

PsicoUSF

Psico-USF

ISSN: 1413-8271

revistapsico@usf.edu.br

Universidade São Francisco

Brasil

de Lara Campos, Keli Cristina; Andrade de Freitas, Fernanda
Empregabilidade: construção de uma escala
Psico-USF, vol. 13, núm. 2, diciembre, 2008, pp. 189-201
Universidade São Francisco
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=401036071006>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

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

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

Empregabilidade: Construção de uma escala¹

Keli Cristina de Lara Campos² - Universidade São Francisco, Itatiba, Brasil

Fernanda Andrade de Freitas - Universidade São Francisco, Itatiba, Brasil

Resumo

O uso recente do termo empregabilidade refere-se às competências, habilidades e atitudes gerais esperadas para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego. A presente pesquisa objetivou a construção de uma escala de empregabilidade. A amostra foi composta por 628 estudantes universitários de ambos os sexos, dos cursos de administração, engenharias e psicologia de instituições públicas e privadas do estado de São Paulo. O instrumento proposto foi composto por 88 itens, referentes a 11 (onze) fatores, aplicados de maneira coletiva, em uma escala tipo Likert de quatro (4) pontos, cujos descritores são “seguramente sim”, “creio que sim”, “creio que não” e “seguramente não”. As análises estatísticas permitiram redefinir a escala obtendo-se 57 itens, dispostos em 4 fatores denominados: eficácia de busca; dificuldade de busca; otimismo; e responsabilidade e decisão. Os coeficientes estatísticos foram suficientes para confirmar sua fidedignidade e indicá-la para estudos futuros.

Palavras-chave: Empregabilidade; Psicologia organizacional; Avaliação psicológica.

Employability: Construction of a scale

Abstract

The expression employability refers to competences, skills/abilities and general attitudes that a person is expected to have in order to gain and keep an employment. This study had the purpose of constructing and validating an employability scale designed to evaluate factors related to a positive result in the search of an employment. The sample comprised 628 university students, both male and female, attending administrative, engineering and psychology courses in public and private institutions from São Paulo state. The instrument had initially 88 items referring to 11 factors/variables, applied collectively in Likert scale of four-point, in which the descriptors were “surely yes”, “I believe so”, “I believe not” and “surely not”. The statistical analyses allowed the redefinition of the scale obtaining 57 items arranged in four factors/variables: efficacy of search; difficulty of search; optimism; responsibility and decision. The statistical coefficients were sufficient to confirm the trustworthiness of the scale and to recommend it for future researches.

Keywords: Employability; Organizational psychology; Psychological evaluation.

Introdução

O trabalho sempre ocupou lugar central na vida das diferentes comunidades e gradativamente foi sendo limitado pelas condições sociais que foram se estabelecendo (Kanaane, 1999). Atualmente, a questão do trabalho vem recebendo destaque nas discussões tanto dos países chamados de primeiro mundo quanto naqueles tidos como emergentes, especialmente, por ser considerado um dos principais problemas da humanidade neste início de século.

As mudanças iniciadas com o processo de globalização, as inovações tecnológicas, a concorrência acirrada, exigência por qualidade e melhorias contínuas resultaram em profundas alterações nas formas de produção. Todas essas mudanças trouxeram em seu bojo transformações positivas, como o acesso às novas tecnologias,

bens e serviços úteis à humanidade, e também uma carga negativa, que se destaca especialmente pela eliminação de muitos postos de trabalho, resultando hoje no que se denomina desemprego estrutural (Câmara & Sarriera, 2001; Cocco, 1999; Waters & Moore, 2002).

Para a ocupação dos postos de trabalho remanescentes, muitas são as exigências pessoais e profissionais. Como salienta Cocco (1999), a introdução das novas tecnologias leva à exigência de novos conhecimentos e habilidades, além de um menor número de trabalhadores para exercer as funções mais qualificadas nas indústrias. Finn (2000) complementa que o desenvolvimento e a aplicação de novas tecnologias e práticas de trabalho estão transformando muitas ocupações, algumas estão desaparecendo e outras estão sendo criadas. A forma de realização das tarefas, as qualificações e a educação requerida para muitos dos trabalhos também muda aceleradamente.

Em função dessa nova realidade, permeada por mudanças constantes e imprevisíveis, a palavra empregabilidade, mesmo não tendo uma definição única, passou a ser utilizada nas conversas dos trabalhadores, dos empresários, nos meios de

¹ Esse trabalho é parte da Tese de doutorado de: Keli C. de L. Campos, *Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais*, orientada pela prof. Dra. Walquíria F. Duarte.

² Endereço para correspondência:
E-mail: kelicampos@terra.com.br

comunicação, nas políticas educacionais e desenvolvimentistas como uma alternativa de enfrentamento das contínuas transformações que o mercado atual impõe.

Historicamente o conceito de empregabilidade parece ter surgido com os educadores que trabalhavam em programas de preparação e facilitação para a conquista de emprego. Nesse caso, buscavam-se os fatores que iriam ajudar os alunos a conquistarem uma posição de trabalho específica. Já o uso recente do termo refere-se não apenas às habilidades específicas de uma profissão e sim às características, habilidades e atitudes esperadas para um bom profissional, considerando-se empregabilidade essencialmente como a preparação para a busca de trabalho (McLaughlin, 1995).

Na definição de Campos e cols. (2003) a empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego. Vale destacar que as características pessoais, crenças e atitudes podem exercer forte influência sobre a eficácia nos resultados da busca de emprego ou trabalho, afetando desse modo o que aqui se denomina empregabilidade.

Todavia, por ser um conceito recente e ainda em construção, no que concerne à criação de instrumentos específicos à questão da empregabilidade, poucos foram os achados literários, e as buscas bibliográficas demonstram que até o momento não há evidências de um instrumento de pesquisa tido como referência no assunto. Sendo assim, a criação da presente escala utilizou-se da descrição de alguns trabalhos que foram considerados como relevantes e relacionados ao tema, bem como da avaliação de alguns instrumentos tidos como pertinentes, que foram encontrados na literatura.

Dentre eles encontra-se o de Taylor e Betz (1983), que, estudando a questão da orientação vocacional, criaram uma escala para medir a auto-eficácia para tomada de decisão de carreira. A escala baseada na teoria de auto-eficácia de Bandura (1977) conta com 50, itens que incluem comportamentos relevantes para escolha profissional em cinco competências, a saber: a) precisão (ex., decidir o que mais valoriza em uma carreira); b) alcance de informações ocupacionais (ex., encontrar informações sobre ocupações de interesse); c) seleção de metas (ex., escolher uma carreira que os pais não aprovam); d) planejamento futuro (ex., determinar os passos

necessários para ter sucesso na área de escolha) e e) solução de problemas (ex., mudar de ocupação quando não satisfeito com a primeira escolha). Cada uma dessas competências conta com 10 itens, e o respondente deve indicar seu grau de confiança para realizá-las em uma escala de 10 pontos, que varia de *completamente confiante* (9) a *nada confiante* (0).

A validação da escala foi feita com 346 estudantes que responderam à CDMSE e a uma Escala de Decisão de Carreira (CDS, de Osipow, Carney & Barak, 1976) com 18 itens. Os resultados indicaram alta consistência interna e o coeficiente alfa resultou em 0,97 no total da escala, sendo que 43 dos 50 itens obtiveram correlação item-total entre 0,50 e 0,80. Embora os resultados não tenham suportado a hipótese de existência de cinco fatores relativos às competências, mas apenas um grande fator geral, os autores concluem que o instrumento é uma medida fidedigna das expectativas de auto-eficácia com relação às tarefas requeridas para a tomada de decisão de carreira.

Outro estudo é o de Judge, Erez, Bono e Thoresen, que em 2003, baseando-se na argumentação de que a auto-avaliação de um indivíduo é composta por diversos traços de personalidade, desenvolveram um instrumento que pretendeu ser uma medida direta desse conceito. A escala denominada *Core Self-Evaluation Scale* (CSES) é composta por quatro traços de personalidade, que são: a) auto-estima (o valor global que uma pessoa atribui para si mesma); b) auto-eficácia generalizada (avaliação feita pelo indivíduo sobre quão bem ele pode atuar em uma variedade de situações); c) neuroticismo (tendência a ter um estilo de pensamento negativo e/ou foco nos aspectos negativos de si mesmo); e d) *lôcus de controle* (crenças sobre as causas dos eventos em sua vida, o *lôcus de controle* é interno quando as pessoas vêem os eventos como contingências de seus próprios comportamentos). A junção desses traços indicaria a valoração básica que uma pessoa faz sobre seus méritos, efetividade e capacidades.

Na construção da escala, os autores criaram 65 itens baseados na literatura que foram dispostos em cinco pontos, variando de *discordo totalmente* (1) a *concordo totalmente* (5) e aplicados em quatro amostras independentes, totalizando 786 sujeitos. Esses itens foram avaliados comparativamente com os seguintes instrumentos: *Neuroticism - Extroversion - Openness - Five Factors Inventory - Personality Inventory - NEO-FFI-PI* (Costa & McCrae, 1992) especialmente com relação à

sub-escala neuroticismo; Escala de Auto-Estima de Rosenberg (1965), Auto-Eficácia Generalizada (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998); e escala de Locus de Controle de Levenson (Levenson, 1981).

Para a construção do instrumento final, os autores utilizaram a validade de conteúdo, validade de critério e precisão que resultou em uma escala de 12 itens, sendo seis questões positivas e seis com conotação negativa (computados em escores reversos). As análises estatísticas demonstraram uma boa validade e consistência interna da escala ($\alpha = 0,84$) e alta correlação com os outros instrumentos. Os autores acreditam que os resultados da CSES suportam a validade da medida, sendo um instrumento confiável e direto de medida do construto de auto-avaliação.

No tocante aos trabalhos que vêm sendo realizados especificamente sobre construção de escala de empregabilidade, pode-se citar no Brasil a pesquisa de Andrade (1999) que em sua dissertação buscou construir e validar uma escala de percepção de empregabilidade, verificando sua correlação com estado de ânimo e otimismo.

Nesse trabalho a autora criou uma lista de 42 afirmações, que foram aplicadas a 448 sujeitos, com escolaridade variando de ensino médio a pós-graduação, em sua maior parte do sexo feminino (70%), na faixa etária média de 26 anos. O instrumento era composto por frases ligadas a como buscar um emprego e como mantê-lo. O respondente deveria apontar seu grau de concordância com a afirmativa em uma escala do tipo Likert de 5 pontos variando de discordo plenamente (1) a concordo plenamente (5). Os resultados obtidos foram tratados por meio da análise fatorial e demonstraram a existência de dois fatores: percepção de empregabilidade (fator 1 com 18 itens; α de Cronbach=0,88) e percepção de não-empregabilidade (fator 2 com 11 itens; α de Cronbach=0,71), que foram então correlacionados com uma escala de ânimo e outra de otimismo. Verificou-se que a percepção de empregabilidade se correlacionou significativamente com ânimo positivo e otimismo, enquanto a percepção de não-empregabilidade relacionou-se com ânimo negativo e otimismo. Andrade (1999) informa que a escala criada permite uma forma mais objetiva de avaliar a percepção de empregabilidade, embora necessite de estudos futuros para melhoria da confiabilidade do instrumento (α de Cronbach=0,71).

Na literatura estrangeira se destaca a pesquisa de Daniels, D'Andrea e Gaughen (1998),

que, interessados em promover o desenvolvimento de carreira de pessoas de baixa renda e grupos culturalmente diversificados, propuseram a criação e validação da *Perceived Employability Scale* (PES) com 2.600 mulheres inscritas em um programa de assistência ao trabalhador no Havaí (EUA). O instrumento contou com 15 itens de auto-relato destinados a medir as crenças individuais sobre as habilidades de negociar com sucesso situações e ações visando ao desenvolvimento da carreira, incluindo habilidades para adquirir informações relacionadas ao trabalho, relacionar-se com outros colaboradores, planejar o futuro por um ano, completar um programa de treinamento, se necessário para obter emprego. Os itens foram dispostos em uma escala Likert de cinco pontos, variando entre *definitivamente não posso fazer* (1), até *definitivamente posso fazer* (5). O teste de validade do PES por meio da análise fatorial demonstrou que o modelo de maior confiabilidade foi determinado pela solução de quatro fatores. Dentre os 15 itens iniciais do instrumento, apenas um não permaneceu na versão final. Segundo os autores, o instrumento provê uma medida confiável para medir a auto-eficácia de carreira especialmente em mulheres de baixa renda, tendo sido obtidos os valores α de Cronbach de 0,77 para o fator 1 (eficácia interpessoal); 0,79 para o fator 2 (busca de informação/remoção de barreiras); 0,77 no fator 3 (persistência); e 0,80 no fator 4 (eficácia no estabelecimento de metas).

Llorens, Beas e Cifre (2000) realizaram um trabalho de construção e validação de um questionário de avaliação de atitudes de jovens universitários ante a busca de emprego. Para tanto se basearam na noção de atitude e conduta e adaptaram o modelo de ação planejada de Azjen e Madden (1986). O estudo contou com 107 estudantes, em sua maioria (86%) alunos do curso de psicologia. A construção do instrumento iniciou-se com a criação de um banco de itens sobre opiniões e crenças relacionadas ao tema, que em seguida foram categorizadas por juízes e resultaram na formação de 22 itens distribuídos em uma escala Likert de cinco pontos, na qual se indica o grau de acordo ou desacordo com as afirmativas relativas à busca de emprego.

O estudo considerou sete grupos de variáveis: a) variáveis sociodemográficas (nome, titulação, sexo, idade etc.), b) hábitos (ex., no passado já buscou emprego?), c) intenção de conduta (ex., quando terminar o curso buscarei emprego), d) auto-eficácia ou controle de conduta (ex., conheço as fontes que me podem

proporcionar um emprego), e) norma subjetiva (ex., sinto-me motivado para buscar emprego ainda que meus amigos não o façam), f) atitudes (ex., encontrar um trabalho é importante para mim) e g) locus de controle (ex., encontrar trabalho depende majoritariamente da sorte). A análise fatorial da escala demonstrou a existência de três fatores que se denominam F1-atribuição emocional, F2-intenção instrumental e F3-auto-eficácia ou controle de conduta. E embora a fidedignidade total da escala tenha apresentando um alfa de Cronbach de 0,66, os autores consideram-na satisfatória. Os valores de alfa para cada fator foram 0,72 para o F1; 0,61 para F2 e 0,66 para F3.

Outro estudo a destacar é a revisão da literatura sobre busca de emprego realizada por Kanfer, Wanberg e Kantrowitz, que, em 2001, realizaram uma revisão metanalítica de 73 estudos empíricos e propuseram uma estrutura heurística dos antecedentes e conseqüentes da busca de trabalho/emprego baseados na análise da relação entre personalidade e perspectiva motivacional. Mais especificamente, o modelo entende que os traços de personalidade, a expectativa do sujeito, a auto-avaliação, os motivadores individuais, o contexto social e as variáveis biográficas são fatores que influenciam o comportamento de buscar emprego e por isso são denominados antecedentes de busca. O *status* da colocação obtida, a duração da busca e o número de ofertas recebidas são considerados conseqüências dessa primeira etapa.

Os resultados metanalíticos demonstraram que a extroversão, a responsabilidade, a auto-avaliação, o contexto social e os motivos foram positivos e mais fortemente relacionados com os comportamentos de busca de trabalho do que as variáveis biográficas.

Com relação aos traços de personalidade, escores positivos foram encontrados apenas em extroversão ($r=0,46$) e responsabilidade ($r=0,38$). Uma correlação moderada foi encontrada entre duas variáveis de auto-avaliação que foram auto-estima ($r=0,25$) e auto-eficácia na busca de trabalho ($r=0,27$). Também pouca ou moderada correlação foi indicada entre motivos e suporte social com relação aos comportamentos de buscar emprego, por exemplo, a necessidade financeira percebida ($r=0,21$) compromisso com o emprego ($r=0,29$) e suporte social ($r=0,24$). Educação ($r=0,12$) e sexo ($r=0,05$) apresentaram baixas, mas positiva correlação, na qual homens e indivíduos com melhor nível educacional engajaram-se mais

na busca de emprego do que mulheres e indivíduos com menos educação formal. No tocante aos resultados da busca de emprego, os comportamentos de busca foram significativa e positivamente associados com os resultados de emprego em *status* de trabalho e número de ofertas recebidas ($r=0,21$ e $r=0,28$ respectivamente).

Em resumo, os dados sugerem que a busca de trabalho está mais relacionada com as variáveis psicológicas relativas à afetividade positiva (ex., extroversão e responsabilidade, auto-estima e auto-eficácia) do que com as variáveis mais negativas (neuroticismo). Quanto às variáveis situacionais, os motivos (necessidade financeira e importância do trabalho) demonstraram consistência maior com os comportamentos de busca de trabalho do que com os resultados propriamente ditos. Por fim, o suporte social e as variáveis biográficas se relacionam tanto à busca, quanto à consecução do emprego.

Baseando-se no marco teórico apresentado, este trabalho teve por objetivo a construção e validação de uma escala de empregabilidade que buscou reunir diversos conceitos tidos como relevantes à conquista profissional em um único instrumento, como se verá a seguir.

Método

Participantes

Participaram do estudo 628 estudantes do último ano de diversas universidades públicas e particulares do estado de São Paulo, selecionados por conveniência e divididos em três grupos, em função dos cursos que realizavam, a saber, psicologia, administração e engenharias. Os cursos de engenharia incluíram elétrica, mecânica, mecatrônica, de produção, química e agrícola/agronômica. A idade média dos estudantes foi de 25,9 anos, variando entre 19 e 66 anos, com desvio padrão (DP) de 6,2.

A faixa etária predominante concentrou-se entre 21 e 25 anos, estando 66,4% dos alunos estavam compreendidos nessa faixa. Do total de alunos, 55,1% são do sexo feminino e 44,9% do sexo masculino. De forma geral, os alunos vindos de universidades particulares somam 64,3% e das públicas 35,7%.

Instrumento

O instrumento inicial foi elaborado a partir de um levantamento de variáveis ou fatores que definem empregabilidade e que constam na

literatura consultada. A abrangência de descrições levou a agrupá-las, e a classificação realizada resultou em cinco grandes categorias:

- 1 - biográficas - englobam os dados demográficos e de histórico de vida (etnia, sexo, idade e classe socioeconômica);
- 2 - educacionais e de formação - englobam a educação formal e os conhecimentos que daqui se depreende, bem como a noção de aprendizagem e desenvolvimento contínuo (Aprendizagem contínua, habilidades advindas do processo educacional);
- 3 - organizacionais - relacionadas mais diretamente à manutenção de emprego, pois envolvem os comportamentos necessários para lidar com o dia-a-dia do trabalho (adequação de comportamento, habilidade gerencial/organizacional, solução de problemas, flexibilidade/ adaptabilidade, trabalho em equipe);
- 4 - pessoais - as características individuais que diferenciariam uma pessoa de outra e parecem ser bons preditores da empregabilidade. Incluem-se aqui os traços de personalidade e fatores psicológicos (atitude/iniciativa/pró-atividade/ interesse/ curiosidade, auto-valorização, comunicação, traços de personalidade).
- 5 - pró-emprego - englobam as ações preparatórias e de autoconhecimento que podem aumentar as chances de conquista de uma colocação (auto-avaliação/ autoconhecimento, gerenciamento de carreira, habilidade na busca de trabalho, rede de relacionamento/*network*).

As categorias acima parecem abranger as principais variáveis relativas à busca e manutenção da empregabilidade e serviram de base para a construção inicial dos itens, tendo sido criados e/ou selecionados cerca de 120 itens apresentados na forma afirmativa e que descrevem os comportamentos relacionados à empregabilidade nos seus diversos pontos de vista. Tais itens foram submetidos a um juiz, especialista na construção de escala, que realizou a análise semântica dos itens e, juntamente com uma das autoras, que teve como foco de seu doutorado o tema empregabilidade, elegeram os mais pertinentes às variáveis em foco.

A escala inicial foi então composta por 88 itens dispostos em uma escala de quatro (4) pontos, cujos descritores são *seguramente sim*, *creio que sim*, *creio que não* e *seguramente não*. Os participantes atribuíram seu grau de concordância

ou confiança na realização das afirmativas propostas.

Baseando-se na literatura consultada, a versão inicial da escala propôs um total de onze (11) fatores ou variáveis, com seus descritores e respectivos itens (de um total de 88) apresentados a seguir.

1 - Planejamento de carreira: refere-se à eficácia na elaboração/ construção de metas e objetivos, o que envolve a aquisição e avaliação de informações sobre carreira e mercado, bem como a exploração de diferentes tipos de trabalhos, desenvolvendo-se estratégias adequadas para o alcance dos objetivos almejados (Hillage & Pollard, 1998; Lynch, 2000). Esse fator conta com cinco itens, por exemplo: “consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse”.

2 - Eleição de curso: está ligada ao autoconhecimento e envolve as preferências, forças e fraquezas que influenciam ou atuam como motivadores e critérios na escolha do curso. Esse fator conta com quatro itens, por exemplo: “escolhi a carreira por influência de meus pais”.

3 - Auto-conceito: representa a percepção geral sobre si mesmo, ou ainda, a totalidade dos pensamentos e sentimentos que um indivíduo tem sobre si próprio e relaciona-se com a noção de competência, geralmente com base em desempenhos passados (Rosenberg, 1979 citado por Bong & Skaalvik, 2003). Esse fator conta com seis itens, por exemplo: “tenho habilidade para atuar com êxito no curso que escolhi”.

4 - Habilidade na busca de trabalho: envolve encontrar informações sobre oportunidades de trabalho e saber demonstrar suas potencialidades para os possíveis empregadores. Tal habilidade inclui desde os conhecimentos básicos de apresentação pessoal, postura, elaboração e envio de currículo ou formulação de propostas de trabalho, até o preparo para participação em entrevista e processos seletivos. Esse fator conta com sete itens, por exemplo: “conheço as questões típicas de entrevista de emprego”.

5 - Eficácia de busca: a auto-eficácia na busca de emprego está relacionada à crença de que o indivíduo pode realizar com sucesso várias tarefas específicas que são necessárias para procura e obtenção de emprego (Kanfer & Hulin, 1985). Trata-se aqui do julgamento que o indivíduo faz sobre qualquer habilidade que possua e se relaciona com seu padrão de escolhas de atividades, seu esforço e persistência, processo de pensamento e reação emocional diante de um obstáculo (Bandura, 1977). Esse fator conta com

13 itens, por exemplo: “considero-me uma pessoa competente na área que escolhi; consigo demonstrar meu potencial aos outros”.

6 - Rede social: envolve realizar eficazmente contato com amigos e conhecidos tendo em vista buscar informações, indicações e/ou conselhos que ajudem na obtenção de um trabalho (Wanberg, Banas & Kanfer, 2000). Esse fator conta com três itens, por exemplo: “certamente receberei ajuda de pessoas com indicações de trabalho e informações”.

7 - Auto-estima: pode ser definida como a avaliação que o indivíduo faz e costumeiramente mantém sobre si próprio. Refere-se ao julgamento de valor que uma pessoa possui sobre seus méritos e expressa o grau de aprovação ou desaprovação sobre si mesmo (Rosenberg, 1965). Relaciona-se fortemente com a percepção da avaliação dos outros quanto ao seu desempenho, estando permeada por um processo afetivo. Esse fator conta com 13 itens, por exemplo: “considero-me uma pessoa simpática/agradável”.

8 - Aprendizagem contínua: envolve as atividades de atualização pessoal e profissional, como participação em cursos de aperfeiçoamento, palestras etc., e está ligada à noção de busca de desenvolvimento constante. Esse fator conta com quatro itens, por exemplo: “sempre busco informações sobre cursos e especializações”.

9 - Extroversão: tendência a ser sociável, assertivo, alegre, otimista, ativo e falante (McCrae & Costa, 1995). Esse fator conta com 13 itens, por exemplo: “tenho facilidade para conversar/falar”.

10 - Responsabilidade: ligada à obstinação, decisão, escrúpulo, confiança e pontualidade (McCrae & Costa, 1995). Esse fator conta com 15 itens, por exemplo: “trabalho muito para conseguir minhas metas”.

11 - Habilidade educacional: refere-se às habilidades de leitura, aplicações numéricas, desenvolvimento da escuta, escrita, localização de informação, uso das tecnologias e recursos de pesquisa (Mallough & Kleiner, 2001). Esse fator conta com cinco itens, por exemplo: “tenho facilidade na comunicação escrita (ex., redigir documentos, textos, redações etc.)”.

A escala tem seus itens ordenados em forma seqüencial dentro dos fatores teóricos descritos.

Procedimento

Após a obtenção do Consentimento da Comissão de Ética, foi realizado o contato com as instituições de ensino para o agendamento de um

horário com os coordenadores/diretores dos cursos, para apresentação dos objetivos da pesquisa e a obtenção da autorização para a realização da mesma. Seguiu-se a seleção dos alunos dos últimos anos dos cursos de graduação em psicologia, administração e engenharia que compuseram a amostra geral. Uma vez feita a seleção, foram agendadas as aulas ou atividades para que fossem apresentados os objetivos da pesquisa e a possível obtenção da participação voluntária dos alunos.

Os esclarecimentos sobre a pesquisa foram realizados em sala de aula ou auditórios. Aqueles que concordavam em participar da mesma, preenchiam inicialmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, seguido pela Escala de Empregabilidade. As aplicações ocorreram de maneira coletiva e o preenchimento do instrumento levou em média 30 minutos para sua total finalização.

Análise dos Dados

Para o processo de correção, atribuiu-se uma nota de 0 a 3 para as afirmativas positivas, sendo: três pontos para *seguramente sim*, dois pontos para *creio que sim*, um ponto para *creio que não* e zero ponto para *seguramente não*. Nas afirmativas negativas 8, 40, 45, 46, 48, 58, 59, 61, 67, 69, 70, 73, 75, 78, 80, 82 as pontuações foram atribuídas da seguinte forma: três pontos para *seguramente não*, dois pontos para *creio que não*, um ponto para *creio que sim* e zero pontos para *seguramente sim*.

Em seguida, os dados foram inseridos numa planilha eletrônica do *Statistics Program Package for Social Sciences - SPSS*, no qual os itens da escala foram submetidos a análises pelos princípios da estatística paramétrica (Guilford, 1950), tendo sido utilizadas as seguintes técnicas: a análise fatorial exploratória, visando à formação de categorias explicativas da escala; a análise da consistência interna dos itens do instrumento, utilizando-se o coeficiente alfa de Cronbach; e a análise da correlação item-teste e item-fator, visando confirmar a pertinência ou exclusão de itens.

Resultados e discussão

A primeira análise refere-se à distribuição das freqüências das escolhas de respostas quanto aos descritores “seguramente sim”, “creio que sim”, “creio que não” e “seguramente não”, feitas pelos participantes da amostra geral (628 sujeitos). A maior concentração de respostas ocorreu no descritor 2, ou seja, *creio que sim*. Verifica-se, assim,

que os participantes demonstraram uma tendência a responder positivamente a maior parte das afirmativas, indicando *a priori* que sentem-se capazes de realizar as ações de empregabilidade propostas.

Na Escala de Empregabilidade, assim finalmente definida, a média dos 628 participantes ficou em 117 pontos, sendo o mínimo de pontos 35 e o máximo 168. A pontuação máxima possível é de 171 pontos.

A segunda análise dos resultados partiu da efetuação das provas Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do teste de Esfericidade de Bartlett para confirmar a possibilidade de uso da análise fatorial como técnica estatística pertinente ao entendimento dos dados da presente escala.

A medida de adequação da amostra por Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi de 0,87, valor esse

considerado como adequado, o que significa dizer que os dados possuem boa adequação à análise fatorial (Pereira, 2001). O teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2=14384,765$; $gl=3828$ e $p=0,000$), demonstrou que há correlação entre os fatores. A extração dos fatores foi realizada pela análise de componentes principais e o método de rotação utilizado foi o oblímin com padronização por Kaiser, pois há interdependência entre os fatores.

Ao propor a construção da escala com seus 88 itens e 11 variáveis, acreditava-se que esses se distribuiriam em 11 fatores ou variáveis explicativas do conceito de Empregabilidade. Todavia, verificou-se, em função do gráfico de sedimentação (Figura 1) e dos *eigenvalues*, a possibilidade de selecionar quatro fatores claramente definidos, com poder explicativo da teoria.

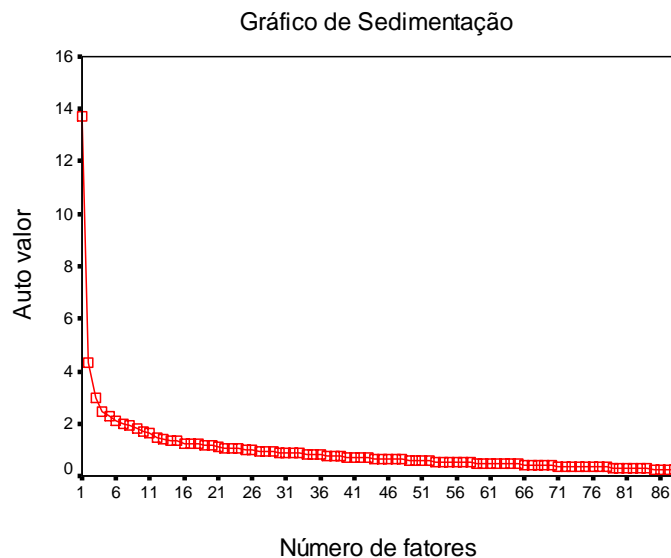


Figura 1 - Gráfico de sedimentação por análise de componentes principais

Partindo-se então do modelo reduzido, procedeu-se à análise da carga fatorial dos itens, pois como explicam Hair, Anderson, Tatham e Black (2005), esse é um meio de se interpretar o papel de cada um deles na definição de um fator. A medida visa também auxiliar na redução de dados, eliminando-se aqueles que se mostraram pouco contributivos para a Escala de Empregabilidade. Adotaram-se os três critérios seguintes para a depuração do instrumento:

1. Exclusão de todos os itens com carga fatorial abaixo de 0,30, por serem considerados pouco representativos do conceito (Bunchaft & Kellner, 1999; Levin, 1987; Prieto & Muñiz, 2000; Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005).

Enquadraram-se os itens 1, 2, 8, 12, 13, 14, 34, 52, 55, 64, 69, 75, 79, 84, 85, 86, 87 e 88;

2. Exclusão de todos os itens com carga fatorial acima de 0,30 em mais de um fator, na tentativa de organizar a distribuição dos itens por fator e por serem considerados itens com baixo poder de discriminação (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005). Enquadraram-se os itens 25, 26, 28, 31, 36, 51, 58, 61, 66, 77 e 80;

3. Verificação da correlação de cada item com seu fator e com o teste no total, e eliminação de todos aqueles que se correlacionaram mais com outro fator ou variável do que com o seu próprio. Enquadraram-se os itens 37 e 38.

Esses procedimentos levaram à exclusão de um total de 31 dos 88 itens iniciais, resultando em

uma versão reduzida, finalmente denominada Escala de Empregabilidade, composta por 57 itens.

As tabelas a seguir informam a distribuição dos itens nessa nova versão, contendo as suas cargas fatoriais e as porcentagens de variância por fator. Em relação à fidedignidade da escala são apresentados os valores, para cada item, da comunalidade, da carga fatorial, a correlação item-total (r -total) e com a variável ou fator (r -fator). Nessas Tabelas, também estão descritos para cada fator, o alfa de Cronbach, a porcentagem da variância e os *eigenvalues*.

Para os 57 itens da escala de Empregabilidade em seu total, o valor de Alfa foi

de 0,91, o que é considerado pela literatura um índice alto, pois como afirma Muniz (1998), um coeficiente aceitável é igual ou maior que 0,70 pelo alfa de Cronbach, e acima de 0,80 permite dizer que o instrumento apresenta boa precisão ou fidedignidade.

A Tabela 1 apresenta os resultados referentes ao fator 1, denominado Eficácia de Busca. Tal fator concentrou o maior número de itens em um total de 22, o que resultou no escore máximo de 66 pontos e explicou a maior porcentagem da variância, com valor de 16,25%, sendo também o de maior índice de fidedignidade dos quatro fatores identificados (0,88).

Tabela 1 - Matriz fatorial do fator 1- Eficácia de Busca

Nº	Descrição	Comul.	C.Fator.	r^*	r^{**}
20	Sei utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente	0,63	0,72	0,62	0,56
21	Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego	0,63	0,69	0,63	0,57
22	Conheço as questões típicas de entrevista de emprego	0,58	0,63	0,55	0,46
17	Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços	0,48	0,62	0,56	0,49
16	Sei preparar um bom currículo ou portfólio de apresentação	0,65	0,59	0,56	0,49
18	Posso manejar satisfatoriamente um processo de entrevista	0,58	0,56	0,53	0,46
19	Posso identificar empregadores, empresas, instituições etc. relevantes para minha área de atuação	0,50	0,54	0,55	0,51
32	Sinto-me preparado para participar de entrevistas e avaliações de trabalho	0,64	0,53	0,61	0,54
4	Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação	0,65	0,53	0,48	0,42
23	Tenho certeza sobre minha habilidade de obter o trabalho/emprego que eu quero	0,64	0,48	0,60	0,55
15	Posso listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego	0,62	0,46	0,53	0,47
24	Sinto-me capacitado para buscar um trabalho/emprego	0,60	0,46	0,59	0,54
10	Consigo avaliar com precisão minhas habilidades	0,65	0,43	0,44	0,38
54	Sou atualizado quanto aos acontecimentos em minha área de atuação	0,68	0,42	0,55	0,48
30	Acredito que tenho um bom currículo profissional	0,65	0,42	0,55	0,48
5	Consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse	0,52	0,42	0,46	0,42
11	Consigo reconhecer minhas capacidades e limites	0,65	0,40	0,44	0,38
33	Sou capaz de controlar o nervosismo e ansiedade em situações de pressão	0,66	0,36	0,51	0,43
27	Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi	0,61	0,36	0,53	0,48
29	Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente	0,56	0,35	0,51	0,47
3	Consigo planejar minhas metas profissionais para os próximos cinco anos	0,64	0,34	0,45	0,37
53	Sempre busco informações sobre cursos e especializações	0,66	0,31	0,50	0,43
Alfa de Cronbach					0,88
% da variância					16,25
<i>Eigenvalue</i>					14,197

* Correlação do item com o fator; ** Correlação do item com o resultado total.

Os itens que compõem o fator 1 (eficácia de busca) estão voltados às ações que podem ser consideradas como preparatórias para a busca de emprego e, na sequência, à noção de que haverá êxito na tarefa, denotando o senso de auto-eficácia de busca da colocação profissional. Esse fator 1 diz respeito aos sentimentos positivos voltados à capacidade de realização das atividades necessárias à conquista profissional. Envolve ainda os comportamentos que podem ser classificados como pró-emprego, ou seja, saber realizar os contatos, entrevistas e atualizações quanto ao mercado de trabalho que se pretende seguir. Ao se comparar tal fator aos achados literários, verifica-

se que os resultados de Daniels, D'Andrea e Gaughen (1998) estão contidos no fator aqui denominado eficácia de busca, uma vez que estes tratam da eficácia, tanto interpessoal como no estabelecimento de metas, além da busca de informação de carreira. Também Llorens, Beas e Cifre (2000) encontram na auto-eficácia um fator importante na busca de emprego.

A Tabela 2 apresenta os resultados da matriz fatorial referente ao fator 2. Reuniu um total de 10 itens que podem somar até 30 pontos e explicou 4,60% da variância da escala. O índice de fidedignidade resultou em 0,71. Tal fator está sendo denominado de dificuldades de busca.

Tabela 2 - Matriz fatorial do fator 2 - dificuldades de busca

Item	Descrição	Comunalidade	carga fatorial	r-fator	r-total
78	Não me sinto impulsionado a conseguir êxito	0,61	0,52	0,60	0,44
67	Não me parece fácil assumir o controle de uma situação	0,55	0,50	0,55	0,43
45	No geral, eu não espero ser muito bom na busca de um emprego/trabalho	0,70	0,48	0,55	0,41
48	Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse	0,57	0,47	0,47	0,34
70	Não me irrita com nada, sou um pouco pacato	0,66	0,47	0,44	0,29
73	Perco muito tempo até que comece a trabalhar	0,54	0,44	0,51	0,36
46	Eu tenho dúvidas sobre minhas competências	0,60	0,40	0,55	0,44
82	Quando um projeto se torna muito difícil, me sinto inclinado a começar um novo	0,55	0,39	0,50	0,34
40	Alguns momentos, penso que não sou tão bom como os demais	0,57	0,37	0,53	0,37
59	Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho	0,62	0,31	0,43	0,28
Alfa de Cronbach					0,71
% da variância					4,60
Eigenvalue					4,087

* Correlação do item com o fator; ** Correlação do item com o resultado total.

Ao analisar o fator 2 (dificuldade de busca) a primeira observação a ser feita é que esse reuniu todos os itens da versão reduzida que apresentavam afirmativas negativas na escala. Assim sendo, o sujeito que respondesse com o descritor *seguramente sim* a qualquer um desses itens obteria 0 ponto e não 3 pontos, como é padrão nos demais fatores. Isso ocorre porque todos os itens acima possuem conotação negativa para a conquista de emprego. Portanto, os itens do fator 2 estão adaptados ao raciocínio de que quanto maior a pontuação obtida, menor é a dificuldade de busca. Os itens aqui agrupados correspondem às variáveis responsabilidade, extroversão e auto-estima, em suas formas negativas. Tal fator relaciona-se mais proximamente ao que Andrade (1999) denomina de percepção de não

empregabilidade, por estar correlacionado com ânimo negativo.

A Tabela 3 corresponde aos resultados relativos ao fator 3 denominado otimismo. Observa-se um total de 16 itens, que somaram até 48 pontos na escala e foram responsáveis por 3,34% da variância total. O índice de fidedignidade resultou em 0,84.

A composição do fator 3 (otimismo) revela que o agrupamento desses itens relaciona-se especialmente com as variáveis extroversão e auto-estima positiva. Os itens aqui agrupados envolvem a aceitação de si mesmo e a exposição ao grupo por meio da fala e dos aspectos ligados à liderança e ao otimismo. Esse fator compreende também a noção de autoconfiança. Ao considerar o estudo de Andrade (1999), verifica-se que a autora

encontrou correlação positiva entre otimismo e percepção de empregabilidade, além disso, o estudo meta-analítico de Kanfer, Wanberg e

Kantrowitz (2001) também aponta que as variáveis psicológicas relativas à afetividade positiva influem na busca de trabalho.

Tabela 3 - Matriz fatorial do fator 3 - otimismo

Item	Descrição	Comunalidade	carga fatorial	r-fator*	r-total**
65	Sou uma pessoa alegre e animada	0,67	0,60	0,54	0,51
44	Em geral, eu consigo causar uma boa impressão nas pessoas	0,64	0,56	0,56	0,54
50	Considero-me uma pessoa simpática/agradável	0,69	0,54	0,48	0,45
43	Eu tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo	0,61	0,53	0,63	0,58
57	Sou dominante, enérgico e defendo minhas opiniões	0,61	0,53	0,52	0,46
68	Sou uma pessoa muito ativa	0,64	0,53	0,57	0,52
42	Eu sinto que sou uma pessoa de valor	0,72	0,52	0,60	0,55
56	Tenho facilidade para conversar/falar	0,59	0,51	0,56	0,51
62	Com frequência, os outros contam comigo para tomar decisões	0,63	0,49	0,49	0,44
49	Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem	0,59	0,48	0,46	0,42
60	Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos que estive	0,71	0,47	0,51	0,44
63	Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos	0,55	0,46	0,41	0,35
35	Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida	0,64	0,46	0,53	0,47
41	Eu sinto que tenho um bom número de qualidades	0,64	0,38	0,49	0,43
47	Como eu me sinto é mais importante do que a opinião dos outros sobre mim	0,53	0,38	0,35	0,26
39	No geral, eu estou satisfeito comigo mesmo	0,57	0,32	0,48	0,41
Alfa de Cronbach					0,84
% da variância					3,34
Eigenvalue					2,913

* Correlação do item com o fator; ** Correlação do item com o resultado total.

O Fator 4, denominado de responsabilidade e decisão, apresentado na Tabela 4, agrupou um total de 9 itens que podem resultar em até 27 pontos na escala e explicou 2,86% da variância total. O índice de fidedignidade foi de 0,72.

O fator 4 (responsabilidade e decisão) reuniu especialmente os itens referentes às variáveis responsabilidade e eleição de curso. A primeira compreende aspectos ligados à obstinação, decisão, escrúpulo, confiança e pontualidade, como definidos por McCrae e Costa (1995). A segunda está ligada ao autoconhecimento, característica que ajuda na escolha de carreira. Esse fator contempla as questões ligadas à noção de compromisso e decisão. A variável responsabilidade também é apontada na revisão de Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001) como relacionada à busca de trabalho.

Considerações finais

O tema empregabilidade é muito importante para os trabalhadores atualmente e sua utilização decorre de uma série de mudanças ocorridas no cenário empresarial, que incluem a abertura do mercado às importações, as inovações tecnológicas e a modificação dos processos produtivos, entre outros. Assim sendo e considerando que tais alterações parecem irreversíveis, torna-se importante ampliar as pesquisas sobre empregabilidade, por ser um tema pouco elucidado e bastante complexo. Em razão das múltiplas facetas que são tidas como relacionadas ao assunto, cabe esclarecer que o presente estudo centrou sua atenção especialmente nos fatores de cunho psicológico que dizem respeito à busca de emprego.

A elaboração da Escala de Empregabilidade aqui apresentada baseou-se na literatura específica sobre o tema e contou com a criação de itens e com a eleição/utilização de outros já existentes na literatura consultada. Na etapa de escolha e junção desses dados em um mesmo instrumento, as características e definições iniciais não se mantiveram e os itens propostos

como pertencentes a onze fatores/variáveis diferentes, claramente definidas na literatura, quando submetidos à análise fatorial não se dispuseram como esperado teoricamente. Houve a necessidade de uma segunda organização,

incluindo a eliminação de itens, a fim de resultar em um modelo teórico coerente e estatisticamente válido, que contemplasse os objetivos do estudo, conforme demonstrado na seção de Resultados e Discussão.

Tabela 4 - Matriz fatorial do fator 4 - responsabilidade e decisão

Item	Descrição	Comunalidade	carga fatorial	r-fator*	r-total**
76	Trabalho muito para conseguir minhas metas	0,57	0,50	0,62	0,48
6	Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida	0,76	0,45	0,52	0,44
81	Esforço-me para conseguir aquilo para o qual estou capacitado	0,60	0,44	0,56	0,42
9	Escolhi uma carreira que combina com meus interesses	0,70	0,42	0,50	0,42
71	Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo	0,61	0,38	0,57	0,44
7	Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades	0,68	0,37	0,53	0,45
72	Tenho uns objetivos claros e me esforço para alcançá-los de forma ordenada	0,61	0,36	0,60	0,21
83	Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho	0,69	0,35	0,56	0,48
74	Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão	0,57	0,34	0,40	0,44
Alfa de Cronbach					0,72
% da variância					2,86
<i>Eigenvalue</i>					2,487

** Correlação do item com o resultado total; * Correlação do item com o fator

A Escala de Empregabilidade finalmente proposta resultou então em 57 itens, dispostos em quatro fatores/variáveis denominados: eficácia de busca, dificuldade de busca, otimismo e responsabilidade e decisão que apresentaram valores estatísticos suficientes para demonstrar a sua fidedignidade. Considerando-se os valores do coeficiente alfa de Cronbach de 0,88; 0,71; 0,84 e 0,72 para os quatro fatores, respectivamente e alfa de 0,91 para os 57 itens da escala total, é pertinente dizer que o instrumento mostrou valores estatisticamente aceitáveis para indicar sua utilização futura em pesquisas sobre empregabilidade, com amostras idênticas ou diferentes da aqui utilizada, a fim de ampliar os conhecimentos sobre a aplicabilidade da mesma enquanto instrumento de avaliação psicológica.

Todavia, vale considerar que a escala solicitava ao participante que emitisse seu grau de confiança ou concordância nas afirmativas. Essa característica a classifica como instrumento de autodescrição ou relato, o que, segundo Cronbach (1996), está sujeito a algumas limitações, como a

interpretação que o respondente faz da pergunta, a tendência de respostas ou, ainda, a opção por respostas socialmente desejáveis. Essa ressalva é importante, pois sendo a escala uma proposta de instrumento de avaliação psicológica, merece cuidado nas interpretações dos resultados, uma vez que os participantes demonstraram uma tendência a responder positivamente a maior parte das afirmativas.

Os resultados deste estudo apresentam dois desdobramentos, quer para a área de avaliação psicológica, quer por oferecer um procedimento que pode ser útil para o estudo da empregabilidade, conceito relativo à capacidade de adequação pessoal às exigências do mercado de trabalho.

Na intersecção desses eixos, este estudo preocupou-se em aplicar o rigor exigido na construção de um instrumento psicológico ao mundo do trabalho, possibilitando melhores condições nos procedimentos de preparação de pessoal e de gestão de pessoas, por exemplo, e, principalmente, na organização didático-

pedagógica dos cursos de graduação orientados para esse fim.

A escala de Empregabilidade, apresentada em sua versão final, contempla os critérios psicométricos e as resoluções do Conselho Federal de Psicologia, datadas a partir de 2003, no tocante à apresentação de evidências empíricas de validade, fidedignidade e de fundamentação teórica necessárias a um instrumento de avaliação psicológica.

A Escala permite, a partir de sua construção e resultados, a utilização no exercício profissional do psicólogo, consolidando o seu trabalho em avaliação na área de psicologia organizacional, em especial, no desenvolvimento de programas de inserção ocupacional para universitários. Entretanto, por ser a empregabilidade um conceito ainda pouco explorado no contexto nacional, entende-se que esse estudo não esgota todas as possibilidades de sua compreensão, e sugere que outros estudos sejam realizados.

Referências

- Andrade, M. A. (1999). *Construção de uma escala de percepção de empregabilidade e sua correlação com estado de ânimo e otimismo*. Dissertação de Mestrado. São Bernardo do Campo: Programa de Pós-graduação em Psicologia da Saúde, UMEP.
- Azjen, I. & Madden, T. J. (1986). Prediction of goal directed behavior: Attitudes, intentions and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-74.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bong, M. & Skaalvik E. M. (2003) Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? *Educational Psychology Review*, 15(1), 1-40.
- Bunchaft, G. & Kellner, S. R. O. (1999). *Estatística sem mistério* (2ª. ed.). Petrópolis: Vozes.
- Câmara, S. G. & Sarriera, J. C. (2001). Critério de seleção para o trabalho de adolescentes-jovens: Perspectiva dos empregadores. *Psicologia em Estudo*, 6(1), 77-84.
- Campos, K. C. L., Rueda, F. J. M., Martins, L. J., Mancini, C. C., Ghiraldelli, C. & Fumache, R. D. (2003). Conceito de empregabilidade na visão de alunos de psicologia. *Anais do III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia*, João Pessoa, 422-423.
- Cocco, M. I. M. (1999). Trabalho & educação: novas possibilidades para antigos problemas. Em M. H. S. Bagnato, M. I. M. Cocco & M. R. L. De Sordi. *Educação, saúde e trabalho: antigos problemas, novos contextos, outros olhares* (pp. 99-110). Campinas: Alínea.
- Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Cronbach, L. J. (1996) *Fundamentos da testagem psicológica* (5ª ed.). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Daniels, J., D'Andrea, M. & Gaughen, K. J. S. (1998). Testing the validity and reliability of the Perceived Employability Scale (PES) among a culturally diverse population. *Journal of Employment Counseling*, 35(3), 114-123.
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: A new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21(5), 384-399.
- Guilford, J. P. (1950) *Fundamental statistics in psychology and education* (2a. ed.). Nova Iorque, McGraw-Hill.
- Hair, J., Anderson R., Tatham, R. & Black, W. (2005). *Análise multivariada de dados* (5ª. ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998) Employability: developing a framework for policy analysis. *DfEE. Department for Education and employment. Research Brief n° 85*.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C.C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen C. J. (2003). The Core Self-Evaluation Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Kanaane, R. (1999). *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*, (2ª. ed.). São Paulo: Atlas.
- Kanfer, R. & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches

- following lay-off. *Personnel Psychology*, 38(4), 835-847.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personally-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.
- Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. Em: Lefcourt H. M. (Ed.), *Research with the locus of control construct* (pp. 15-63). Nova Iorque: Academic Press.
- Levin, J. (1987). *Estatística aplicada às ciências humanas*, (2ª. Ed.). São Paulo: Arbra.
- Llorens, S., Beas, M. I. & Cifre, E. (2000). Diseño y validación de un instrumento de evaluación de actitudes hacia la búsqueda de empleo (A.B.E.). *Jornades de Foment de la Investigació* [On line, 5, 1-13. Universidad Jaume I. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Obtido em agosto de 2004, do World Wide Web <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/abe.pdf>.
- Lynch, R (2000). *New directions for high school career and technical education in the 21st Century*. ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Educational, Columbus, OH.
- Mallough S. & Kleiner B. H. (2001). How to determine employability and wage earning capacity. *Management Research News*, 24(3/4), 118-122.
- McCrae, R. R & Costa, P. T. (1995). Trait Explanation in Personality Psychology. *European Journal of Personality*, 9(4), 231-252.
- McLaughlin, M. (1995) *Assessing employability skills*. Eric Digest Information Analysis.
- Muniz, J. (1998) *Teoria clásica de los tests*. Madri: Pirâmide.
- Osipow, S. H., Carney, C. G. & Barak, A. (1976). A scale of educational and vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- Pereira, J. C. R. (2001). *Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para ciências da saúde, humanas e sociais* (3ª ed.). São Paulo: EDUSP/FAPESP.
- Prieto, G. & Muñiz, J. (2000). *Um modelo para evaluar la calidad de los tests utilizados en España*. Obtido em setembro de 2003, do World Wide Web <http://www.cop.es/tests/modelo.htm>.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Taylor, K.M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Wanberg, C. R., Banas, J. T & Kanfer, R. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491-503.
- Waters, L. E. & Moore, K. A. (2002). Self-esteem, appraisal and coping: A comparison of unemployed and re-employed people. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 593-604.

Recebido em dezembro de 2007

Reformulado em maio de 2008

Aprovado em julho de 2008

Sobre as autoras:

Keli Cristina de Lara Campos é psicóloga, com Mestrado em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (1999) e Doutorado em Psicologia pela Universidade de São Paulo (2006). Atualmente é professora da Universidade São Francisco e da Faculdade de Jaguariúna. Tem experiência na área de Psicologia Organizacional, com ênfase em Fatores Humanos no Trabalho, atuando principalmente nos temas: empregabilidade, psicologia organizacional/trabalho, avaliação, formação e papel do psicólogo.

Fernanda Andrade de Freitas é psicóloga, com Mestrado pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade São Francisco (2004). Atualmente é doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação pela UNICAMP e atua como professora na Universidade São Francisco. Tem experiência na área de Psicologia, atuando principalmente nos seguintes temas: avaliação psicológica, psicologia do trânsito e psicologia educacional.

