



Revista Brasileira de Orientação Profissional

ISSN: 1984-7270

Associação Brasileira de Orientação Profissional; Editoria
da Revista Brasileira de Orientação Profissional

Barros, Alexandra

Crenças de Carreira na Transição do Ensino Superior para o Trabalho

Revista Brasileira de Orientação Profissional, vol.
19, núm. 2, 2018, Julho-Dezembro, pp. 133-142

Associação Brasileira de Orientação Profissional; Editoria da Revista Brasileira de Orientação Profissional

DOI: 1026707/1984-7270/2019v19n2p133

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203059271002>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

redalyc.org
UAEM

Sistema de Informação Científica Redalyc

Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal

Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

Crenças de Carreira na Transição do Ensino Superior para o Trabalho

Alexandra Barros¹

Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, CIPSI, Lisboa, Portugal

Resumo

As crenças sobre a carreira e sobre as suas capacidades para lidar com as tarefas vocacionais condicionam os comportamentos dos jovens na transição ensino superior/ trabalho. O presente estudo avalia as crenças de autoeficácia face à transição para o trabalho e as crenças de carreira e empregabilidade em 534 estudantes universitários, 267 homens e 267 mulheres, a quem foram aplicados o Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade e a Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho. São analisadas médias, desvios-padrão, correlações e diferenças entre grupos definidos por género. Os resultados revelam médias elevadas nas crenças subjacentes a comportamentos e atitudes adaptativas face às transições de carreira, com diferenças favoráveis ao sexo feminino em Flexibilidade, Desafios e Autonomia.

Palavras-chave: Crenças de carreira, autoeficácia, ensino superior, transição

Abstract: Career Beliefs in the transition Higher Education to Work

Young people's career beliefs and their abilities to deal with vocational tasks influence their behavior in the higher education-work transition. The present study aims to evaluate the self-efficacy beliefs regarding the transition to work and the career and employability beliefs in 534 university students, 267 men and 267 women, to whom the Career Belief and Employability Inventory and the Self-Efficacy Scale in the Transition to Work are applied. Means, standard deviations, correlations and gender differences, are analyzed. The results reveal high averages in the beliefs underlying adaptive behaviors and attitudes towards the career transitions, with favorable differences for females in Flexibility, Challenges and Autonomy.

Keywords: Career beliefs, self-efficacy, higher education, transition

Resumen: Creencias de Carrera en la transición de la enseñanza superior para el trabajo

Las creencias sobre la carrera y sobre sus capacidades para lidar con las tareas vocacionales condicionan los comportamientos de los jóvenes en la transición enseñanza superior / trabajo. El presente estudio evalúa las creencias de autoeficacia frente a la transición al trabajo y las creencias de carrera y empleabilidad, en 534 estudiantes universitarios, 267 hombres y 267 mujeres, a quienes se aplicaron el Inventario de Creencias de Carrera y Empleabilidad y la Escala de Autoeficacia en la transición al trabajo. Se analizan medias, desviaciones típicas, correlaciones y diferencias entre grupos definidos por género. Los resultados revelan medias elevadas en las creencias subyacentes a comportamientos y actitudes adaptativas frente a las transiciones de carrera, con diferencias favorables al sexo femenino en Flexibilidad, Desafíos y Autonomía.

Palabras clave: Creencias de carrera, autoeficácia, enseñanza superior, transición

¹ Endereço para correspondência: Faculdade de Psicologia. Universidade de Lisboa. Alameda da Universidade, 1649-013, Lisboa, Portugal.
E-mail: afbarros@psicologia.ulisboa.pt

As alterações do contexto social e econômico nas sociedades ocidentais, por influência da globalização, das tecnologias e do nosso comportamento enquanto consumidores de produtos e serviços *low-cost*, trouxeram ajustamentos no mercado de trabalho que se traduzem em instabilidade, imprevisibilidade e precarização do emprego. Se a transição para o mercado de trabalho foi sempre um processo desafiante para jovens de todas as gerações, o enquadramento atual traz dificuldades acrescidas, exigindo aos jovens competências específicas que facilitem o seu confronto com as tarefas inerentes a esta fase de desenvolvimento da carreira. Sendo as interações entre a pessoa e o ambiente, contínuas, dinâmicas, multifatoriais, multidirecionais, não lineares e não totalmente previsíveis, a capacidade do indivíduo para se adaptar ao meio e, em simultâneo, para adaptar o meio às suas próprias necessidades e limitações pode ser um fator determinante do sucesso (Rossier, 2015). Ter um diploma já não é garantia de colocação profissional e o aconselhamento vocacional para a transição deve ter em conta variáveis que ajudem os jovens a assumirem o controlo sobre a construção da sua carreira e a adaptarem-se aos fatores contextuais com que se podem deparar no presente e no futuro (Krumboltz, 2009; Lo Presti, 2009; Masdonati & Fourier, 2015; Savickas et al., 2009, 2010/2011; Savickas, 2013).

O conceito de adaptabilidade, nas suas diversas formulações teóricas, remete para esta capacidade de se adaptar ao meio e para adaptar o meio a si, podendo envolver uma conceptualização em vários níveis: um nível de adaptatividade, como predisposição ou traço psicológico para ser flexível, proativo e aberto a mudanças que facilita a capacidade de confronto bem sucedido com situações complexas e transições; um nível, de adaptabilidade enquanto recurso ou conjunto de forças psicossociais que sustentam a autoregulação no confronto com as transições e um nível de respostas comportamentais de adaptação, como a exploração ou o planeamento de carreira, podendo ainda considerar-se um nível mais centrado nos resultados dessa adaptação (Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015; Rossier, 2015; Savickas & Portfeli, 2012). Enquanto fator de ordem superior na conceção de Savickas et al. (2009), a adaptabilidade implica a agência do indivíduo e envolve dimensões como o controlo ou a assunção de responsabilidade, a curiosidade em explorar oportunidades e identidades futuras, a preocupação com a carreira ou a confiança na sua capacidade para ser bem sucedido e para resolver problemas. Pode estar associada com outros recursos pessoais com tradução em comportamentos adaptativos no mundo do trabalho, que facilitem as transições e os ajustamentos de carreira, como a autoeficácia generalizada enquanto crença do indivíduo de que é capaz

de ter sucesso no confronto com tarefas difíceis ou com a adversidade (Schwarzer, 1992), o desenvolvimento de competências transversais ou transferíveis (Rossier, 2015) ou o otimismo, a predisposição para a aprendizagem, a abertura às mudanças, o locus de controlo interno, a proatividade no trabalho e na carreira enquadrados como empregabilidade por Fugate, Kinicki e Ashforth (2004) e por Fugate e Kinicki (2008).

A adaptação à mudança implica não só competências como a aceitação de riscos, a persistência, a curiosidade, a flexibilidade e o otimismo (Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999) enquanto fatores facilitadores das transições de carreira, mas também a mediação cognitiva, uma vez que as crenças são importantes determinantes dos comportamentos vocacionais (Bandura, 2001; Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015; Krumboltz & Levin, 2004; Krumboltz & Worthington, 1999; Turner & Ziebell, 2011). Essa mediação cognitiva, estando subjacente à forma como o indivíduo se posiciona face à carreira e às suas transições, incluindo a transição para o ensino superior para o trabalho, pode constituir-se como facilitadora ou como inibidora de comportamentos de adaptação a contextos que exigem flexibilidade face à instabilidade e à mudança.

Nesse sentido, o presente estudo foca-se nas crenças de carreira, nomeadamente nas crenças que podem facilitar ou, pelo contrário, funcionar como elementos perturbadores na adaptação às condições atuais de trabalho e emprego. O objetivo é avaliar, em estudantes universitários portugueses (a) as suas crenças de autoeficácia, enquanto crenças de que é possível, através do esforço pessoal, realizar com sucesso uma determinada tarefa e alcançar um resultado desejado (Bandura, 1997) e especificamente a sua autoeficácia em relação às tarefas envolvidas na transição para o mercado de trabalho e (b) as suas crenças de carreira no sentido em que Krumboltz (1994) as define e que estão subjacentes às respostas adaptativas que são exigidas aos jovens para serem bem sucedidos nas múltiplas transições que o mercado de trabalho hoje lhes impõe.

Método

Amostra

A amostra do presente estudo é constituída por 534 estudantes universitários, 267 do sexo masculino e 267 do sexo feminino ($N = 534$), com idades compreendidas entre os 18 e os 25 anos ($M = 20.52$; $DP = 2.31$), moda 18 e mediana 20 anos a frequentar entre o 1º e o 3º ano de cursos de licenciatura em universidades portuguesas. 91 (17%) em cursos de Matemática, 92 (17.2%) em cursos de Desporto, 96 (18%) em cursos de Química, 78 (14.6%)

em cursos de Engenharia, 60 (11.2%) em cursos de Física, 50 (9.4%) em cursos de Geologia, 34 (6.4%) em Estudos Gerais e 33 (6.2%) em cursos de Direito.

Instrumentos

Com o objetivo de caracterizar as crenças de Autoeficácia na transição para o trabalho, as crenças de carreira de jovens universitários e a relação entre estes dois grupos de variáveis, foram utilizados o ICEB: Inventário sobre Crenças de Carreira e Empregabilidade (Barros, 2013) e a AETT: Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (Vieira & Coimbra, 2005).

Inventário sobre Crenças de Carreira e Empregabilidade (ICEB)

O Inventário sobre Crenças de Carreira e Empregabilidade ICEB (*Career and Employment Beliefs Inventory*; Barros, 2013), avalia um conjunto de crenças do indivíduo, referentes às suas próprias atitudes/comportamentos face a si próprio, ao trabalho e ao seu posicionamento face às mudanças na carreira e que se podem constituir como facilitadoras da adaptação dos indivíduos às diversas transições ao longo da vida, incluindo a transição para o ensino superior ou a transição da escola para o trabalho.

O ICEB inclui 38 itens, agrupados em 6 escalas. A escala Esforço/Realização inclui 6 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre a importância do esforço, da persistência e da resiliência para atingir objetivos de carreira.

A escala Proatividade/Iniciativa inclui 8 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre a importância das suas próprias ações no sentido de aproveitar ou criar oportunidades de trabalho. A escala Flexibilidade/Abertura às mudanças inclui 7 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre as suas capacidades para flexibilizar os seus objetivos e para se adaptar a diferentes situações e mudanças.

A escala Aceitação de desafios/Riscos inclui 5 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre as suas capacidades para correr riscos e aceitar desafios, encarando-os como oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. A escala Otimismo inclui 7 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações que refletem expectativas positivas face ao seu futuro. Já a escala Autonomia inclui 5 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre as suas capacidades para desenvolver uma autonomia crescente no trabalho.

A escala tem o formato de uma série de afirmações em relação às quais os participantes devem indicar, numa escala tipo *Likert* de 5 pontos (desde “discordo totalmente” até “concordo totalmente”) o seu grau de acordo com a afirmação enunciada. Os itens que são formulados de forma inversa, representando o polo negativo de cada escala, são recodificados de forma que, em todos os casos, um resultado maior no total da escala represente maior grau de acordo com crenças facilitadoras da adaptação a transições de carreira.

A análise dos dados metrológicos da versão final da escala (Barros, *in press*) revela um nível elevado de consistência interna com um alfa de Cronbach de .80, sendo os índices de consistência interna das 6 subescalas satisfatórios (com $\alpha = .86$ para a subescala Esforço/realização, $\alpha = .68$ para Proatividade/iniciativa, $\alpha = .81$ para Flexibilidade/Abertura às mudanças, $\alpha = .81$ para Aceitação de desafios/Riscos, $\alpha = .72$ para Otimismo e $\alpha = .77$ para Autonomia).

A análise fatorial exploratória permite identificar 6 fatores com *eigenvalues* superiores a 1 que, no seu conjunto, explicam 52.66% da variância. O cálculo do coeficiente de correlação de Pearson entre os resultados das subescalas do ICEB e as escalas do *Dispositional Measure of Employability* (DME; Fugate & Kiniki, 2008, na adaptação portuguesa de Fraga (2012) revela bons indicadores de validade, com correlações positivas e significativas a $p < .01$ (valores entre .5 e .68) entre as escalas dos dois instrumentos (Barros, *in press*).

Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT)

A escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT; Vieira & Coimbra, 2005) é um instrumento de autorrelato que tem como objetivo avaliar a Autoeficácia face à transição do ensino superior para o trabalho, ou seja, o grau em que o sujeito se sente confiante na sua capacidade para executar ações relacionadas com a procura de emprego, com a adaptação ao trabalho e com as exigências emocionais dessa transição.

Este instrumento é constituído por 28 itens agrupados em 3 subescalas: a subescala de Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho que inclui 12 itens, a subescala de Autoeficácia na Regulação Emocional que inclui 9 itens, e a Autoeficácia na Procura de Emprego que inclui 7 itens. A escala tem o formato de uma série de afirmações em relação às quais os participantes devem indicar, numa escala tipo *Likert* de 6 pontos (desde “nada confiante” até “totalmente confiante”) o seu grau de confiança na sua própria capacidade para desempenhar essas ações.

A análise dos dados metrológicos da escala (Vieira, 2008) revela um nível elevado de consistência interna com um alfa de Cronbach de .96, com os índices de consistência interna das 3 subescalas também muito satisfatórios, $\alpha = .95$ para as subescalas de Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho e Autoeficácia na Regulação Emocional, e $\alpha = .84$ para a subescala Autoeficácia na Procura de Emprego.

A análise fatorial exploratória permite identificar 3 fatores (a Autoeficácia na Adaptação ao trabalho, Autoeficácia na Regulação Emocional e a Autoeficácia na Procura de Emprego) que explicam 56% da variância. A validade de construto da escala, avaliada a partir do cálculo do coeficiente de correlação de Pearson entre os resultados das subescalas e da escala total, e os resultados da adaptação portuguesa da GPSE, *General Perceived Self-efficacy* de Jerusalem & Schwarzer, 1992, adaptada para a população portuguesa por Coimbra, 2000 (citado por Vieira, 2008) revela um coeficiente de correlação significativo (.57, $p < .001$) entre a Autoeficácia generalizada e a Autoeficácia na transição para o trabalho (Vieira, 2008). A análise fatorial confirmatória (Vieira, Maia, & Coimbra, 2007) também revela resultados satisfatórios.

Procedimento

A recolha de dados cumpriu todos os critérios deontológicos e éticos das investigações em Psicologia, incluindo a confidencialidade dos dados, o anonimato, o consentimento informado e a possibilidade de desistência por cada um dos participantes. Os dados foram recolhidos através da aplicação presencial dos dois inventários, em contexto de sala de aula, em grupos turma, por psicólogos. No dia da aplicação e antes de participarem, os estudantes foram informados acerca dos objetivos do estudo, do tempo previsto de preenchimento do questionário e da participação voluntária, sendo-lhes garantido o anonimato e a confidencialidade dos dados.

Análise de dados

Os dados recolhidos foram analisados através do programa *IBM-SPSS Statistics*, versão 23.0. Foi feita uma análise descritiva aos dados, com cálculo de médias e desvio-padrão de todos os itens e de todas as escalas, testes-t de diferença de médias de todas as escalas para amostras independentes nos grupos definidos pelo género, depois de verificadas as condições de aplicabilidade deste teste, e a análise das correlações entre os totais das escalas dos dois instrumentos através do coeficiente de correlação de Pearson.

Resultados

Uma análise exploratória dos dados, a partir de estatísticas descritivas permite observar, nas escalas do ICEB (Tabela 1), na amostra total, valores superiores, em média, na escala Autonomia ($M = 4.33$; $DP = .57$), seguidos dos resultados em Esforço/Realização ($M = 4.26$; $DP = .58$) e em Aceitação de desafios/Riscos ($M = 4.22$; $DP = .52$). Os valores obtidos podem ser considerados elevados, permitindo-nos admitir que os jovens estudantes possuem um conjunto de crenças que se podem considerar facilitadoras da empregabilidade. O valor mais baixo surge na escala Otimismo ($M = 3.57$; $DP = .65$), o que pode refletir a consciência da existência de um contexto de trabalho pouco favorável para esta geração, mas não deixa de ser superior ao valor neutro (valor 3).

A análise da consistência interna das subescalas do ICEB, na presente amostra, revela coeficientes alfa de Cronbach de .86, na escala Esforço/Realização, .68 na escala Proatividade/Iniciativa, .71 na escala Flexibilidade/Abertura às mudanças, .81 na escala Aceitação de desafios/Riscos, .72 na escala Otimismo e .77 na escala Autonomia.

A análise dos itens com médias mais elevadas (acima de 4) revela que os participantes estão seguros de conseguir promover a sua evolução profissional, estando disponíveis para o esforço, para mudanças e para ter iniciativas que possam vir a traduzir-se em progressos na sua carreira. (ex: “muitas vezes as boas oportunidades são criadas pela própria iniciativa; “é importante estabelecer objetivos para nós próprios e trabalhar para os atingir”; “acredito que é pelo esforço que se consegue o que se quer”). Salientam-se, também, as médias elevadas nas respostas aos itens que refletem confiança em serem capazes de desenvolver o seu trabalho com autonomia e competência (ex: “Procuro desenvolver a minha autonomia em vários níveis”; “vou procurar evoluir profissionalmente para trabalhar com grande autonomia e responsabilidade”). No polo oposto, as médias mais baixas surgem em itens que correspondem a uma posição mais passiva ou negativista (ex: o meu futuro profissional vai ser muito difícil; “as pessoas que têm sucesso, em geral, tiveram sorte”), indicando menores níveis de concordância com itens que afirmam alguma desresponsabilização e pessimismo face ao futuro profissional. Contudo, é também nestes itens que surgem os valores mais extremados (jovens que concordam totalmente e outros que discordam totalmente) e aparecem os maiores desvios-padrão (superiores a 1), refletindo maiores diferenças individuais.

Tabela 1
Crencas de Carreira e Empregabilidade ICEB (N = 534)

	Média	Amplitude	Desvio Padrão
Esforço/Realização	4.26	1.67 - 5.00	.58
Proatividade/Iniciativa	4.06	2.25 - 5.00	.52
Flexibilidade/Abertura às mudanças	4.10	1.43 - 5.00	.48
Aceitação de desafios/Riscos	4.22	1.20 - 5.00	.52
Otimismo	3.57	1.57 - 5.00	.65
Autonomia	4.33	1.60 - 5.00	.57

Em relação às crenças de autoeficácia na transição para o trabalho, a análise da Tabela 2, também com caráter exploratório, revela uma média mais elevada na Autoeficácia na Adaptação ao trabalho ($M = 4.69$; $DP = .93$), seguida da média de Autoeficácia na Regulação Emocional ($M = 4.39$; $DP = .82$), sendo a média mais baixa a de Autoeficácia na Procura de Emprego ($M = 3.94$; $DP = .86$), podendo também traduzir a dificuldade percebida na obtenção de um emprego num contexto económico em que o desemprego jovem atinge valores muito elevados. A análise dos resultados médios da escala

da Autoeficácia na Transição para o Trabalho Total ($M = 4.34$; $DP = .77$) revela que, em geral, os participantes parecem percecionar, com confiança, as suas capacidades para ultrapassarem com sucesso esta etapa da carreira.

A análise da consistência interna das subescalas do AETT, na presente amostra, revela coeficientes alfa de Cronbach semelhantes aos obtidos por Vieira (2008) de .94, na escala Autoeficácia na Adaptação ao trabalho, .93 na escala Autoeficácia na Regulação Emocional e .84 na escala Autoeficácia na Procura de Emprego.

Tabela 2
Autoeficácia na Transição para o Trabalho AETT (N = 534)

	Média	Amplitude	Desvio Padrão
Autoeficácia na Adaptação ao trabalho	4.69	1.67 - 6.00	.93
Autoeficácia na Regulação Emocional	4.39	1.67 - 6.00	.82
Autoeficácia na Procura de Emprego	3.94	1.43 - 6.00	.86
Autoeficácia total	4.34	1.87 - 6.00	.77

Analizando os itens em que os participantes revelam, em média, menor confiança nas suas capacidades para lidar com a situação, verifica-se que as médias mais baixas correspondem a itens que se relacionam com a resposta a anúncios de jornal ou à persistência, após muitas recusas, e à confiança para ter apoio das instituições como Centros de Emprego na procura de emprego (ex: “responder a anúncios de emprego”; “continuar a responder a anúncios do jornal após muitas candidaturas sem resposta”; ou “conseguir orientação junto dos serviços de apoio à transição para o trabalho”). No sentido oposto, a análise dos itens com maiores médias (valores médios superiores a 5), indica que os participantes demonstram maior confiança nas suas capacidades para se relacionar com colegas e funcionar em equipa e em desempenhar com competência e empenho as suas funções (ex: “acreditar nas minhas capacidades enquanto profissional”; “trabalhar bem equipa” ou “desempenhar bem as minhas funções no emprego”).

Estes resultados sugerem que, de um modo geral, os participantes defendem crenças que correspondem às competências favoráveis ao confronto com os desafios atuais de empregabilidade. Parecem, também, acreditar na sua capacidade de se adaptarem e de terem sucesso no trabalho e de lidarem com os desafios emocionais dessa adaptação, mas não estão tão confiantes na sua capacidade de serem bem sucedidos na procura de emprego.

Na análise das diferenças entre crenças de carreira por género, foi realizado um teste-t de diferença de médias para amostras independentes. O teste de Levene permitiu concluir da homogeneidade das variâncias nas escalas Proatividade e Otimismo, pelo que se referem, na Tabela 3, os valores correspondentes à assunção da igualdade da variância. Nas outras escalas, referem-se os valores correspondentes à não assunção dessa igualdade.

Tabela 3

Diferenças de género nas escalas do ICEB (Teste-*t*) (N = 534)

	Sexo Masculino		Sexo Feminino		<i>t</i> (gl)	<i>p</i>		
	<i>n</i> = 267		<i>n</i> = 267					
	M	DP	M	DP				
Esforço/Realização	4.22	.62	4.31	.55	-1.85 (524)	.06		
Proatividade/Iniciativa	4.02	.54	4.10	.49	-1.94 (532)	.05		
Flexibilidade/Abertura às mudanças	4.04	.53	4.17	.41	-3.08 (502)	.002		
Aceitação de desafios/Riscos	4.12	.56	4.31	.45	-4.21 (507)	.001		
Otimismo	3.58	.67	3.56	.63	.25 (532)	.80		
Autonomia	4.27	.63	4.38	.49	-2.23 (504)	.03		

Constata-se que, embora a ordenação das médias seja semelhante para os dois grupos, as raparigas apresentam valores médios significativamente superiores aos rapazes nas escalas Flexibilidade/Abertura às mudanças, Aceitação de desafios/Riscos ($p < .01$) e Autonomia ($p < .05$), não se encontrando diferenças significativas em Proatividade/Iniciativa, Esforço/Realização e em Otimismo. Para os dois sexos, as médias mais elevadas surgem em Autonomia, seguida de Esforço/Realização, Aceitação de desafios/

Riscos, Flexibilidade/Abertura às mudanças, Proatividade/Iniciativa, sendo a média mais baixa a de Otimismo.

Na análise das diferenças das médias das escalas de autoeficácia na transição para o trabalho por género, foi também realizado um teste-*t* de diferença de médias para amostras independentes, assumindo-se a homogeneidade de variância em todas as escalas, de acordo com os resultados do teste de Levene. A Tabela 4 apresenta os resultados obtidos.

Tabela 4

Diferenças de género nas escalas do AETT (Teste-*t*) (N = 534)

	Sexo Masculino		Sexo Feminino		<i>t</i> (532 gl)	<i>p</i>		
	<i>n</i> = 267		<i>n</i> = 267					
	M	DP	M	DP				
Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho	4.72	.98	4.66	.88	-.66	.50		
Autoeficácia na Regulação Emocional	4.40	.87	4.37	.76	.46	.65		
Autoeficácia na Procura de Emprego	3.93	.81	3.94	.84	-.16	.87		
Autoeficácia na Transição para o Trabalho Total	4.35	.74	4.33	.45	.37	.71		

Em relação às crenças de autoeficácia, para ambos os grupos, a subescala com a média mais elevada foi a de Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho e a com menor média a subescala de Autoeficácia na Procura de Emprego. Em geral, os valores das médias obtidas nas subescalas para ambos os sexos foram semelhantes, não se verificando diferenças estatisticamente significativas em nenhuma subescala.

A análise das correlações, através do coeficiente de correlação de Pearson, entre as crenças facilitadoras de

empregabilidade e as crenças de autoeficácia na transição para o trabalho revela correlações significativas a $p < .01$ (Tabela 5), com os valores mais baixos entre a Autoeficácia na procura de emprego com Esforço (.32), Proatividade (.35) e Otimismo (.38) e os valores mais altos entre Autonomia e Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho (.56) Autoeficácia na Transição para o Trabalho Total (.56) e Autoeficácia na Regulação Emocional (.53).

Tabela 5
Correlações entre resultados do ICEB e do AETT(*N* = 534)

	Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho	Autoeficácia na Regulação Emocional	Autoeficácia na Procura de Emprego	Autoeficácia na Transição para o Trabalho Total
Esforço/Realização	.46**	.44**	.32**	.46**
Proatividade/iniciativa	.47**	.43**	.35**	.47**
Flexibilidade/Abertura às mudanças	.48**	.44**	.41**	.50**
Aceitação de desafios/ Riscos	.49**	.48**	.43**	.52**
Otimismo	.42**	.39**	.38**	.45**
Autonomia	.56**	.53**	.40**	.56**

** $p < .01$

Discussão

Em relação às crenças sobre a carreira, encontram-se resultados elevados referentes a Autonomia, Esforço/Realização e Aceitação de desafios/Riscos, sugerindo que estes estudantes possuem um conjunto de crenças que se podem considerar facilitadoras da sua adaptação ao mercado de trabalho. Verifica-se que os participantes estão disponíveis para mudanças, para lutar pela sua progressão profissional e pelo desenvolvimento da sua autonomia. Estes resultados podem ser relacionados com os objetivos de vida de estudantes universitários desta mesma geração, avaliados por Barros (2015). Os resultados desse estudo revelaram que os jovens privilegiam, como objetivos de vida, a Utilização das Capacidades, a Realização e o seu Desenvolvimento Pessoal, surgindo a valorização da sua Autonomia também com uma média elevada. Contudo, nesse mesmo estudo (Barros, 2015), o valor de vida Risco, enquanto escala que avalia a importância que os indivíduos atribuem a fazer coisas arriscadas, tinha uma das médias mais baixas. Esta aparente disparidade pode relacionar-se com o facto de os jovens não ambicionarem correr riscos (ou seja, esse não ser um dos seus objetivos de vida), mas estarem dispostos a corrê-los para se adaptarem ao contexto atual.

O valor mais baixo, nas subescalas do ICEB, surge na escala Otimismo, o que não surpreende pelo atual contexto de trabalho, pouco favorável, caracterizado por imprevisibilidade e instabilidade. As médias mais baixas registam-se em itens que refletem uma posição mais passiva ou negativista (itens que foram recodificados para que o total das escalas indicasse sempre o polo positivo), indicando menor concordância dos participantes com afirmações que rejeitem a responsabilização pelo próprio percurso ou que assumam a inevitabilidade de um futuro difícil. Este tipo de resultados mostra a crença dos participantes na importância da agência, no sentido de Bandura (2001),

enfatizando a ação do indivíduo. O papel conferido ao esforço e à persistência enquanto causas do sucesso na carreira vai no mesmo sentido dos resultados obtidos face ao sucesso académico por Barros e Veiga Simão (2016) que mostram que, em média, os estudantes atribuem causas internas e controláveis, como trabalho árduo, persistência e orientação para objetivos, aos bons resultados escolares. Em todo o caso, a escala Otimismo apresenta um valor médio que corresponde a uma concordância com a possibilidade de ter um bom futuro profissional.

Considerando que a variável geração de pertença tem influência nas atitudes, personalidade e comportamentos dos indivíduos, na medida em que aspectos culturais característicos de uma época se refletem num conjunto de vivências e de experiências comuns (Twenge & Campbell, 2001, 2008), estes resultados podem ser lidos à luz dessa pertença. Estudos com a geração Millenials ou geração Y revelam que os jovens desta geração tendem a ser otimistas e a ter expectativas positivas para a sua carreira (e.g. Myers & Sadaghiani, 2010; Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010), o que ajuda a enquadrar os dados obtidos.

Em relação às crenças de autoeficácia na transição para o trabalho, a análise dos dados obtidos revela que estes estudantes, apesar de terem menos confiança nas suas capacidades para procurar emprego, têm, em média, crenças de autoeficácia elevadas em relação à transição para o trabalho, incluindo a adaptação às exigências do trabalho e a regulação emocional envolvida nesta transição. Estes resultados são, na generalidade, semelhantes aos encontrados em estudos com outras amostras portuguesas (e.g. Barros, 2013; Fernandes, 2016; Vieira, 2008). Com base numa análise das médias obtidas em cada item, verifica-se que as médias mais altas revelam elevada confiança em conseguir trabalhar em equipa e num bom relacionamento com colegas de trabalho e em ter um bom desempenho profissional. Estes resultados também estão de acordo com os estudos que indicam que os jovens da geração

Millenials ou geração Y tendem a ser muito confiantes em si próprios, com autoperceções favoráveis em relação às suas capacidades para conseguirem ter sucesso e para trabalharem em equipa e se relacionarem com os outros (Myers & Sadaghiani, 2010; Twenge & Campbell, 2001; Twenge, Campbell, & Gentile, 2012). Pelo contrário, os itens com resultados médios mais baixos relacionam-se com a resposta a anúncios do jornal. Não podemos excluir aqui a hipótese destes resultados refletirem o facto dos jovens desta geração privilegiarem outros canais de procura de emprego, nomeadamente, sites de emprego.

As diferenças de género encontradas, com superioridade do sexo feminino, nas médias das crenças de Flexibilidade/Abertura às mudanças, Aceitação de desafios/Riscos e de Autonomia sugerem uma reflexão sobre uma possível necessidade e motivação das mulheres para vencerem barreiras ligadas aos estereótipos femininos e afirmarem-se, aceitando os desafios da transição de carreira com flexibilidade e autonomia.

De um modo geral, encontram-se correlações positivas e estatisticamente significativas entre as crenças facilitadoras da empregabilidade e as crenças de autoeficácia na transição para o trabalho, o que, não só contribui para validar os dois instrumentos utilizados, como sugere que efetivamente a autoavaliação das capacidades para lidar com essa transição se relaciona positivamente com a valorização do Esforço, da Proatividade, da Flexibilidade, da Aceitação de desafios, do Otimismo e da Autonomia como atitudes face à carreira. Além disso, a significativa correlação positiva entre a Autonomia e as crenças de autoeficácia na transição para o trabalho remete, também, para a importância atribuída por estes jovens, à agência do indivíduo.

As características de incerteza e instabilidade do mercado de trabalho atual exigem que os indivíduos sejam capazes de se adaptarem aos desafios que lhes surgem, tendo que gerir a sua carreira de forma criativa e proativa (Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015; Krumboltz, Foley, & Cotter, 2013; Krumboltz & Levin, 2004; Krumboltz, & Worthington, 1999; Turner & Ziebell, 2011). Admitindo que nessa adaptação à mudança está implicada a mediação cognitiva a partir de crenças do indivíduo sobre a importância do seu esforço, persistência, proatividade, flexibilidade e otimismo para lidar com os desafios da carreira,

podemos considerar que as crenças reveladas pelos estudantes da presente amostra favorecem uma gestão bem sucedida da transição ensino superior-trabalho.

Considerando a importância dos jovens serem capazes de assumir o controlo sobre o desenho do seu percurso de carreira, desenvolvendo comportamentos e atitudes que favoreçam a adaptação às transições (Krumboltz, 2009; Lo Presti, 2009; Masdonati & Fourier, 2015; Savickas et al., 2009, 2010/2011; Savickas, 2013) o aconselhamento vocacional para a transição deve focar-se sobre os determinantes desses comportamentos e atitudes. Estudos anteriores revelam que as intervenções que favorecem a adaptabilidade (e.g., Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012; Kovalski & Horan, 1999) podem ajudar os estudantes a lidar com os desafios da carreira e a conseguir uma colocação profissional. Nesse sentido e considerando os resultados encontrados no presente estudo, parece que as iniciativas que muitas instituições do Ensino Superior portuguesas têm tido, no sentido de facilitar a transição para o trabalho e a aquisição de competências transversais (Oliveira & Guimarães, 2010; Pereira, Caires, & Coimbra, 2011; Silva & Nascimento, 2014) estão a ter um impacto positivo na confiança que os estudantes têm na sua capacidade para lidar com os desafios da transição e com a adaptação ao atual contexto de trabalho.

Enquanto limitações do presente estudo, podemos salientar a natureza da amostra que, é uma amostra de conveniência. Variáveis como as saídas profissionais previstas de cada curso, desempenho académico ou experiência profissional prévia dos participantes, podem ser variáveis que têm impacto nos resultados e que não foram controladas. Nesse sentido, estudos posteriores, com amostras diversificadas e melhor dimensionadas, que permitam diferenciar estes resultados em função de áreas de estudo, de taxas de empregabilidade de cada curso, do nível de sucesso académico de cada estudante e mesmo de algumas variáveis demográficas como a etnia ou o nível socioeconómico, poderiam ajudar a especificar melhor as crenças de diferentes grupos. A eventual identificação de diferenças entre estes grupos poderia permitir o planeamento de intervenções de promoção de crenças, atitudes e comportamentos facilitadores de transições de carreira, mais adaptados às necessidades específicas de cada grupo.

Referências

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Barros, A. (2013). Career and Employment Beliefs Inventory: a study of psychometric properties of a new inventory. Paper presented in Larios International Conference of Life Designing and Career Counseling: Building Hope and Resilience, Padova, Italy.

- Barros, A. (2015). Crisis, what crisis? – The life goals of university-aged students during na ongoing economic and financial crisis. *Current Psychology*, 34(2), 436-446. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-014-9267-9>
- Barros, A. (in press). *Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade: ICEB*
- Barros, A. & Simão, A. M. V. (2016). Attributions to academic achievements in the transition to higher education. *Current Psychology*, 37, 1-9. doi: 10.1007/s12144-016-9505-4
- Fernandes, T. (2016). *Crenças de carreira em estudantes de cursos profissionais*. Dissertação de Mestrado em Psicologia (Psicologia da Educação e da Orientação). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Fraga, S. (2012). *Adaptabilidade e empregabilidade numa perspectiva construtivista*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia (Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- 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.
- Koen, J., Klehe, U-C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- Kovalski, T. M., & Horan, J. J. (1999). The effects of Internetbased cognitive restructuring on the irrational career beliefs of adolescent girls. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 145-152.
- Krumboltz, J. D. (1994). The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling & Development*, 72, 424-428.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. doi:10.1177/1069072708328861
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2013). Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 61, 15-26. doi: 10.1002/j.2161-0045.2013.00032.x
- Krumboltz, J.D., & Levin, A.S. (2004). *Luck Is No Accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career*. Atascadero, CA: Impact Publishers.
- Krumboltz, J. D., & Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from Learning Theory Perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 312-325.
- Lo Presti, A. (2009). Snakes and ladders: Stressing the role of meta-competencies for post-modern careers. *International Journal of Education and Vocational Guidance*, 9, 125-134.
- Masdonati, J., & Fournier, G. (2015). Life design, young adults, and the school-to-work transition. In Nota, L., & Rossier, J. (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 117-133). Boston, MA: Hogrefe.
- Mitchell, K. E., Levin, Al S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling Development*, 77, 115-124.
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millenials in the Workplace: A communication perspective on Millenials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, 25, 225-238. doi: 10.1007/s10869-010-9172-7
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business & Psychology*, 25, 281-292. doi: 10.1007/s10869-010-9159-4
- Oliveira, E. D., & Guimarães, I. C. (2010). Employability through curriculum innovation and skills development: A Portuguese case study. *Higher Education Management and Policy*, 22(2), 1-20. doi:10.1787/17269822.
- Pereira, D. A., Caires, S., & Coimbra, J. L. (2011). Do ensino superior para os estágios: Contributo dos estágios para a inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 29-36.
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and Life Designing. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153-167). Boston, MA: Hogrefe.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In D. Brown and R. W. Lent (Eds) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed, pp.147-183). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & 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

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & van Vianen, A. E. M. (2010/2011). A construção da vida: Um novo paradigma para compreender a carreira no século XXI. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 42, 13-4.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011.
- Schwarzer, R. (1992). *Self-efficacy: Thought control of action*. Washington, DC: Hemisphere.
- Silva, R. S., & Nascimento, I. (2014). Ensino superior e desenvolvimento de competências transversais em futuros economistas e gestores. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 225-236.
- Turner, S. L., & Ziebell, J. L. C. (2011). *The Career Beliefs of Inner-City Adolescents*, *Professional School Counseling*, 15(1), 1-14. doi: 10.5330/PSC.n.2011-15.1
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2001). Age and birth cohort differences in self-esteem: A cross-temporal meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 5, 321-344. doi:10.1207/S15327957PSPR0504_3
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 862-877.
- Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Gentile, B. (2012). Generational increases in agentic self-evaluations among American college students, 1966-2009. *Self and Identity*, 11, 409-427. doi: 1080/15298868.2011.576820
- Vieira, D. (2008). *Perspectiva sociocognitiva da transição do ensino superior para o trabalho: Influência da Autoeficácia e dos objectivos no sucesso de uma transição vocacional*. (Dissertação de doutoramento) Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- 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 counselling* (p. 106). Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J. L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: Análise factorial confirmatória da escola de Autoeficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*, 6(1), 3-12.

Recebido 05/01/2018

1ª Reformulação 03/06/2018

2ª Reformulação 18/06/2018

3ª Reformulação 27/08/2018

Aceite Final 07/10/2018

Sobre a autora

Alexandra Barros é professora, investigadora e subdiretora da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, com as especialidades de Psicologia da Educação e de Psicologia das Organizações e Recursos Humanos, reconhecidas pela Ordem dos Psicólogos Portugueses.