



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Marco António Custódio Pinheiro

**Transição Universidade-Emprego: Relações
entre Prontidão Adaptativa, Respostas
Adaptativas e Empregabilidade Percebida**

junho de 2017



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Marco António Custódio Pinheiro

**Transição Universidade-Emprego: Relações
entre Prontidão Adaptativa, Respostas
Adaptativas e Empregabilidade Percebida**

Dissertação de Mestrado

Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho realizado sob a orientação da

**Doutora Maria do Céu Taveira de
Castro Silva Brás da Cunha**

junho de 2017

Índice

Agradecimentos.....	iv
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Introdução.....	7
Método.....	11
Participantes.....	11
Instrumento.....	12
Procedimento.....	14
Análises.....	14
Resultados.....	15
Discussão.....	27
Referências.....	30

Índice de Tabelas

Tabela 1. Correlações entre prontidão adaptativa, respostas adaptativas e empregabilidade percebida.....	16
Tabela 2. Total da prontidão adaptativa (UWESS) como preditor da empregabilidade total.....	17
Tabela 3. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores do total da empregabilidade percebida.....	17
Tabela 4. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da empregabilidade interna.....	18
Tabela 5. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da empregabilidade externa.....	18
Tabela 6. Total das respostas adaptativas (EDCEU) como preditor da empregabilidade total.....	19
Tabela 7. Dimensões das respostas adaptativas como preditores do total da empregabilidade percebida.....	20
Tabela 8. Dimensões das respostas adaptativas como preditores da empregabilidade interna.....	20

Tabela 9. Dimensões das respostas adaptativas como preditores da empregabilidade externa.....	21
Tabela 10. Total da prontidão adaptativa como preditor do total das respostas adaptativas.....	22
Tabela 11. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores do total das respostas adaptativas.....	23
Tabela 12. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da identidade de carreira.....	23
Tabela 13. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da exploração de carreira.....	24
Tabela 14. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da autoeficácia profissional....	24
Tabela 15. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da decisão de carreira.....	25

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de caminhos entre prontidão adaptativa, respostas adaptativas e empregabilidade percebida.....	10
Figura 2. Modelo das estimativas da regressão linear múltipla entre a empregabilidade percebida e as escalas de prontidão adaptativa, mediada pelas respostas adaptativas.....	26

Agradecimentos

Aos meus pais queria agradecer a confiança e suporte durante todos estes anos que culminaram na entrega desta dissertação, sem eles nada disto teria sido possível e são eles os heróis desta história. À minha irmã, a rebelde, obrigado pela força da natureza que és e por me lembrares que as melhores respostas se encontram nas coisas simples da vida.

Um agradecimento especial à Doutora Maria do Céu Taveira pela excelente orientação, pela presença constante, por ter sempre as palavras certas a dizer e pela energia positiva que sempre soube trazer a este projeto. Não posso também deixar de agradecer a todas as pessoas que compõe a equipa LAC que sempre se mostraram disponíveis a ajudar, em especial, às Doutoras Íris Oliveira e Cátia Marques pela ajuda nas análises de resultados.

Obrigado à minha melhor amiga e namorada, Sara Fernandes por acreditar mais em mim do que eu próprio, por me aturar todos os dias (é uma tarefa que exige poderes sobrenaturais), mas acima de tudo, por me fazer sonhar e acreditar que tudo é possível.

Obrigado Rafael Araújo, encontrei em ti um irmão que, literalmente, me tornou melhor pessoa! Obrigado por seres a melhor pessoa do mundo a saber quando me segurar e quando me empurrar. A tua capacidade de elevares a fasquia tão alto inspira-me todos os dias a enfrentar com mais vigor o mundo e todos os seus desafios.

Obrigado Padrinho! Pelos abraços apertados, pelas palavras fortes como tu, por me ensinares o sabor da conquista e por todas as qualidades e defeitos que partilhamos. E obrigado ainda, por me lembrares todos os dias que fiz a melhor escolha da minha vida.

Obrigado Mélanie Gonçalves pelo eterno descontentamento, pelos sonhos, pelas “discussões” que só nós entendemos e por essa garra vulcânica e resiliência como nunca vi igual.

Obrigado à minha afilhada Gabriela Santana, por me ensinares a não desistir das pessoas, por gostares mais de mim do que eu mereço, pela complexa simplicidade do teu ser e por me orgulhares todos os dias com as tuas conquistas.

Obrigado Sandra Queirós e Xavier Rodrigues, os meus colegas de casa, pela paciência, pela diversão e pelas doses de loucura que o 2º Traz me proporcionou durante 5 anos.

E por último a todos os meus amigos com os quais sempre pude contar para todos os bons e maus momentos. Cada um de vocês me marcou de uma forma diferente e essas marcas vão permanecer comigo e orientar o meu futuro para sempre. Obrigado!

Transição Universidade-Emprego: Relações entre Prontidão Adaptativa, Respostas Adaptativas e Empregabilidade Percebida

Resumo

Atualmente, o constructo da adaptabilidade de carreira é um dos principais alvos da investigação em psicologia vocacional. Neste estudo foram analisadas duas dimensões da adaptabilidade de carreira na vida adulta, a prontidão adaptativa e as respostas adaptativas e, ainda, a empregabilidade percebida, de forma a compreender melhor os efeitos diretos e indiretos da adaptabilidade na empregabilidade percebida. O estudo contou com uma amostra de 222 participantes de ambos os sexos (177 mulheres e 45 homens) com uma média de idades de 22.70 anos ($DP = 2.66$), a frequentar os últimos três semestres da sua graduação ou pós-graduação, nas zonas norte, centro, sul e ilhas de Portugal. Foi usada a *Utrecht Work Engagement Scale for Students* para medir a prontidão adaptativa, a Escala do Desenvolvimento de Carreira de Estudantes Universitários para avaliar as respostas adaptativas e a Escala de Empregabilidade Percebida para avaliar a empregabilidade percebida. Os resultados de uma análise de caminhos demonstram a existência de relações diretas e indiretas estatisticamente significativas entre as variáveis, destacando-se a dedicação (subescala da prontidão adaptativa) com o maior efeito direto nas respostas adaptativas e indireto na empregabilidade percebida, através das respostas adaptativas.

Palavras-chave: sucesso na carreira; adaptabilidade; respostas adaptativas; prontidão adaptativa; empregabilidade percebida

University-Employment Transition: Relations between Adaptivity, Adapting and Perceived Employability

Abstract

Currently, the construct of career adaptability is one of the main focus of research in vocational psychology. In this study, two dimensions of career adaptability in adulthood, adaptivity and adapting responses, as well as perceived employability, were analyzed in order to better understand the direct and indirect effects of adaptability on perceived employability. The study includes a sample of 222 participants of both sexes (177 women and 45 men) with a mean age of 22.70 years ($SD = 2.66$), attending the last three semesters of their graduation or postgraduate studies, in the north, central, south regions and islands of Portugal. The Utrecht Work Engagement Scale for Students was used to measure adaptivity, the University Student Career Development Scale was used to assess adapting responses, and the Perceived Employability Scale was used to assess the perceived employability. The results of a path analysis demonstrate the existence of direct and indirect relationships statistically significant among the variables, emphasizing the role of dedication (adaptivity dimension), with the greatest direct effect on adapting and indirect effect on the perceived employability through adapting.

Keywords: career success; adaptability; adaptivity; adapting; perceived employability.

Introdução

Atualmente, num contexto de alta competitividade e falta de oportunidades de emprego nas mais variadas áreas, é preocupação crescente, no âmbito da investigação vocacional, perceber e estudar fatores que podem influenciar a facilidade, ou não, de diplomados do ensino superior em conseguirem um posto de trabalho na sua área de formação (e.g., Oliveira, 2014). Jovens diplomados com níveis de adaptabilidade mais elevados usufruem, à partida, de um leque mais alargado de caminhos e oportunidades (Savickas, 2005). Tal, impulsiona os mesmos a procurarem mais formação, e formação mais diversificada, e a adquirirem experiência, fatores essenciais para lidar com sucesso com novos paradigmas e realidades do mercado de trabalho, como é o caso da ideia cada vez mais instalada, da necessidade de flexisegurança nos contratos laborais, ou seja, facilidade na contratação e despedimento (Fontainhas, 2008). Para além dos jovens que estão a terminar o ciclo superior de estudos, a capacidade de adaptação e a empregabilidade dos estudantes é também uma preocupação para as instituições de ensino superior que vêm a sua qualidade de formação avaliada a partir das taxas de inserção profissional dos seus alunos (Kreber, 2006). Como tal, a transição da universidade para o emprego ou mercado de trabalho, é considerada, na literatura vocacional, uma fase chave, em que a adaptabilidade de carreira desempenha um papel de destaque, sendo apontada como uma condição do sucesso na carreira dos jovens recém-diplomados, à saída da universidade.

Para garantir o acesso a um emprego, além de competências técnicas, adquiridas nos currículos superiores, é importante perceber que competências transversais desempenham um papel significativo na capacitação dos estudantes para responder à natureza imprevisível dos atuais contextos de trabalho e construir uma carreira com significado para si e para os outros (Savickas, 2011). A transição para o mercado de trabalho é assim um momento desafiante que testa estas capacidades. Neste âmbito, o construto da adaptabilidade tem vindo a ser referido como um dos instrumentos essenciais na gestão de carreira e no desenvolvimento vocacional, principalmente neste marco transitório entre uma vida académica e profissional (Gamboa, Paixão, & Palma, 2014).

O conceito de adaptabilidade surge como evolução do conceito de maturidade vocacional, que diz respeito ao grau de desenvolvimento do indivíduo, isto é, o grau de prontidão para tomar decisões educacionais e fazer escolhas vocacionais (Super & Knasel, 1981). Esta substituição de conceito deve-se ao facto do conceito de maturidade vocacional, amplamente utilizado na caracterização da carreira de adolescentes, se revelar inadequado na aplicação a adultos, face à

mutabilidade e exigências de adaptação dos novos contextos de trabalho profissional. Além disso, como referido por Super e Knasel (1981), a maturidade pressupõe uma noção de desenvolvimento interligada à idade cronológica, sendo adquirida e desenvolvida por processos comuns a todos os adolescentes. Isto torna possível determinar o grau de maturidade de um indivíduo, comparando o seu progresso com o do seu grupo normativo. No entanto, nos jovens adultos, não se verifica uma relação linear entre idade e aumento da sua capacidade para tomar decisões relacionadas com a carreira. Portanto, esta mudança conceitual da noção de maturidade para a noção de adaptabilidade, destaca a interação entre o indivíduo e o ambiente, mudando o foco da maturidade de carreira enquanto prontidão para tomar decisões, para a adaptabilidade de carreira, isto é, a prontidão para lidar com as mudanças no trabalho e nas suas condições (Super, Thompson, & Lindeman, 1988).

A adaptabilidade de carreira foi definida posteriormente por Savickas (1997, p. 1) como “a prontidão com que o indivíduo lida com as transições de carreira e as suas tarefas vocacionais”, e Rottinghaus, Day, e Borgen (2005, p. 2) definiram-na como “uma tendência que afeta a forma como um indivíduo vê a sua capacidade de planejar e se ajustar a mudanças desse mesmo plano de carreira, especialmente face a eventos imprevistos”. Ambas as definições se referem a processos de autorregulação, salientam a importância da interação entre o indivíduo e o meio e a sua capacidade para gerir problemas, que se mostram geralmente desconhecidos, mal definidos e complexos. A adaptabilidade de carreira diz então respeito ao esforço que o indivíduo despende para implementar em si mudanças e adquirir novas competências que o vão auxiliar nos seus processos de transição. Savickas (1997, 2005) entende a adaptabilidade de carreira como um construto multidimensional, composto por quatro dimensões principais: preocupação, controlo, curiosidade e confiança. A primeira refere-se à preocupação em relação ao próprio futuro como trabalhador. Possuir um sentido de orientação quanto ao seu futuro vocacional leva o indivíduo a atitudes de planeamento, antecipação e preparação. A segunda dimensão, controlo, diz respeito ao sentimento de responsabilidade pela construção da própria carreira, o que implica uma postura ativa, de realização de escolhas e determinação do seu futuro profissional. Esta postura leva os indivíduos a encararem as questões vocacionais de forma assertiva, ao invés de conduzir à procrastinação. Quanto à dimensão da curiosidade, a mesma refere-se à iniciativa para a descoberta e procura de oportunidades e atividades de trabalho em que o indivíduo gostaria de se envolver. Inclui o autoconhecimento relativo às suas capacidades e ambições e o conhecimento sobre o mundo do trabalho. A quarta dimensão da adaptabilidade de carreira proposta por Savickas (1997)

é a confiança em relação à carreira. Esta diz respeito à crença do indivíduo na sua competência para empreender os esforços necessários a fim de atingir os seus objetivos, mesmo em face de obstáculos.

De um modo geral, a adaptabilidade tem impacto num leque bastante alargado de tarefas associadas à inserção profissional, tendo influência na satisfação com a vida, no ajustamento à universidade, nas estratégias de procura de emprego, e surge fortemente associada à perceção de controlo (Duffy, 2010). Isto torna a adaptabilidade particularmente relevante nos níveis de confiança que os estudantes do ensino superior necessitam para enfrentar as decisões e tarefas associadas ao seu futuro profissional. A adaptabilidade tem sido identificada também como um fator protetor em relação a problemas de comportamento, tais como indisciplina, delinquência, baixos resultados académicos e abandono escolar (Cadime et al., 2016). Contudo, têm sido várias as formas utilizadas para medir a adaptabilidade de carreira. Tradicionalmente o constructo tem sido avaliado com base em escalas atitudinais e comportamentais associadas à noção de maturidade de carreira (e.g., planeamento, decisão e exploração de carreira). Atualmente, a teoria mais utilizada pelos investigadores para conceptualizar e avaliar a adaptabilidade de carreira, é o modelo das quatro dimensões de Savickas (1997, 2005). Neste sentido, a noção de adaptabilidade de carreira tem sido redefinida e passa a ser entendida como um conjunto de recursos psicossociais (preocupação com a carreira, controle, curiosidade e confiança) que promovem comportamentos adaptativos (Audibert & Teixeira, 2015). Esse modelo mais atual deu origem a uma nova escala, a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS; Porfeli & Savickas, 2012), que foi validada em dez línguas diferentes, e os seus estudos contam com a colaboração de pesquisadores de diversas partes do mundo. Estes novos desenvolvimentos têm suscitado, contudo, uma importante questão: Como é que a nova conceptualização de adaptabilidade de carreira, enquanto conjunto de recursos psicossociais ou recursos adaptativos, está refletida nos diferentes métodos e instrumentos de medida que operacionalizam o constructo em termos de comportamentos e atitudes?

Hirschi, Herrmann e Keller (2015), partindo da teoria da construção da carreira de Savickas (2012), das suas noções sobre a adaptação na carreira e da distinção que este autor faz entre prontidão adaptativa (e.g., proatividade), recursos adaptativos (e.g., adaptabilidade de carreira), respostas adaptativas (e.g., exploração) e resultados adaptativos (e.g., empregabilidade percebida), verificou e propôs que, apesar de relacionados, estes constructos são diferentes, sendo ainda necessário aprofundar as suas inter-relações e escolher e adaptar medidas destes constructos de

acordo com as questões e objetivos de investigação. Os estudos de Hirschi (2015) permitiram apurar uma relação de precedência ou efeito da prontidão adaptativa nas respostas adaptativas, mediadas pelos recursos adaptativos, que originam os comportamentos relativos ao futuro profissional de um jovem recém-diplomado. Desta forma, verifica-se que estes construtos, relativamente distintos da adaptabilidade, tal como definidos por Savickas (2005), se relacionam e interagem, de forma a potenciar futuras investigações e intervenções para aumentar os resultados de carreira dos diplomados do ensino superior na transição universidade-emprego.

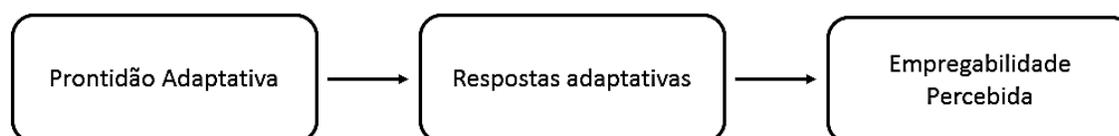


Figura 1. Modelo de caminhos entre fatores de adaptabilidade e empregabilidade percebida.

Tendo em conta as sugestões para o desenvolvimento desta linha de investigação, neste estudo, pretendemos analisar a relação entre duas variáveis relacionadas com a adaptabilidade de carreira, a prontidão adaptativa e as respostas adaptativas, e a empregabilidade percebida, tal como representado na figura 1. A prontidão adaptativa é caracterizada, neste estudo, pelo envolvimento e investimento dos estudantes do ensino superior no seu trabalho escolar, ou seja, nos seus estudos e experiências académicas, pela determinação para adquirir conhecimentos e pelo desejo de ser bem-sucedido nas várias atividades relacionadas com o seu futuro profissional (e.g., proatividade, entusiasmo, flexibilidade). Por sua vez, as respostas adaptativas dizem respeito a comportamentos adaptativos necessários ao processo de construção de carreira, como o planeamento, a exploração vocacional e a tomada de decisão. Os resultados adaptativos incluem, neste caso, a empregabilidade percebida, por constituir uma condição importante da confiança e sucesso na transição universidade-emprego de diplomados do ensino superior. Com efeito, autores como Gamboa, Paixão e Palma (2014) observaram que a adaptabilidade prediz a autoeficácia na transição para o mercado de trabalho e que esta relação é parcialmente mediada pela empregabilidade percebida, que consiste numa perceção pessoal, dirigida para o futuro e para a competência para lidar proactivamente com os desafios do mercado de trabalho. Estudos anteriores têm vindo a relatar a empregabilidade percebida como um construto bidimensional (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004), que abarca uma dimensão interna, relacionada com o reconhecimento de atributos individuais relevantes na procura de emprego e, uma dimensão externa, orientada para fatores que fogem ao controlo do sujeito. Rothwell e colaboradores (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008), no processo

de validação da escala de empregabilidade percebida para estudantes universitários, verificaram que os resultados nesta escala são bastante modestos, em especial, de estudantes que frequentavam as instituições de ensino superior melhor referenciadas. A empregabilidade foi ainda associada ao envolvimento em atividades de trabalho e voluntariado (Muldoon, 2009). Por sua vez, Guzman e Choi (2013) registaram correlações positivas entre competências de empregabilidade e adaptabilidade de carreira. Observa-se, assim, uma influência da adaptabilidade de carreira na empregabilidade percebida em diplomados do ensino superior.

Considerando a linha de investigação iniciada por Hirschi e Valero (2015) relativamente ao constructo de adaptabilidade e ao estudo dos seus correlatos, e o papel que estas dimensões podem ter em resultados de carreira, o objetivo desta investigação é verificar se o modelo de relações entre a prontidão adaptativa, as respostas adaptativas e a empregabilidade percebida se observa e podemos presumir, a partir daí, relações/caminhos de causalidade entre fatores de adaptabilidade e empregabilidade.

Assim, de acordo com estes objetivos, as hipóteses de investigação são:

- H1: Existe uma relação direta entre a prontidão adaptativa e as respostas adaptativas;
- H2: Existe uma relação direta entre as respostas adaptativas e a empregabilidade percebida;
- H3: Existe uma relação indireta, através das respostas adaptativas, entre a prontidão adaptativa e a empregabilidade percebida

Método

Participantes

A amostra, de tipo intencional, não probabilístico, inclui 222 participantes, 177 (79.4%) mulheres e 45 (20.6%) homens, com idades entre os 19 e os 40 anos ($M = 22.70$, $DP = 2.66$).

Como condição de inclusão, todos os participantes teriam de frequentar os últimos três semestres de um curso de graduação ou pós-graduação do ensino superior, ou seja, estarem num período de eminência de uma transição de carreira (e.g., universidade-emprego). De todos os estudantes que compõem a amostra, 165 (74.3%) estudam na Universidade do Minho, 23 (10.4%) na Universidade do Porto, seis (2.7%) na Universidade de Coimbra, quatro (1.8%) na Universidade Nova de Lisboa, três (1.3%) na Universidade da Madeira, um (0.4%) na Universidade do Algarve, e os restantes em outras instituições de ensino superior do país, como por exemplo, a Escola

Superior de Enfermagem do Porto e o Instituto Superior de Psicologia Aplicada, com quatro (1.8%) participantes cada. Em relação aos cursos frequentados pelos participantes, 105 (47.3%) encontram-se a frequentar o Mestrado Integrado em Psicologia, 19 (8.6%) o Mestrado em Psicologia Aplicada, 11 (5%) o Mestrado Integrado em Engenharia Biomédica, oito (3.6%) o Mestrado em Educação Pré-Escolar e 1º Ciclo do Ensino Básico, quatro (1.8%) Licenciatura em Enfermagem e os restantes distribuídos por variados outros cursos, como Medicina, Biologia e Geologia, Optometria e Engenharia Informática. 108 (48.6%) dos participantes encontram-se no último ano dos seus respetivos cursos superiores e 114 (51.4%) no penúltimo (2º semestre do 4º ano / 1º de Mestrado). A escolha destes anos escolares deveu-se ao facto de serem, também, anos de proximidade da transição Universidade - Emprego.

Instrumentos

Utilizou-se um questionário demográfico para recolher informação relativa à idade, curso, ano escolar e universidade dos participantes. Para a avaliação de cada uma das variáveis psicológicas, foram utilizadas três escalas, apresentadas em seguida.

A versão portuguesa da *Utrecht Work Engagement Scale for Students* (UWESS; Cadime, Pinto, & Ribeiro, 2016) foi utilizada para medir o envolvimento no trabalho. A UWESS é composta por 17 itens distribuídos por três subescalas: o vigor (6 itens, ex., “Estou entusiasmada(o) com o meu curso”) que avalia a vitalidade mental, resiliência e vontade em investir esforço nos estudos; a absorção (6 itens, ex., “Estou imersa(o) nos meus estudos”) que avalia o nível de imersão e concentração relativamente as tarefas de aluno; e a dedicação (5 itens, ex., “As minhas tarefas como aluna(o) fazem-me sentir cheia(o) de energia”) que avalia o significado atribuído aos estudos, orgulho e entusiasmo. As respostas são dadas numa escala *tipo Likert* com seis pontos, em que zero corresponde a “nenhuma vez” e seis, a “todos os dias”. Foram usados os valores individuais de cada uma das subescalas como também o valor total da escala para as análises (Cronbach’s $\alpha = .93$).

Para medir as respostas adaptativas, utilizou-se a Escala do Desenvolvimento de Carreira de Estudantes Universitários (EDCEU; Teixeira, 2010), composta por 31 itens distribuídos por cinco subescalas: identidade de carreira (6 itens, ex., “Eu consigo me imaginar no futuro trabalhando na profissão que escolhi”) que se refere ao grau de incorporação do aspecto profissional à identidade pessoal, refletindo-se na motivação, no comprometimento e na satisfação

com a escolha profissional realizada; decisão de carreira (5 itens, ex., “Eu tenho planos profissionais já bem estabelecidos”) refere-se à clareza e certeza que um sujeito tem dos seus objetivos profissionais, traduzidos em um projeto profissional com metas definidas e planos para atingi-las; autoeficácia (9 itens, ex., “Eu domino as habilidades necessárias para exercer a minha profissão eficazmente”) refere-se à crença que um sujeito tem na sua capacidade para exercer adequadamente suas atividades profissionais, refletida em atitudes de confiança quanto ao seu desempenho; locus de controlo (5 itens, ex., “Não há muita coisa que eu possa fazer para aumentar minhas chances de sucesso profissional”) refere-se à crença de que o sucesso profissional depende mais do esforço pessoal ou de iniciativas do próprio sujeito do que de circunstâncias ambientais ou casuais; e exploração (6 itens, ex., “Tento identificar possíveis barreiras ou dificuldades para executar meus planos profissionais”) refere-se 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 decisões. As respostas à EDCEU são dadas numa escala de tipo *Likert* com cinco pontos, em que um significa “a frase é totalmente falsa” e cinco “a frase é totalmente verdadeira”. Para os efeitos deste estudo, a EDCEU foi adaptada para o português de Portugal, a partir de uma análise do português da versão original brasileira, item a item, e de uma reflexão falada com quatro estudantes universitários finalistas (duas raparigas e dois rapazes), e ainda de um estudo da fatorial confirmatório e da análise da fiabilidade, com uma amostra de universitários portugueses. Foram usados os valores individuais de cada uma das subescalas como também o valor total da escala para as análises (Cronbach’s $\alpha = .89$).

Por último, a empregabilidade percebida foi avaliada a partir da versão portuguesa da *Employability Scale* (ES; Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008), desenvolvida por Gamboa (2012). A ES é composta por 16 itens e duas subescalas, a empregabilidade interna (3 itens, ex., “Tenho as competências e as aptidões que os empregadores estão a procura”), que avalia características sob o controlo do sujeito e a empregabilidade externa (6 itens, ex., “Os empregadores estão muito interessados em empregar diplomados da minha universidade”) que avalia características fora do controlo do sujeito. As respostas são dadas numa escala de tipo *Likert* com cinco pontos, em que um corresponde a “discordo bastante” e cinco a “concordo bastante”. Foram usados os valores individuais de cada uma das subescalas como também o valor total da escala para as análises (Cronbach’s $\alpha = .72$).

Procedimento

O procedimento da administração do protocolo de avaliação foi realizado numa plataforma online, o *Qualtrics*. Os participantes foram recrutados a partir de contactos realizados inicialmente junto de docentes universitários de diferentes instituições e cursos (método bola de neve). Os docentes contactados eram coordenadores de unidades curriculares com presença obrigatória, para se alcançar o maior número possível de estudantes nos últimos três semestres do seu curso de licenciatura ou mestrado. Foram escolhidos cursos que permitem o estágio ou exercício profissional após o término da graduação ou pós-graduação. Os estudantes das unidades curriculares escolhidas foram convidados a participar no estudo, pela primeira vez, pelos seus docentes, ou posteriormente contactados individualmente pelos investigadores; outros foram convidados a entrar num grupo privado na aplicação social *Facebook*, elaborado para o efeito, e sob responsabilidade dos investigadores. Após a entrada no devido *link* de acesso ao protocolo, cada participante era informado sobre o propósito e responsáveis da investigação, sobre garantias de confidencialidade no tratamento dos seus dados, consentindo a sua participação no estudo, a qual não implicou nenhuma remuneração ou outro tipo de benefício material para os estudantes. Foi aconselhado que durante a resposta aos questionários, os participantes dedicassem total atenção ao preenchimento dos mesmos, evitando distrações e refletindo sobre as suas respostas. No final, agradeceu-se a participação de todos os sujeitos e as respostas ficaram registadas automaticamente em formato bruto, sendo inseridas posteriormente numa base de dados

Análises

As análises estatísticas foram realizadas através do *Statistical Package for the Social Sciences e do AMOS* (IBM SPSS, IBM Company, Chicago, IL) para Windows, versão 24.0. Para a caracterização da amostra, foi calculada a frequência para todos os dados demográficos do primeiro questionário e para todos os itens dos restantes questionários do protocolo para se proceder à análise dos *missing values*. Procedeu-se a diferentes análises de regressão linear para identificar as variáveis explicativas das escalas de prontidão adaptativa, respostas adaptativas e empregabilidade total. Os resultados permitiram identificar as relações lineares significativas entre as escalas em estudo, apoiando assim a formulação dos modelos testados pela análise de caminhos (*Path Analysis*).

Resultados

De forma a validar os pressupostos da regressão linear, considerou-se a dimensão da amostra, com o mínimo de 15 participantes por preditor (Fonte). Foi validada a distribuição normal dos resíduos estandardizados com média nula e variância constante – $\varepsilon_j \sim N(0, \sigma)$ através da análise gráfica e pelo teste do Kolmogorov-Smirnov, com correção de Lilliefors (os resíduos apresentam distribuição normal quando $p > .05$), assim como a independência das observações (dada pelo coeficiente de Durbin-Watson situado entre 1 e 3). Foi verificada a ausência de outliers pelo coeficiente dos resíduos estandardizados situados entre -3,3 e 3,3 e Cooks' Distance ≥ 1 (Marôco, 2010). Foi assegurada a singularidade das variáveis independentes (tendo nenhuma delas resultado da combinação linear das restantes variáveis independentes consideradas na análise) e a ausência de multicolinearidade entre as mesmas, validada pelo Fator de Inflação da Variância (VIF) ≤ 5 e o valor da Tolerância ($1 - R^2$) $\geq .1$, já que um valor de tolerância muito baixo (próximo de 0) sugere uma correlação muito elevada entre as variáveis e, portanto, a possibilidade de colinearidade (Marôco, 2010). A análise de regressão realizou-se segundo o Método de Enter e considerou um nível de significância de 1% e 5% (Intervalo de Confiança de 99% e 95% respetivamente). A tabela 1 apresenta os resultados da correlação entre as diferentes dimensões da prontidão adaptativa, respostas adaptativas e empregabilidade percebida (r de Pearson).

Tabela 1. Correlações entre prontidão adaptativa, respostas adaptativas e empregabilidade percebida

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Prontidão Adaptativa										
1. Vigor	-									
2. Dedicção	,636**	-								
3. Absorção	,837**	,618**	-							
Respostas Adaptativas										
Identidade de										
4. Carreira	,248**	,464**	,281**	-						
5. Decisão	,255**	,300**	,332**	,444**	-					
6. Autoeficácia	,211**	,316**	,266**	,459**	,567**	-				
7. Locus de Controlo	,038	,035	,093	,088	,058	,469**	-			
8. Exploração	,264**	,212**	,305**	,179**	,507**	,404**	,014	-		
Empregabilidade Total										
9. Interna	,163*	,234**	,207**	,166*	,432**	,556**	,199**	,392**	-	
10. Externa	,213**	,279**	,227**	,144*	,120	,031	,052	,164*	,169*	-

*. Correlação significativa a um nível de significância de ,05 (teste bilateral).

**.Correlação significativa a um nível de significância de ,01 (teste bilateral).

As tabelas 2, 3, 4 e 5 apresentam os resultados da análise dos efeitos da prontidão adaptativa (vigor, absorção e dedicação) no resultado total de empregabilidade percebida e na empregabilidade interna e externa, respetivamente.

Em relação ao cumprimento dos pressupostos da análise, o pressuposto da dimensão da amostra está cumprido para os três preditores. Os pressupostos da distribuição normal e homogeneidade dos erros foram validados graficamente. Foi assegurada a singularidade das variáveis independentes e a ausência de multicolinearidade, espelhada por: Vigor Tolerance=.28; Dedicção Tolerance=.57; Absorção Tolerance=.29; total UWESS Tolerance=1.00; Vigor VIF = 3.61, Dedicção VIF=1.75; Absorção VIF =3.47; total UWESS VIF=1.00._Foi assegurado o pressuposto da independência das observações das variáveis dependentes pela estatística de Durbin-Watson (empregabilidade total d=1.93; empregabilidade interna d=1.78; empregabilidade externa d=2.05). Foi validada a ausência de outliers atendendo aos limites do coeficiente dos resíduos standardizados (empregabilidade total, entre -3.37 e 2.80; empregabilidade interna entre -2.40 e 2.55; empregabilidade externa entre -3.19 e 3.07) e atendendo ao valor máximo de Cooks' Distance (.14 na empregabilidade total; .11 na empregabilidade interna; .09 na empregabilidade externa).

Tabela 2. Total da prontidão adaptativa (UWESS) como preditor da empregabilidade total

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	22.919	1.516		15.113	.000
Total UWESS	.085	.017	.314	4.914	.000

Variável dependente: Empregabilidade Total

$R=.314$; $R^2=.099$; R^2 Aj. $=.095$; Erro Padrão=4.51; $F(1, 220)=24.146$; $p<.001$

O total UWESS tem um poder explicativo significativo na empregabilidade total e uma correlação linear positiva com esta $\beta=.314$, $t=4.914$, $p<.001$. O modelo obtido é altamente significativo, $F(1, 220)=24.146$; $p<.001$ e permite explicar 10% da variância da empregabilidade total ($R^2=.099$).

Tabela 3. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores do total da empregabilidade percebida

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	20.980	1.670		12.566	.000
Absorção	-.041	.074	-.067	-.555	.579
Dedicação	.274	.077	.298	3.559	.000
Vigor	.107	.085	.148	1.253	.212

Variável dependente: Empregabilidade Total

$R=.375$; $R^2=.128$; R^2 Aj. $=.116$; Erro Padrão=4.45; $F(3,218)=10.635$; $p<.01$

O modelo de regressão linear múltipla permitiu identificar a dedicação, enquanto prontidão adaptativa, como o único preditor significativo da empregabilidade total, sendo que maior dedicação se associa a maior empregabilidade, $\beta=.298$, $t=3.56$, $p<.001$. O modelo obtido é altamente significativo, $F(3, 218)=10.635$, $p<.01$ e explica 12.8% da variância do total de empregabilidade percebida ($R^2=.128$).

Tabela 4. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da empregabilidade interna

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	8.220	.697		11.795	.000
Absorção	-.027	.031	-.109	-.874	.383
Dedicação	.071	.032	.192	2.214	.028
Vigor	.052	.036	.179	1.469	.143

Variável dependente: Empregabilidade Interna

R=.253; R²=.064; R² Aj.=.051; Erro Padrão=1.86; F(3,218)=4.986; p<.0

A dedicação (subescala de prontidão adaptativa) foi também o único preditor significativo da empregabilidade interna, apresentando uma correlação linear positiva com a esta, $\beta=.192$, $t=2.214$, $p<.05$. O modelo obtido é significativo, $F(3,218)=4.986$; $p<.05$ e explica 6.4% da variância da empregabilidade interna ($R^2=.064$).

Tabela 5. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da empregabilidade externa

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	12.759	1.448		8.814	.000
Absorção	-.014	.064	-.027	-.220	.826
Dedicação	.203	.067	.260	3.039	.003
Vigor	.055	.074	.089	.738	.462

Variável dependente: Empregabilidade Externa

R=.303; R²=.092; R² Aj.=.079; Erro Padrão=3.86; F(3, 218)=7.326; p<.001

A dedicação é o único preditor significativo da empregabilidade externa com uma correlação linear positiva $\beta=.260$, $t=3.039$, $p<.05$. O modelo obtido é altamente significativo, $F(3, 218)=7.326$; $p<.001$ e permite explicar 9.2% da variância da empregabilidade externa ($R^2=.092$).

Foi ainda testado o poder explicativo das respostas adaptativas (identidade, exploração, autoeficácia, locus de controlo e decisão) na empregabilidade total, interna e externa. Verificou-se previamente que o pressuposto da dimensão da amostra está cumprido para os três preditores. Os

pressupostos da distribuição normal e homogeneidade dos erros foram validados graficamente. Foi assegurada a singularidade das variáveis independentes e a ausência de multicolinearidade, traduzida por: Identidade de Carreira Tolerance= .73; Exploração Tolerance =.71; Autoeficácia Profissional Tolerance =.58; Locus de Controlo Tolerance =.95; Decisão de Carreira Tolerance =.54; Identidade de Carreira VIF =1.37; Exploração VIF=1.40; Autoeficácia Profissional VIF =1.74; Locus de Controlo VIF =1.06; Decisão de Carreira VIF=1.85. Foi assegurado o pressuposto da independência das observações pela estatística de Durbin-Watson (empregabilidade total $d=1.93$; empregabilidade interna $d=1.83$; empregabilidade externa $d=2.02$). Foi validada a ausência de outliers atendendo aos limites do coeficiente dos resíduos standardizados (empregabilidade total, entre -3.08 e 3.20; empregabilidade interna entre -2.58 e 2.76; empregabilidade externa entre -3.55 e 2.71) e atendendo ao valor máximo de Cooks' Distance (.15 na empregabilidade total; .08 na empregabilidade interna; .11 na empregabilidade externa).

As tabelas 6, 7, 8 e 9 apresentam, respetivamente, os resultados da análise do efeito das respostas adaptativas no total da empregabilidade percebida, na empregabilidade interna e na empregabilidade externa.

Tabela 6. Total das respostas adaptativas (EDCEU) como preditor da empregabilidade total

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	17,883	2,302		7,770	,000
Total EDCEU	,109	,020	,342	5,407	,000

Variável dependente: Empregabilidade Total

$R=.342$; $R^2=.117$; $R^2 \text{ Aj.}=.113$; Erro Padrão=4.46; $F(1, 220)=29.231$; $p<.001$

O total EDCEU apresenta um poder explicativo da empregabilidade de 11,7% ($R^2=.117$) num modelo significativo, $F(1, 220)=29.231$; $p<.001$. O coeficiente das respostas adaptativas exerce uma influência positiva e significativa na empregabilidade total $\beta=.342$, $t=5.407$, $p<.001$ o que demonstra que maiores valores das respostas adaptativas resultam numa maior empregabilidade percebida.

Tabela 7. Dimensões das respostas adaptativas como preditores do total da empregabilidade percebida

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	17.754	2.406		7.380	.000
Identidade de Carreira	.078	.080	.073	.985	.326
Exploração	.227	.082	.209	2.778	.006
Autoeficácia Profissional	.047	.072	.054	.649	.517
Locus de Controlo Profissional	.110	.073	.098	1.501	.135
Decisão de Carreira	.125	.106	.102	1.178	.240

Variável dependente: Empregabilidade Total

$R=.360$; $R^2=.130$; $R^2_{Aj}=.110$; Erro Padrão=4.47; $F(5, 216)=6.441$; $p<.001$

A subescala de exploração, da escala de desenvolvimento de carreira, é o único preditor significativo e positivo da empregabilidade total $\beta=.209$, $t=2.778$, $p<.05$ segundo um modelo altamente significativo, $F(5, 216)=6.441$; $p<.001$ que explica 13% da variância da empregabilidade total ($R^2=.130$).

Tabela 8. Dimensões das respostas adaptativas como preditores da empregabilidade interna

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	3.503	.821		4.265	.000
Identidade de Carreira	-.064	.027	-.148	-2.351	.020
Exploração	.068	.028	.155	2.431	.016
Autoeficácia Profissional	.156	.025	.449	6.334	.000
Locus de Controlo Profissional	.048	.025	.107	1.932	.055
Decisão de Carreira	.078	.036	.158	2.169	.031

Variável dependente: Empregabilidade Interna

$R=.613$; $R^2=.375$; $R^2_{Aj}=.361$; Erro Padrão=1,526; $F(5, 216)=25.956$; $p<.001$

À exceção do locus de controlo, todas as escalas de respostas adaptativas são significativas ao predizer a empregabilidade interna. A identidade de carreira tem uma correlação negativa com a empregabilidade interna $\beta=-.148$, $t=-2.351$, $p<.05$ o que significa que as duas variáveis se influenciam de forma inversa. A exploração ($\beta=.115$, $t=2.431$, $p<.05$), a autoeficácia ($\beta=.449$, $t=6.334$, $p<.05$) e a decisão de carreira ($\beta=.158$, $t=2.169$, $p<.05$) têm uma correlação positiva com a empregabilidade interna, sendo mais forte a correlação com a autoeficácia profissional. Este modelo é altamente significativo, $F(5, 216)=25.956$; $p<.001$ e explica 37,5% da variância da empregabilidade interna ($R^2=.375$).

Tabela 9. Dimensões das respostas adaptativas como preditores da empregabilidade externa

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	14.250	2.130		6.689	.000
Identidade de Carreira	.142	.070	.156	2.019	.045
Exploração	.159	.072	.172	2.200	.029
Autoeficácia Profissional	-.109	.064	-.149	-1.709	.089
Locus de Controlo Profissional	.062	.065	.065	.950	.343
Decisão de Carreira	.046	.094	.044	.493	.622

Variável dependente: Empregabilidade Externa

$R=.234$; $R^2=.055$; $R^2 \text{ Aj.}=.033$; Erro Padrão=3.957; $F(5, 216)=2.505$; $p<.05$

As respostas adaptativas explicam apenas 5.5% da empregabilidade externa ($R^2=.055$) com significância estatística $F(5, 216)=25.956$; $p<.001$. Apenas a identidade de carreira ($\beta=.156$, $t=2.019$, $p<.05$) e a exploração ($\beta=.172$, $t=2.200$, $p<.05$) são preditores significativos da empregabilidade externa exercendo uma influência positiva.

As respostas adaptativas têm maior poder explicativo da empregabilidade interna (37,5%) face à empregabilidade externa total (13%) e à empregabilidade externa (5.5%). A exploração é o único preditor significativo comum aos três modelos, com uma influência positiva nas três escalas de empregabilidade. Em seguida, analisou-se o efeito da prontidão adaptativa nas respostas adaptativas.

Foi testada o efeito da escala total e de cada subescala da prontidão adaptativa (vigor, absorção e dedicação) na escala total e subescalas das respostas adaptativas (identidade, exploração, autoeficácia profissional, locus de controlo e decisão de carreira). Os resultados destas análises apresentam-se nas tabelas 10 a 15.

Antes, foi assegurado o pressuposto da independência das observações pela estatística de Durbin-Watson (total de UWESS, $d=1.88$; total de EDCEU, $d=1.81$; identidade de carreira, $d=1.88$; exploração, $d=2.01$; autoeficácia profissional, $d=1.93$; locus de controlo, $d=1.86$; decisão de carreira, $d=2.01$). Foi validada a ausência de outliers atendendo aos limites do coeficiente dos resíduos standardizados (escala total de UWESS, entre -2.16 e 3.21; escala total de EDCEU, entre -2.50 e 3.51; identidade de carreira, entre -2.58 e 2.46; exploração entre -3.30 e 2.54; autoeficácia profissional entre -3.01 e 2.59; locus de controlo entre -3.19 e 1.96; decisão de carreira entre -3.08 e 2.55) e atendendo ao valor máximo de Cooks' Distance (.27 na escala total de UWESS; .18 na escala total de EDCEU; .252 na identidade de carreira; .17 na exploração; .09 na autoeficácia profissional; .11 no locus de controlo; .07 na decisão de carreira).

Tabela 10. Total da prontidão adaptativa como preditor do total das respostas adaptativas

	Coeficientes não		Coeficientes		p-value
	Standardizados	Std. Error	Standardizados	t	
	B		Beta		
Constante	84.165	4.605		18.279	.000
Total UWESS	.340	.053	.398	6.431	.000

Variável dependente: Total EDCEU

$R=.398$; $R^2=.158$; R^2 Aj.=.154; Erro Padrão=13.68; $F(1, 220)=41.352$; $p<.001$

O total UWESS é um preditor altamente significativo e positivo do total de EDCEU ($\beta=.398$, $t=6.431$, $p<.001$) permitindo explicar 16% ($R^2=.158$) da variância do total da escala de desenvolvimento de carreira de forma muito significativa $F(1, 220)=41.352$; $p<.001$.

Tabela 11. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores do total das respostas adaptativas

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	78.059	5.022		15.544	.000
Absorção	-.332	.224	-.171	-1.483	.139
Dedicação	.876	.231	.303	3.785	.000
Vigor	.770	.257	.339	3.000	.003

Variável dependente: Total EDCEU

R=.448; R²=.200; R² Aj.=.189; Erro Padrão=13.40; F(3,218)=18.197; p<.001

A dedicação e o vigor são preditores significativos do total de EDCEU exercendo uma influência positiva no total das respostas adaptativas (dedicação, β =.303, t =3.785, p <.001; vigor, β =.339, t =3.00, p <.05). O modelo obtido é significativo F(3,218)=18.197; p <.001 e permite explicar 20% da variância do total de EDCEU (R²=.200).

Os modelos seguintes analisam o poder explicativo das três escalas de prontidão adaptativa em cada uma das cinco escalas das respostas adaptativas.

Tabela 12. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da identidade de carreira

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	12.506	1.471		8.500	.000
Absorção	-.090	.066	-.155	-1.367	.173
Dedicação	.428	.068	.500	6.319	.000
Vigor	.069	.075	.102	.918	.359

Variável dependente: Identidade

R=.471; R²=.222; R² Aj.=.211; Erro Padrão=3.92; F(3, 218)=20.743; p <.001

Apenas a dedicação é um preditor significativo e positivo da identidade de carreira, β =.500, t =6.319, p <.001. O modelo obtido tem contudo um bom poder explicativo de 22% (R²=.222) e é significativo, F(3, 218)=20.743; p <.001.

Tabela 13. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da exploração de carreira

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	15.810	1.565		10.105	.000
Absorção	.008	.070	.014	.115	.908
Dedicação	.030	.072	.035	.411	.682
Vigor	.181	.080	.271	2.259	.025

Variável dependente: Exploração

R=.306; R²=.094; R² Aj.=.081; Erro Padrão=4.17; F(3,218)=7.531; p<.001

Apenas o vigor é um preditor significativo e positivo da exploração, $\beta=.271$, $t=2.259$, $p<.05$. O modelo obtido tem poder explicativo de apenas 9,4% (R²=.094) e significativo, F(3,218)=7.531; $p<.001$.

Tabela 14. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da autoeficácia profissional

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	22.652	1.954		11.595	.000
Absorção	-.106	.087	-.148	-1.221	.223
Dedicação	.291	.090	.273	3.235	.001
Vigor	.186	.100	.221	1.863	.064

Variável dependente: Autoeficácia

R=.338; R²=.114; R² Aj.=.102; Erro Padrão=5.21; F(3,218)=9.345; p<.001

A dedicação é o preditor significativo e positivo da autoeficácia profissional, $\beta=.273$, $t=3.235$, $p<.05$. O modelo obtido é significativo, F(3,218)=9.345; $p<.001$ e tem um poder explicativo de 11,4% (R²=.114) da autoeficácia profissional.

Nenhuma das escalas de prontidão adaptativa é significativa no modelo do locus de controle profissional, F(3,218)=1.023; $p=.383$.

Tabela 15. Dimensões da prontidão adaptativa como preditores da decisão de carreira

	Coeficientes não Standardizados		Coeficientes Standardizados		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
Constante	10.512	1.357		7.749	.000
Absorção	-.074	.060	-.147	-1.222	.223
Dedicação	.136	.063	.181	2.169	.031
Vigor	.202	.069	.343	2.911	.004

Variável dependente: Decisão de Carreira

$R=.361$; $R^2=.131$; $R^2 \text{ Aj.}=.119$; Erro Padrão=3.62; $F(3,218)=10.922$; $p<.001$

A dedicação e o vigor são preditores significativos da decisão de carreira. O vigor tem uma correlação mais forte com a decisão de carreira, $\beta=.343$, $t=2.911$, $p<.05$ que a dedicação, $\beta=.181$, $t=2.169$, $p<.05$. O modelo é significativo, $F(3,218)=10.922$; $p<.001$ e tem um poder explicativo de 13% ($R^2=.131$).

Análise de Caminhos

A análise de caminhos (*Path Analysis*) é uma extensão dos modelos de regressão linear múltipla que permite decompor a associação entre as variáveis em diferentes efeitos, diretos e indiretos, como aqueles que seriam observáveis num conjunto de relações casuais. Foi estabelecido um modelo de regressão linear múltipla multivariada entre três dimensões prontidão adaptativa (o vigor, a dedicação e a absorção) e a empregabilidade percebida (variável dependente), mediada pelas respostas adaptativas. A significância dos coeficientes de regressão foi avaliada após a estimação dos parâmetros pelo método da máxima verosimilhança, aplicado com recurso ao software AMOS (v.22, SPSS, IBM Company, Chicago, IL). A normalidade das variáveis foi avaliada pelos coeficientes de assimetria (Sk) e curtose (Ku) uni e multivariada. Nenhuma das variáveis apresentou valores de sk e ku indicadores de violação severa da distribuição normal ($|sk|<3$ e $|ku|<10$) (Marôco, 2014).

A figura 2 apresenta o modelo das estimativas da regressão linear múltipla entre as variáveis.

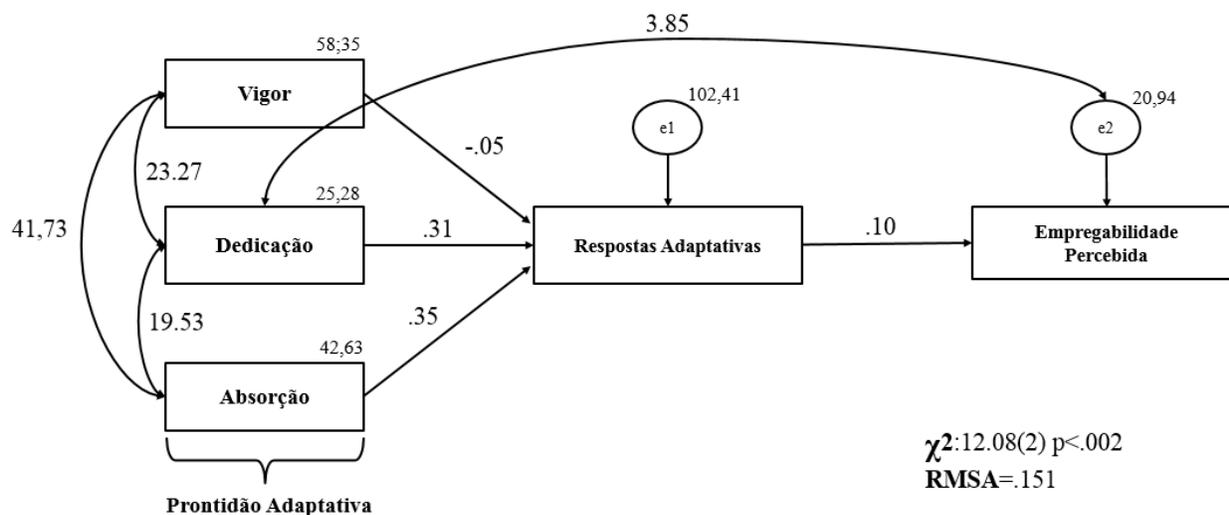


Figura 2. Modelo das estimativas da regressão linear múltipla entre a empregabilidade percebida e as escalas de prontidão adaptativa, mediada pelas respostas adaptativas.

O modelo de regressão múltipla entre a empregabilidade percebida e as escalas de prontidão adaptativa, mediada pelas respostas adaptativas, é significativo e revela um bom ajustamento dos dados ($X^2(3)=.2206$; $p < .001$; CFI=.957; TLI=.85; RMSA=.169; AIC=46.06). A introdução da covariância entre a dedicação e o erro da empregabilidade percebida $Cov(Dedicção, e_2) = 3.852$, $SE=1.232$, $p < .001$ e correlação de $.167$ permitiu melhorar a bondade de ajustamento do modelo ($X^2(2)=12.082$; $p < .05$ CFI=.977; TLI=.885; RMSA=.151; AIC=38.082) que explica 79% da variabilidade da empregabilidade percebida (EE) ($R^2 = 79.06$) tendo em conta a proporção de variabilidade da empregabilidade que não explicada pelo modelo, de 21% ($e_2=20.94$).

O modelo explica 58% da variância do vigor, 25% da variância da dedicação e 42% da variância da absorção. No entanto, para um nível de significância de 5% ($\alpha=.05$) apenas o coeficiente da trajetória EDCEU \rightarrow Empregabilidade percebida é significativo ($b_{EE.EDCEU}=.100$, $SEb=.029$, $\beta=.224$ $p < .001$), sendo que a escala total de respostas adaptativas apresentou um erro de 102.41. As trajetórias entre cada uma das três escalas de prontidão adaptativa (vigor, dedicação e absorção) e as respostas adaptativas não são significativas (trajetória Vigor \rightarrow Total EDCEU, $b_{EDCEU.Vigor} = -.05$, $SE=.169$, $\beta = -.036$ e $p=.765$; trajetória Dedicção \rightarrow Total EDCEU, $b_{EDCEU.Dedicção} = .313$, $SE=.175$, $\beta=.148$, $p=.075$; trajetória Absorção \rightarrow Total EDCEU, $b_{EDCEU.Absorção} = .349$, $SE=.194$, $\beta=.215$, $p=.071$). O efeito direto estandardizado do Vigor na

EDCEU é negativo de $-.036$, o que aponta para uma relação inversa entre as variáveis, enquanto a dedicação e a absorção exercem uma influência positiva na EDCEU, de $.148$ e $.215$ respetivamente. A empregabilidade percebida sofre um efeito indireto negativo de $-.008$ da variável de vigor e um efeito indireto positivo das variáveis dedicação e absorção, de $.033$ e $.048$, estes valores muito próximos de zero apontam para um efeito de mediação das respostas adaptativas forte. O coeficiente estandardizado do efeito total (direto + indireto) do vigor na empregabilidade percebida é de $-.036$ o que significa que, devido aos efeitos diretos (não mediados) e indiretos (mediados) do vigor na empregabilidade, quando os valores da escala vigor aumentam uma unidade, o total de empregabilidade diminui $.036$. Já o efeito total da absorção e da dedicação na empregabilidade é positivo (de $.215$ e de $.148$ respetivamente) o que significa que quando as duas escalas de prontidão adaptativa aumentam uma unidade, a empregabilidade aumenta $.215$ e $.148$ unidades respetivamente. A absorção é a variável com um efeito total superior na empregabilidade e o vigor a única dimensão da prontidão adaptativa com um efeito total negativo na empregabilidade.

As covariâncias entre as escalas de prontidão adaptativa são significativas: Cov (Vigor, Dedicação) = 23.718 , $SE=3.007$, $p<.001$; Cov (Dedicação, Absorção) = 19.529 , $SE=2.545$, $p<.001$; Cov (Vigor, Absorção) = 41.725 , $SE=4.374$, $p<.001$. As correlações (covariâncias standardizadas) entre o vigor e a dedicação ($r=.617$), entre a dedicação e absorção ($r=.595$) e entre o vigor e a absorção ($r=.837$) são positivas e fortes, observando-se a maior correlação entre o vigor e a absorção, de 84% .

Discussão e Conclusão

O principal objetivo deste estudo era correlacionar as diferentes facetas da adaptabilidade de carreira e construir um modelo de caminhos onde fosse possível observar os efeitos partilhados, em resultados vocacionais desejados, como a empregabilidade percebida. No caso do presente estudo, seguindo sugestões recentes da literatura sobre a problemática da adaptabilidade de carreira (e.g., Hirshi & Valero, 2015) optou-se por não utilizar a escala *Career Adapt-abilities* (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012) e as quatro competências básicas de carreira (preocupação, controlo, curiosidade e confiança) referidos por Savickas (2005), para avaliar a adaptabilidade, como tem sido habitual em diversos estudos congéneres. Esta decisão prendeu-se com o interesse em explorar outras operacionalizações comuns do constructo e novas relações entre dimensões da

adaptabilidade que não estejam à partida mediadas por aquelas quatro componentes. Além disso, introduziu-se neste modelo o fator da empregabilidade percebida, um resultado de carreira subjetivo, que permitiu obter uma ideia de futuro sucesso percebido pelos participantes do estudo, numa fase de potencial transição da universidade para o emprego.

Os resultados do estudo indicam que, tal como verificado por Cadime (2016), o vigor e a absorção no trabalho e vida académica, são os recursos de prontidão adaptativa que apresentam os maiores níveis de correlação entre si, quando comparados com a correlação que cada uma destas dimensões estabelece com a dedicação. No entanto, verifica-se que estas três dimensões da prontidão adaptativa têm uma influência bastante diferente nas respostas adaptativas - identidade, exploração, autoeficácia profissional, locus de controlo e decisão de carreira, relacionadas com o desenvolvimento da carreira. A absorção destaca-se, representando o fator com maior poder explicativo do desenvolvimento da carreira, seguida da dedicação. Por sua vez, verifica-se que o vigor tem um efeito negativo nas respostas adaptativas. Este resultado pode significar que, de forma isolada, o vigor não se encontra relacionado, e pode até apresentar um efeito inibitório nas respostas adaptativas. Será importante prosseguir esta investigação e analisar de que forma o vigor no papel de estudante ou de trabalhador afeta os adultos estudados em fases posteriores da sua carreira e adaptabilidade, como por exemplo, numa fase de estabelecimento num emprego ou área profissional. Ao mesmo tempo, será importante, também, analisar se este mesmo efeito se verificaria, caso as respostas adaptativas fossem operacionalizadas através das medidas da *Career Adapt-abilities*, isto é, das respostas de preocupação, controlo, curiosidade e confiança, em vez das medidas da Escala de Desenvolvimento da Carreira para Estudantes Universitários, isto é, identidade, exploração, autoeficácia profissional, locus de controlo e decisão de carreira.

Verifica-se também que o vigor, que apresenta um efeito negativo nas respostas adaptativas, é a dimensão da prontidão adaptativa com maior covariância com a absorção ($r=.84$), que por sua vez, é a que apresenta maior efeito positivo naquelas respostas. Este resultado vai de encontro ao observado por Cadime et al. (2016), e reflete a necessidade de estudar estas dimensões em conjunto de maneira a retirar o maior partido do poder preditivo das mesmas.

Observando o poder explicativo da dedicação (dimensão da prontidão adaptativa) na identidade (dimensão das respostas adaptativas) é importante fazer notar o poder que, neste caso, o orgulho e entusiasmo relativamente aos estudos, têm na motivação e comprometimento com as escolhas profissionais. Mais ainda, verifica-se, nos resultados, que a dimensão interna da

empregabilidade percebida foi sempre a mais afetada, o que seria de esperar pois as variáveis anteriores constituem fatores sob o controlo do aluno, como podemos verificar com a relação significativa entre o locus de controlo e a empregabilidade interna, mas não com a externa. O efeito da variável respostas adaptativas na empregabilidade percebida isoladamente é estatisticamente significativo, mas ganha mais poder explicativo, quando combinado com a dedicação ou absorção da prontidão adaptativa. Tal fato apoia a ideia de Hirschi (2015) de que diferentes facetas da adaptabilidade estão relacionadas, mas são construtos diferentes, sugerindo que os investigadores devem tratar a adaptabilidade como um construto multidimensional, e que diferentes dimensões da adaptabilidade devem ser utilizadas, dependendo do resultado ou situação a observar.

Limitação do estudo e considerações para futuras investigações

Uma das maiores limitações deste estudo prende-se com a coleta de dados. A administração de medidas psicológicas através de uma plataforma eletrónica, não permite o controlo que uma recolha presencial oferece. No entanto, tal permitiu diversificar a amostra por várias universidades e cursos superiores. A amostragem por conveniência também se verifica como limitação e, ainda, o facto da medida de empregabilidade utilizada ser apenas uma perceção, não oferecendo dados reais que certamente iriam demonstrar diferenças interessantes aplicadas a este momento de transição universidade-mercado de trabalho.

No que diz respeito a futuras investigações aconselha-se à utilização da *Career Adapt-Abilities Scale* como mediador entre a prontidão e respostas adaptativas e a utilização de uma amostra mais diversificada. Além disso seria bastante interessante poder analisar comparar os resultados obtidos com resultados de empregabilidade real.

Referências Bibliográficas

- Ambiel, R. A., Carvalho, L., Martins, G. H., & Tofoli, L. (2016). Comparing the adaptabilities of brazilian adolescent students and adult workers. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 20-27. doi:10.1016/j.jvb.2016.02.005
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 16*(1), 83-93.
- Cadime, I., Lima, S., Pinto, A. M., & Ribeiro, I. (2016). Measurement invariance of the Utrecht work engagement scale for students: A study across secondary school pupils and university students. *European Journal of Developmental Psychology, 5629*. doi:10.1080/17405629.2016.1148595
- 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
- Fontainhas, L. T. (2008). A importância da adaptabilidade: a carreira, o indivíduo e a organização: estudo exploratório (Doctoral dissertation).
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 14. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A.I. (2014). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: O papel da empregabilidade percebida – Estudo com estudantes do ensino superior, *Revista Portuguesa de Pedagogia, 48*(2),133-156. doi:10.14195/1647-8614_48-2_7
- 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
- Hirschi, A. & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting and adapting. *Journal of Vocational Behavior, 88*. 220–229. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.010

- 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
- 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
- Marôco, João (2011). Análise Estatística com o SPSS Statistics (5ª ed.). Lisboa, Edições Report Number.
- Marôco, João (2014). Análise de Equações Estruturais. Fundamentos teóricos, software e Aplicações (2ª ed.). Lisboa, Edições Report Number.
- 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
- Palma, A.I. (2013). Empregabilidade percebida e autoeficácia na transição para o trabalho: O papel da adaptabilidade de carreira – Estudo com finalistas do ensino superior. (Tese de mestrado não publicada). Universidade do Algarve, Portugal. doi:10.1016/j.jvb.2016.02.005
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753.
- 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
- 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. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.

- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2012). Constructing careers: Actors, agents and authors. *The Counseling Psychologist*, 1-15. doi: 10.1177/0011000012468339
- Super, D. E. e Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2) 194-201.
- Super, D. E., Thompson, A. S. e Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory. Manual for research and exploratory use in counselling*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.