e Controlo ($r = .48$; $p < .01$) e Confiança ($r = .48$; $p < .01$); e entre a Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho ($r = .47$; $p < .01$) e, igualmente, o Controlo ($r = .47$; $p < .01$) e a Confiança ($r = .50$; $p < .01$). No que concerne a Empregabilidade, verificam-se correlações de sinal positivo com todas as variáveis da Autoeficácia para a Transição, sendo a mais elevada aquela que se estabelece entre a Empregabilidade Interna e a Autoeficácia para a Adaptação ao Trabalho ($r = .50$; $p < .01$). Para além disso, as medidas globais de cada uma das escalas em estudo correlacionam de forma positiva, oscilando os valores entre .30 e .54 ($p < .01$).

No que diz respeito às variáveis sociodemográficas, a idade dos participantes correlaciona positivamente com a quase totalidade das variáveis vocacionais, sendo de destacar os valores de correlação observados com o Controlo ($r = .20$; $p < .01$), a Confiança ($r = .21$; $p < .01$) e a medida global de Autoeficácia ($r = .20$; $p < .01$). No mesmo sentido surgem ainda as correlações entre o nível socioeconómico e a Curiosidade ($r = .19$; $p < .01$) e entre o ano de escolaridade e a medida global de Adaptabilidade de Carreira ($r = .18$; $p < .01$) e a Confiança ($r = .17$; $p < .01$). Também o rendimento académico apresenta uma associação positiva com a Preocupação ($r = .21$; $p < .01$), a Empregabilidade ($r = .24$; $p < .01$) e a Empregabilidade Interna ($r = .20$; $p < .01$). Por último, os resultados revelam que níveis mais elevados de satisfação com o curso estão associados a maiores níveis de Adaptabilidade de Carreira ($r = .19$; $p < .01$), sobretudo no que respeita à Preocupação ($r = .19$; $p < .01$), ao Controlo ($r = .25$; $p < .01$) e à Confiança ($r = .17$; $p < .01$); de Empregabilidade ($r = .30$; $p < .01$), nomeadamente com a Empregabilidade Externa ($r = .20$; $p < .01$); e, por último, de Autoeficácia para a Transição ($r = .24$; $p < .01$), particularmente no que respeita à Autoeficácia para a Regulação Emocional ($r = .21$; $p < .01$) e para a Adaptação ao Trabalho ($r = .27$; $p < .01$).

Seguidamente, foram calculadas equações de regressão hierárquica para analisar o eventual efeito mediador da empregabilidade percebida na relação entre a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia na transição para o trabalho. Segundo

Frazier, Tix e Barron (2004), o teste de efeitos mediadores deve obedecer a quatro critérios, a saber: 1) o preditor (adaptabilidade de carreira) deve correlacionar-se com a variável critério (autoeficácia na transição para o trabalho); 2) o preditor deve correlacionar-se com o mediador (empregabilidade percebida); 3) o mediador deve correlacionar-se com a variável critério, e 4) depois de controlado o efeito mediador, a relação do preditor com a variável critério deve ser significativamente inferior.

As correlações apresentadas na Tabela 1 permite-nos observar o cumprimento dos três primeiros critérios. Através da regressão hierárquica apresentada na Tabela 2 podemos constatar que, para todas as dimensões da autoeficácia na transição para o trabalho, o valor de *Beta* (β) da adaptabilidade diminui com a inclusão da empregabilidade percebida no modelo de predição, a saber: autoeficácia na procura de emprego (.405 para .354) (Sobel test = 4.54, $p < .001$), autoeficácia na regulação emocional (.483 para .443) (Sobel test = 4.39, $p < .001$), autoeficácia na adaptação ao trabalho (.546 para .490) (Sobel test = 4.84, $p < .001$) e na medida global (.543 para .486) (Sobel test = 4.97, $p < .001$).

Tabela 2
A Empregabilidade Percebida enquanto Mediador da Relação entre Adaptabilidade de Carreira e a Autoeficácia na Transição para o Trabalho (N= 261)

	Procura de Emprego			Regulação Emocional			Adaptação ao Trabalho			Global Autoeficácia		
	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β
Bloco I	.164**	.164**		.233**	.233**		.298**	.298**		.295**	.295**	
Adaptabilidade de Carreira			.405**			.483**			.546**			.543**
Bloco II	.189**	.025**		.248**	.015*		.329**	.031**		.327**	.032**	
Adaptabilidade de Carreira			.354**			.443**			.490**			.486**
Empregabilidade Percebida			.166**			.129*			.184**			.188**

* p < .05; ** p < .01

O cumprimento destes quatro critérios permite-nos concluir que a empregabilidade percebida medeia parcialmente a relação entre a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia na transição para o trabalho.

Por último, calculámos equações de regressão hierárquica múltipla para analisar o efeito preditor das variáveis sociodemográficas, da adaptabilidade de carreira e da empregabilidade percebida na autoeficácia para a transição para o trabalho. Tal como podemos observar na Tabela 3, as diferentes subescalas da autoeficácia na transição para o trabalho foram consideradas variáveis dependentes. Relativamente às variáveis independentes, foi incluído um primeiro bloco (Bloco I) com quatro variáveis sociodemográficas (idade, sexo, nível socioeconómico e ano letivo), um segundo bloco (Bloco II) com variáveis relativas ao rendimento académico e à satisfação com o curso, um terceiro bloco (Bloco III) com as subescalas da adaptabilidade de carreira e, por último, um bloco com as subescalas referentes à empregabilidade percebida (Bloco IV).

Tabela 3
Regressões Hierárquicas para a Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT) (N=261)

	Procura de Emprego			Regulação Emocional			Adaptação ao Trabalho			Global Autoeficácia		
	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β
Bloco I	.048	.048		.081**	.081**		.056*	.056*		.072*	.072*	
Idade			.083			.142			.072			.114
Sexo			.051			-.082			.011			-.007
NSE			-.052			-.003			-.079			-.053
Ano			.081			-.071			.020			.016
Bloco II	.071	.023		.121**	.040**		.102**	.046*		.120**	.047*	
Rendimento Académico			-.037			.057			-.031			.004
Satisfação Curso			.076			.076			.122			.104
Bloco III	.204**	.134**		.293**	.172**		.600**	.257*		.360**	.257**	
Preocupação			.076			-.019			.081			.040
Controlo			-.010			.168			.086			.114
Curiosidade			.254**			.049			.140			.148
Confiança			-.014			.210*			.175			.154
Bloco IV	.261**	.057**		.318**	.025		.658**	.074		.397**	0.63**	
Emp. Interna			.235**			.150*			.315**			.269**
Emp. Externa			.115			.080			-.017			.065

* p < .05; ** p < .01

No que diz respeito à procura de emprego, o bloco I explica cerca de 4.8% da variância, sendo este valor incrementado para 7.1% com a inclusão do bloco II. Não obstante, apenas com a introdução dos blocos III ($F = 4.21$; $p < .01$) e IV ($F = 4.78$; $p < .01$) se verificam mudanças significativas na predição da autoeficácia para a procura de emprego, aumentando o valor da variância explicada para 20.4% e 26.1%, respetivamente. É também nestes blocos que encontramos os dois preditores individuais significativos, a saber: a curiosidade, no bloco III ($\beta = .25$; $t = 2.77$; $p < .01$), e a empregabilidade interna, no bloco IV ($\beta = .24$; $t = 3.00$; $p < .01$).

Em relação à regulação emocional, os dois primeiros blocos explicam cerca de 12.1% da variância (Bloco I: $F = 3.64$; $p < .01$; Bloco II: $F = 3.75$; $p < .01$). Com a introdução do bloco III este valor aumenta para 29.3% ($F = 6.62$; $p < .01$), sendo a subescala da confiança o único preditor individual significativo do mesmo ($\beta = .21$; $t = 2.18$; $p < .05$). Por fim, a variância explicada com a inclusão do bloco IV é de 31.8% ($F = 6.13$; $p < .01$), sendo a empregabilidade interna o preditor significativo deste bloco ($\beta = .15$; $t = 2.01$; $p < .05$).

Considerando a adaptação ao trabalho, a variância explicada pelo bloco I ($F = 2.55$; $p < .05$), bloco II ($F = 3.191$; $p < .01$) e bloco III é de 60%, ainda que não apresentem qualquer preditor individual significativo. O bloco IV ($F = 10.32$; $p < .01$), por sua vez, incrementa o valor da variância explicada para 65.8%, revelando-se a empregabilidade interna como um preditor individual significativo da autoeficácia para a adaptação ao trabalho ($\beta = .32$; $t = 4.58$; $p < .01$).

Finalmente, o bloco I ($F = 3.19$; $p < .05$), o bloco II ($F = 3.67$; $p < .01$) e o bloco III ($F = 7.92$; $p < .01$) explicam a variância da autoeficácia para a transição para o trabalho (medida global), sendo este valor de 36%. Por sua vez, o bloco IV aumenta a variância explicada para 39.7% ($F = 8.54$; $p < .01$), emergindo aqui o único preditor individual significativo: empregabilidade interna ($\beta = .27$; $t = 3.80$; $p < .01$).

Discussão dos resultados

No presente estudo tivemos como principal objetivo analisar em que medida a adaptabilidade de carreira prediz o sentimento de competência na transição ao trabalho, considerando o efeito mediador da empregabilidade percebida. Num primeiro momento, tal como esperávamos, as análises de correlações sugerem associações positivas e significativas entre adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição ao trabalho (e.g., Forstenlecher et al., 2014; Guana et al., 2013; Saks et al., 2015), sobretudo através das dimensões controlo e confiança, e entre adaptabilidade de carreira e a empregabilidade percebida (interna) (e.g., Duffy,

2010; Lent, 2013; Savickas, 1997, 2005, 2013). Assim, tal como no estudo de Guana e colaboradores (2013), os estudantes com maiores níveis de adaptabilidade reportam também uma maior confiança na resolução das tarefas relativas à transição para o trabalho. Por outro lado, se nos situarmos no âmbito da malha conceptual que nos é oferecida pela teoria sociocognitiva da carreira (e.g., Lent et al., 1994; Lent & Worthington, 1999), a empregabilidade percebida também surge positivamente associada à autoeficácia, muito provavelmente porque os níveis de empregabilidade percebida decorrem de experiências de aprendizagem anteriores proximais (muito diretamente relacionadas) às atividades de procura de emprego. Para além deste aspeto, e tendo em conta a definição de empregabilidade que nos é oferecida pelo modelo heurístico de Fugate e colaboradores (2004) e os resultados reportados por Guzman e Choi (2013), estes dois processos influenciam-se mutuamente.

A confirmação da hipótese de mediação entre a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia, pela empregabilidade percebida, é sustentada pela literatura que tem vindo a reportar correlações positivas entre estes três processos (e.g., Van der Heijde, 2014). Na verdade, a empregabilidade parece mediar parcialmente a já estabelecida relação entre adaptabilidade de carreira e autoeficácia (e.g., Guana et al., 2013; Savickas, 2013), reforçando a importância deste importante processo de autorregulação quando se procura compreender o comportamento vocacional no decurso dos processos de transição escola - mundo do trabalho (e.g., Koen et al., 2013; Muldoon, 2009; Van der Heijde, 2014). Afigura-se assim como evidente que estes dois preditores da autoeficácia oferecem contributos distintos. Mais precisamente, podemos afirmar que o constructo adaptabilidade de carreira remete para competências mais gerais, transversais e abstratas (Savickas, 1997, 2005, 2011; Savickas et al., 2009), enquanto a empregabilidade percebida surge associada a competências mais específicas de procura e manutenção do emprego, decorrentes da organização individual de experiências mais concretas (e.g., Guzman & Choi, 2013; Rothwell et al., 2008). Ainda neste âmbito, refira-se que a empregabilidade interna surge como o único preditor de todas as dimensões da autoeficácia na transição para o trabalho. Dito de outro modo, são 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; Lent et al., 1994; Van der Heijde, 2014), no que se refere à procura de emprego, à regulação emocional, e à adaptação ao trabalho. Por outro lado, e contrariamente à nossa expectativa, a empregabilidade externa não surge como um preditor significativo da autoefi-

cácia, podendo este resultado significar que os fatores ligados às exigências do mercado de trabalho e ao prestígio da instituição de ensino, precisamente por não se situarem no domínio da agência individual (ex. item 6b - *hoje em dia há uma forte procura de diplomados do ensino superior*), têm pouca relevância nos níveis de confiança com que os estudantes encaram a resolução das tarefas inerentes à transição para o trabalho (e.g., Fugate et al., 2004; Rothwell et al., 2008). No âmbito das dimensões da adaptabilidade, surgem como preditores individuais, a curiosidade, que prediz a autoeficácia na procura de emprego, e a confiança, que prediz a regulação emocional. Se tomarmos por referência a proposta de Savickas (1997, 2013), a curiosidade é efetivamente a competência que dá lugar aos comportamentos de exploração, de tomada de risco, inerentes ao conhecimento da realidade ocupacional, enquanto a confiança se concretiza em comportamentos como a persistência e o esforço empregues na resolução de uma determinada tarefa.

Considerações finais e futura investigação

Uma vez que se espera que as instituições de ensino superior favoreçam, em todos os ciclos de formação, a inserção profissional dos seus diplomados, consideramos que o principal contributo deste estudo se situa precisamente na análise das relações entre três importantes construtos no âmbito do processo de transição escola - mundo do trabalho: a empregabilidade percebida, a adaptabilidade e a autoeficácia na transição. Os resultados encontrados sugerem que para além do desenvolvimento de competências mais gerais, como será o caso da adaptabilidade, no âmbito das intervenções levadas a cabo pelos serviços de orientação e aconselhamento de carreira, as instituições de ensino superior devem garantir um conjunto de atividades mais concretas, como será o caso dos estágios curriculares ou de outras modalidades mais experienciais de abordar o mundo do trabalho, favorecendo desse modo a empregabilidade percebida e os níveis de confiança dos estudantes.

Em futura investigação, e assinalando desde já uma das principais limitações do trabalho que aqui apresentamos, sugerimos um estudo longitudinal, que nos possa oferecer indicadores relativos à qualidade da inserção profissional dos diplomados do ensino superior (ex., satisfação com o emprego, preocupações de carreira, utilidade do percurso de formação, entre outros). Igualmente importante será a possibilidade de alargar a amostra a estudantes de diferentes instituições de ensino superior (públicas e privadas) e de diversos cursos, no sentido de melhor se esclarecer o

papel da empregabilidade externa no sentimento de competência relativo às tarefas de transição para o trabalho.

Referências bibliográficas

- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Caires, S., & Almeida, L. (2000). Os estágios na formação dos estudantes do ensino superior: Tópicos para um debate em aberto. *Revista Portuguesa de Educação*, 13, 219-241.
- 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, 219-229. doi: 10.1016/j.jvb.2008.12.004
- 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
- Duarte, M., Soares, M., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M., Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career adapt-abilities scale-Portugal form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725-729. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.019
- 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
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115-134. doi: 10.1037/0022-0167.51.1.115
- 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
- Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais/Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. (2010). *A procura de empregos por diplomados com habilitação superior*. Lisboa: Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais.
- Guana, 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
- 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
- Hill, M. M., & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário (2ª Edição)*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155. doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality an International Journal*, 42(6), 903-912.
- 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
- Koen, J., Klehe, U. C., Van-Vianen., A., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139. doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.004
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E., & De Pater, I. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 217-229. doi: 10.1016/j.jvb.2011.01.004
- Kreber, C. (2006). Setting the context: The climate of university teaching and learning. *New Directions for Higher Education*, 133, 5-11. doi: 10.1002/he.200
- Krumboltz, J. D., & Worthington, R. L. (1999). The school to work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 312-325. doi: 10.1002/j.2161-0045.1999.tb00740.x
- Kuijpers, M. A., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32, 303-319. doi: 10.1177/0894845305283006
- Leitão, L. M., Paixão, M. P., Silva, J. T., & Miguel, J. P. (2001). Ser psicólogo em contexto escolar: Os serviços de psicologia e orientação (SPO's) na região centro. *Psychologica*, 26, 27-53.
- Lent, R. (2004). Social cognitive career theory, career education, and school to work transition: Building a theoretical framework for career preparation. In M. C. Taveira (Ed.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida - Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 13-23). Coimbra: Almedina.
- 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., 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
- Lent, R., & Worthington, R. L. (1999). Applying career development theories to the school-to-work transition process. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 291-296. doi: 10.1002/j.2161-0045.1999.tb00738.x
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264. doi:10.1016/j.jvb.2007.06.003
- 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

- Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocation school or work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 241-261. doi:10.1006/jvbe.2001.1866
- Paixão, M. P., Silva, J. T., Leitão, L. M., & Miguel, J. P. (1998). A dimensão cognitivo-motivacional (controlo da acção) na tomada de decisão. *Psychologica, 20*, 5-13.
- Pinto, J. C., & Taveira, M. C. (2013). Developing career self-management skills: A study in higher education. *The International Journal of Management Science and Information Technology, 8*, 28-53.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence 34*, 163-172. doi: 10.1016/j.adolescence.2009.12.010
- Rogers, M., Creed, P., & Glendon, I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 132-142. doi: 10.1016/j.jvb.2008.02.002.1
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review, 36*, 23-41.
- 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
- Salmela-Aro, K. (2001). Personal goals during a transition to adulthood. In J.-E. Nurmi (Ed.), *Navigation through adolescence* (pp. 59-84). New York: RoutledgeFalmer.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling* (pp. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2009). Pioneers of the vocational guidance movement: a centennial celebration. *The Career Development Quarterly, 57*, 194-198. doi: 10.1002/j.2161-0045.2009.tb00104.x
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- 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. M. (2009). Life designing: A paradigm for

- career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Soares, A. P., & Taveira, M. C. (1998). *Desenvolvimento vocacional do jovem adulto*. Comunicação apresentada no IV Congresso Galaico-Português de Psicopedagogia, Braga.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.020
- 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.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability and the impact of aging. *International Congress Series*, 1280, 142-147. doi: 10.1016/j.ics.2005.02.061
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resources Management*, 45, 449-476. doi: 10.1002/hrm.20119
- 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. *Conference proceedings of AIOSP International Conference 2005 - Careers in context: New challenges and tasks for guidance and counseling* (p. 106). Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Watts, A. G. (2005). Career guidance policy: An international review. *The Career Development Quarterly*, 54(1), 66-76. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00142.x
- Watts, A., & Sultana, R. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 105-122.
- Wilton, N. (2012). The impact of work placements on skills development and career outcomes for business and management graduates. *Studies in Higher Education*, 37(5), 603-620. doi: 10.1080/03075079.2010.532548
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566-586. doi: 10.1002/job.646
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409. doi: 10.1016/j.jvb.2006.05.007