

Construção de uma escala de empregabilidade: definições e variáveis psicológicas¹

Employability scale construction: definitions and psychological variables

Keli Cristina de Lara CAMPOS²

Resumo

A empregabilidade pode ser compreendida como a junção de competências, habilidades e variáveis psicológicas utilizadas para conquistar e manter um trabalho ou um emprego. O presente trabalho apresenta alguns resultados obtidos no processo de construção de uma escala de empregabilidade, que reuniu diversas variáveis de cunho psicológico relativas ao tema. A amostra contou com 628 estudantes universitários, de ambos os sexos, dos cursos de administração, engenharias e psicologia de instituições públicas e privadas do Estado de São Paulo. A escala inicial, que continha 88 itens referentes a onze fatores/variáveis, foi aplicada coletivamente, em uma escala tipo Likert de quatro pontos. Os resultados obtidos permitiram redefinir a escala, obtendo-se 57 itens, dispostos em quatro fatores/variáveis denominados: eficácia de busca; dificuldade de busca; otimismo; e responsabilidade/decisão. Os valores estatísticos foram suficientes para confirmar a fidedignidade da escala e, conseqüentemente, para indicá-la para estudos futuros.

Unitermos: Empregabilidade. Estudantes universitários. Variáveis psicológicas.

Abstract

Employability may be understood as a combination of competence, skills and psychological variables used to get and to keep a job. This survey presents a number of results obtained from the construction of an Employability Scale which brought together several psychological variables related to the subject. The sample comprised 628 university students, of both sexes, attending Administration, Engineering and Psychology courses in public and private institutions in the state of São Paulo, Brazil. The scale consisted initially of 88 items related to 11 factors/variables, applied collectively on a Likert four-point scale. The results led to a redefinition of the scale, resulting in 57 items arranged in four factors/variables called efficacy of search; difficulty of search; optimism; responsibility/decision. The statistical values were sufficient to confirm its reliability and to recommend it for future research.

Uniterms: *Employability. University students. Psychological variables.*

As mudanças iniciadas com o processo de globalização, as inovações tecnológicas e a concorrência cada vez mais acirrada ocasionaram profundas alte-

rações nas formas de produção e, por conseguinte, nas relações de trabalho e emprego. Como aponta Mattoso (1992), tais transformações alteram o âmago do processo

▼▼▼▼▼

¹ Artigo elaborado a partir da tese de K.C.L. CAMPOS, intitulada "Construção de uma escala de empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais". Universidade de São Paulo, 2006. Orientada pela Prof. Dra. Walquíria F. Duarte.

² Universidade São Francisco, Curso de Psicologia. R. Alexandre Rodrigues Barbosa, 45, VI. Capelleto, 13050-440, Itatiba, SP, Brasil. E-mail: <kelicampos@terra.com.br>.

produtivo e acentuam as características de exclusão econômica e social. Magalhães (1997, p.43) completa que “as novas exigências do mercado sobre o perfil do trabalhador expressam a materialidade histórico-social das relações de produção e relações políticas”. Ainda que o embate entre capital e trabalho seja um problema antigo e de múltiplas facetas, o trabalhador se vê forçado a desenvolver novas habilidades que permitam a ampliação das chances de emprego ou geração de renda.

Nesse cenário, a palavra empregabilidade passou a ser utilizada com maior frequência entre os trabalhadores, empresários, veículos de comunicação, bem como nas políticas públicas e educacionais como uma alternativa de enfrentamento das contínuas transformações impostas pelo mercado atual. Tais transformações aumentaram a importância dada ao tema, e um maior número de estudos e pesquisas vem sendo desenvolvido no intuito de conhecer e, especialmente, preparar os trabalhadores para enfrentarem de maneira mais condizente essa realidade.

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 em geral para um bom profissional (Finn, 2000). Para Romaniuk e Snart (2000), a questão da empregabilidade envolve determinar, obter e manter as habilidades e as qualificações necessárias para o trabalho, promovendo-se a si mesmo a fim de alcançar as competências da profissão.

Na visão de Garavan, Morley, Gunnigle e Collins (2001), o conceito reflete o reconhecimento da necessidade de os indivíduos possuírem habilidades práticas e úteis para atuarem efetivamente diante do aumento da flexibilidade e da insegurança do mercado de trabalho. Para aqueles que já estão trabalhando, a empregabilidade seria o potencial de atratividade de um indivíduo para outros trabalhos na visão daqueles que o selecionam, sejam eles empresas sejam consultorias (Boudreau, Boswell & Judge, 2001).

Campos et al. (2003) entendem que a empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego e destacam que as características pessoais, crenças e atitudes exercem influência sobre a eficácia nos resultados, afetando desse modo o que aqui se denomina empregabilidade.

Em suma, pode-se dizer que a empregabilidade envolve uma fase de preparo do indivíduo para conseguir um emprego ou trabalho e em seguida mostrar-se competente para mantê-lo ou ingressar em outro. Entretanto, esforços investigativos ainda são necessários para saber quais são as variáveis psicológicas e as características pessoais que mais se associam aos resultados positivos de busca de emprego.

Na perspectiva de Fruyt e Mervielde (1999), já existe uma maior conscientização sobre a importância dessa questão, e nos anos 1990 houve uma reativação dos estudos sobre traços de personalidade aplicados à questão de pessoal e local de trabalho, com consequente aumento da aplicação da teoria dos cinco fatores de personalidade (FFM) de McCrae e Costa (1995) para prever resultados ocupacionais.

McCrae e Costa (1995, p.233) definem os traços de personalidade como “tendências subjacentes a uma pessoa, que causam e conseqüentemente explicam as estruturas consistentes (estáveis) de pensamento, sentimento e ações”. Tais autores desenvolveram um instrumento com 240 itens distribuídos em cinco fatores: extroversão; agradabilidade; responsabilidade; neuroticismo e abertura à experiência.

Fruyt e Mervielde (1999) interessaram-se especialmente pela correlação entre o modelo dos cinco fatores de personalidade (FFM - *Five Factor Models*) e a teoria sobre vocação de Holland, denominada RIASEC, buscando verificar a validade incremental de um modelo sobre o outro com relação ao *status* (estar ou não empregado) e a natureza do emprego. Para tanto, esses autores investigaram estudantes de vários cursos (engenharia, filosofia, história, psicologia etc.) quatro meses antes de completarem a graduação (T1, n=934) e um ano depois de formados (T2, n=612). Os dados demonstraram que dos 612 sujeitos avaliados em T2, um total de 335 (54,7%) estavam empregados (*status*) e 66 (10,8%) não haviam conseguido emprego. Os resultados apontaram que os

sujeitos que estavam empregados apresentavam menor abertura à experiência e neuroticismo e maior extroversão e responsabilidade do que aqueles sem emprego. Os resultados falharam em demonstrar que o RIASEC prediz o *status* de emprego com a mesma precisão que o modelo dos cinco fatores. Os autores concluíram que os traços de personalidade e os interesses afetam a empregabilidade e levantam a hipótese de que extroversão e responsabilidade ajudam o indivíduo a adotar estratégias específicas de busca de trabalho, que incluem maior assertividade, sentimento de autoconfiança e melhor enfrentamento de situações estressantes, como participação em entrevistas e avaliações.

O trabalho de Wanberg, Banas e Kanfer (2000), que utilizou o FFM, e foi realizado com 478 desempregados, vem acrescentar que a intensidade da utilização da rede de contatos pessoais denominada *network* está positivamente associada com os conceitos de extroversão e responsabilidade, bem como com o alto uso de métodos tradicionais de busca de trabalho. As pessoas com tais características demonstraram realizar mais eficazmente contato com amigos e conhecidos para buscar informações, indicações e/ou conselhos que ajudassem na obtenção de um trabalho.

Dunn, Mount, Barrick e Ones (1995) apontam que estudos meta-analíticos vêm demonstrando a relação do modelo dos cinco fatores com a obtenção e o desempenho no trabalho, além das habilidades mentais gerais (GMA - *General Mental Ability*), que aparecem especialmente na avaliação do desempenho no trabalho. Tais autores realizaram uma investigação para verificar qual a importância desses atributos na opinião de 84 gerentes responsáveis pela contratação de pessoal e sua relativa influência no momento da contratação. Eles avaliaram 39 candidatos hipotéticos a seis diferentes ocupações (médico, vendedor, carpinteiro, enfermeira, repórter e secretária), baseando-se nos perfis profissionais que continham as características do FFM e do GMA de cada candidato, considerando a experiência e o nível educacional como idênticos para todos. Os resultados apontaram que as habilidades mentais gerais (brilhanço, a agilidade na solução de problemas e a facilidade em aprender novas habilidades) e a responsabilidade foram os atributos mais importantes para a contratação, seguidos de estabilidade emocional, abertura à experiência, agradabilidade e extroversão.

Boudreau, Boswell, Judge e Bretz Jr. (2001) investigaram a personalidade e as habilidades cognitivas como preditoras de busca de trabalho em profissionais de nível gerencial. Os 1 886 sujeitos avaliados responderam ao Neo-FFI, ao Teste de Atitudes Escolásticas (SAT), que mede habilidades cognitivas, e ao Índice de Comportamento de Busca de Trabalho. Como resultado, destaca-se que a agradabilidade, a abertura à experiência e o neuroticismo apareceram como significantes e positivos preditores de busca de trabalho. Além disso, os sujeitos com maior habilidade cognitiva buscavam colocação de forma mais intensiva, provavelmente porque tal habilidade aumentasse a percepção dos benefícios trazidos pelas atividades de busca.

Ampliando a análise, pesquisas dos últimos dez anos têm demonstrado também o aumento do uso da teoria de autoeficácia de Bandura para tentar compreender questões ligadas à carreira profissional (Daniels, D'Andrea & Gaughen, 1998). De acordo com Bandura (1977, 1989, 1997), a ideia central é que a autoeficácia representa uma crença individual sobre as habilidades de atuar com sucesso em um dado conjunto de comportamentos e está relacionada com o julgamento que as pessoas fazem sobre sua capacidade de organizar e executar cursos de ações requeridas para atingir determinado tipo de desempenho. Não se trata, especificamente, de ter ou não determinada habilidade, mas sim do julgamento que o indivíduo faz sobre qualquer habilidade que tenha. Relaciona-se com seu padrão de escolhas de atividades, seu esforço e persistência, processo de pensamento e reação emocional diante de um obstáculo.

Kanfer e Hulin (1985) partem do pressuposto de que as diferenças nos comportamentos de busca de trabalho podem ocorrer como resultado das expectativas de autoeficácia individuais requeridas para obter emprego. Assim, as expectativas e comportamentos com respeito à busca de trabalho seriam um importante determinante da subsequente colocação. Os autores estudaram as variáveis atitudinais e comportamentais associadas à recolocação em 23 profissionais da área hospitalar, recém-demitidos, que responderam a um Inventário de Necessidade de Recolocação (ONI), aplicado 48 horas depois da demissão. Os sujeitos foram contactados quatro semanas depois por telefone e questionados quanto ao seu *status* de trabalho. Os resultados

não demonstraram correlações significativas entre as variáveis demográficas e atitudinais com relação à obtenção de um novo emprego. Todavia, as expectativas de autoeficácia (identificação de oportunidade de trabalho, preencher propostas de emprego, decidir que tipo de trabalho buscar e seguir buscando trabalho) e as variáveis comportamentais mostraram-se significativas para o êxito na recolocação. O grupo que conseguiu reempregar-se mostrou mais confiança em suas habilidades de executar os comportamentos de busca de trabalho eficazmente quando comparado com o grupo que se manteve sem emprego.

O estudo realizado por Wanberg, Kanfer e Rotundo (1999) também buscou analisar o papel das diferenças individuais, como a autoeficácia na busca de trabalho. Foram sujeitos da pesquisa 292 pessoas que estavam sem emprego por menos de duas semanas ou há mais de cinco meses e os autores se basearam na literatura para questionar três grandes classes de preditores relacionados à intensidade da busca de emprego: a) motivos (comprometimento com o trabalho e dificuldades financeiras); b) competências (autoeficácia de busca, controle emocional e motivacional); e c) limitadores de busca (doenças, obrigações familiares). Três meses depois da primeira aplicação, os sujeitos que estavam empregados (142) foram avaliados quanto à qualidade do emprego encontrado e os que se mantiveram sem emprego (150) foram novamente avaliados quanto à intensidade de busca. Os resultados apontaram que: comprometimento com o trabalho, necessidade financeira, autoeficácia para buscar emprego e controle motivacional obtiveram alta associação com a intensidade de busca de trabalho. Na segunda medida, houve também uma associação positiva entre a intensidade da busca e a conquista de emprego.

Para analisar o efeito das diferenças individuais nos comportamentos de busca de emprego, Saks e Ashforth (1999) estudaram 384 recém-graduados e verificaram que a autoeficácia foi o melhor preditor dos comportamentos de busca de emprego nas três fases, que denominaram preparação, busca ativa e intensidade de busca, relacionando-se positivamente também com a consequente conquista (*status*).

Na tentativa de aclarar um pouco mais a questão relativa à conquista de emprego, outro construto psicológico encontrado com certa frequência refere-se à

autoestima, que pode ser definida como a “avaliação que o indivíduo faz e que habitualmente mantém, em relação a si mesmo. Expressa uma atitude de aprovação ou desaprovação e indica o grau em que o indivíduo se considera capaz, importante e valioso” (Coopersmith, 1967, p.4).

Nessa linha, Feather e O'Brien (1986) realizaram um estudo longitudinal que avalia os efeitos de estar ou não empregado em jovens recém-saídos do colégio na cidade de Adelaide (Austrália). Os alunos foram divididos em três grupos de acordo com os anos de formação, totalizando cerca de 4 mil sujeitos avaliados em diversas variáveis, que incluem: autoavaliação; valores; reação afetiva; expectativa de trabalho; necessidade e valor do trabalho; e locus de controle externo. Os resultados foram agrupados em função de os sujeitos estarem ou não empregados um ano depois da primeira medida. Os dados demonstraram que aqueles que continuavam desempregados avaliavam-se como menos competentes e ativos se comparados com aqueles que obtiveram trabalho. Os sintomas de *stress* também foram significativamente maiores nos que não conseguiram emprego, demonstrando também menor satisfação de vida.

Salgado Velo e Criado (1994) buscaram observar os efeitos que o desemprego, sua duração e o sexo exercem sobre a autoestima positiva, negativa e global. Para tanto, contaram com 200 pessoas - 100 trabalhadores ativos e 100 desempregados, na faixa etária dos 35 anos -, que responderam à Escala de Autoestima de Rosenberg (composta por 10 itens, sendo cinco escritos em forma positiva e cinco na negativa). Os resultados demonstraram que na média os dois grupos apresentavam um mesmo valor no tocante à autoestima positiva, e que o grupo empregado tinha menor autoestima negativa. A autoestima global foi mais elevada no grupo com emprego. Os autores corroboram a teoria de Warr (1984), na qual o desemprego afetaria especificamente a autoestima negativa e não a positiva, acreditando ainda que os efeitos na autoestima global resultam da influência de artifícios estatísticos.

Considerando que a autoestima facilita a recolocação, Waters e Moore (2002) propuseram-se a investigar tal hipótese, verificando o nível de autoestima, avaliação cognitiva e estratégias de enfrentamento (*coping*) entre pessoas desempregadas, relacionando esses fatores

com seu *status* de emprego seis meses depois. Inicialmente foram sujeitos 201 desempregados e 128 empregados que responderam, em dois momentos, a instrumentos sobre autopercepção; experiência; *locus* de controle e enfrentamento de estressores e a um questionário sobre atividades de lazer. Em um intervalo de seis meses, os resultados da segunda medição foram comparados entre os continuamente empregados (69 pessoas do grupo-controle), aqueles que conseguiram emprego depois dos seis meses (30 pessoas) e os que permaneceram sem emprego (73 pessoas). As análises iniciais demonstraram que não houve diferença sistemática entre aqueles que foram reempregados e os continuamente empregados no tocante às características demográficas como sexo, estado civil, grau de instrução e experiência profissional. As comparações entre os indivíduos que conseguiram recolocação e os que se mantiveram desempregados demonstraram que as apreciações cognitivas positivas e o *locus* de controle interno contribuíam para a recolocação, provavelmente porque os indivíduos que sentem ter um maior controle sobre as situações conseguem buscar trabalho mais intensivamente, aumentando, portanto, suas chances de recolocação.

Tendo em vista o referencial teórico exposto até o momento, o presente trabalho tem por objetivo apresentar os resultados do processo de construção e validação de uma escala de empregabilidade que buscou reunir, em um único instrumento, diversas variáveis psicológicas e características pessoais tidas como relevantes à conquista profissional.

Método

Participantes

Na etapa 1 de criação da escala, participaram 628 estudantes do último ano de diversas universidades públicas e particulares do Estado de São Paulo, divididos em três grupos em função dos cursos que realizavam: psicologia, administração e engenharias diversas (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)=6,2. A faixa etária predominante concentrou-se entre 21 e 25 anos (66,4%). Do total de

alunos, 55,1% são do sexo feminino. De forma geral, os alunos vindos de universidades particulares somam 64,3% e das públicas, 35,7%. A maior parte dos alunos já teve algum tipo de experiência profissional em suas áreas; no curso de psicologia, 53,2% tinham experiência na área de formação, e nos cursos de administração e de engenharias, 72,0% dos alunos atuam ou já atuaram na área.

Na etapa 2 de validação da escala, os participantes foram contatados após nove meses da aplicação do instrumento e solicitados a responderem algumas questões quanto ao seu atual *status* de emprego, totalizando 274 sujeitos, ou seja, aproximadamente 44% da amostra geral, sendo 40,5% (N=111 sujeitos) do sexo masculino e 59,5% (N=163 sujeitos) do sexo feminino. A média etária foi de 25,73 anos, variando entre 21 e 49 (DP=5,53).

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em pesquisa da Universidade São Francisco, protocolo nº 264/04 em 12/1/2004.

Instrumentos

O instrumento inicial foi elaborado a partir do levantamento bibliográfico das variáveis psicológicas e pessoais que compõem a empregabilidade. A escala foi composta por 88 itens dispostos em uma escala tipo Likert de quatro (4) pontos, a partir da qual os participantes atribuíram seu grau de concordância ou confiança na realização das afirmativas propostas. No processo de correção, foi atribuída a seguinte pontuação: três pontos para seguramente sim, dois pontos para creio que sim, um ponto para creio que não e zero ponto para seguramente não. As afirmativas 08, 40, 45, 46, 48, 58, 59, 61, 67, 69, 70, 73, 75, 78, 80, 82 tinham escore reverso. Baseando-se na literatura consultada, a versão inicial da escala propôs um total de onze fatores ou variáveis, com seus descritores e respectivos itens: planejamento de carreira, eleição de curso, autoconceito, habilidade na busca de trabalho, eficácia de busca, *network*, autoestima, aprendizagem contínua, extroversão, responsabilidade e habilidade educacional.

Procedimentos

Na etapa 1, obteve-se, primeiramente, o consentimento da comissão de ética, em seguida o dos coor-

denadores/diretores das instituições de ensino. Seguiu-se à seleção dos alunos dos últimos anos dos cursos de graduação em psicologia, administração e engenharias, que compuseram a amostra geral. Foram agendadas as aulas ou as atividades para que fossem apresentados os objetivos da pesquisa, e aqueles que concordavam em participar 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. Na segunda etapa do trabalho, os sujeitos que participaram da amostra geral foram contatados por meio eletrônico (*e-mail*) ou telefone e solicitados a responder seis questões referentes ao seu *status* de emprego, tipo de colocação encontrada, intensidade de busca e grau de confiança na busca de emprego. Os dados foram tratados no programa *Statistics Program Package for Social Sciences* (SPSS), e os itens da escala foram submetidos a análises pelos princípios da estatística paramétrica (Guilford, 1950).

Resultados

Na Etapa 1, referente à fase de construção da escala, a amostra foi composta por 628 sujeitos. Após a realização das análises estatísticas, percebeu-se que a escala de empregabilidade proposta em sua versão inicial, com um total de 88 itens distribuídos em onze fatores ou variáveis, pode ser reestruturada e reduzida a 57 itens distribuídos em quatro fatores, que se mostraram bons preditores do construto em questão. A escala final obteve o valor de *Alfa Cronbach* de 0,91, que pode ser uma correlação muito alta (Muniz, 1998). Os fatores resultaram na seguinte forma:

Fator 1 - eficácia de busca: compreende as ações que podem ser consideradas como preparatórias para a busca de emprego e, na sequência, a noção de que haverá êxito na tarefa, denotando o senso de autoeficácia de busca da colocação profissional. Refere-se aos sentimentos positivos voltados à capacidade de realização das atividades necessárias à conquista profissional (como, por exemplo, saber realizar os contatos, entrevistas e atualizações quanto ao mercado de trabalho). Tal fator explicou a maior porcentagem da variância com valor de 16,25%, sendo também o de maior índice de fidedignidade com *Alfa Cronbach* de 0,88.

Fator 2 - dificuldade de busca: observa-se que esse fator reuniu todos os itens da versão reduzida que apresentavam escores reversos na escala e apresentavam uma conotação negativa para a conquista de emprego. Assim sendo, o sujeito que respondesse com o descritor *seguramente sim* a qualquer um desses itens obteria zero ponto e não 3 pontos, como é padrão nos demais fatores. Os itens aqui agrupados têm correspondência com as variáveis responsabilidade, extroversão e autoestima, em suas formas negativas (como, por exemplo, *tenho dúvidas sobre minhas competências; não me parece fácil assumir o controle de uma situação*). Esse fator explicou 4,6% da variância da escala e o índice de fidedignidade resultou em 0,71.

Fator 3 - otimismo: relaciona-se especialmente com as variáveis Extroversão e Autoestima 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 (*tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo; sinto que sou uma pessoa de valor*). Esse fator foi responsável por 3,34% da variância total da escala e obteve um índice de fidedignidade de 0,84.

Fator 4 - responsabilidade e decisão: reúne especialmente os itens referentes às variáveis Responsabilidade e Eleição de curso. A primeira compreende aspectos ligados à obstinação, decisão, escrupulo, confiança e pontualidade, como definidos por Costa e McCrae (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 (*trabalho muito para conseguir minhas metas, escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida*). O fator 4 explicou 2,86% da variância total do instrumento e obteve um índice de fidedignidade de 0,72.

Na escala final de empregabilidade, a média dos 628 participantes ficou em 117 pontos, sendo o mínimo de pontos 35 e o máximo 168 (máxima possível 171 pontos).

A segunda etapa desse trabalho preocupou-se com a validade preditiva do instrumento, e, para tanto, 274 participantes (dos 628) foram pesquisados quanto ao seu *status* de emprego e resultados obtidos na escala final. Nessa etapa, o primeiro procedimento necessário

foi analisar a situação laboral dos respondentes e dividi-los em dois subgrupos, de acordo com o critério de Êxito (Ê) e Não Êxito (N-Ê) na conquista profissional. Como Êxito considerou-se todos os participantes que estavam trabalhando em sua área de formação, independentemente de seu regime de trabalho (contratado, autônomo e outros). O grupo Não Êxito englobou aqueles que estavam sem ocupação ou atuando em áreas paralelas à de sua graduação (Tabela 1).

A divisão dessa amostra aponta que o grupo Ê apresentou melhor desempenho médio em todos os fatores da escala. O resultado do teste *t de Student*, utilizado para a verificação da diferença das médias obtidas entre os dois grupos, foi de $[t(272)=3,241; p=0,001]$ no fator 1; $[t(272)=2,796; p=0,006]$ no fator 2; $[t(272)=3,506; p=0,001]$ no fator 3 e $[t(272)=2,591; p=0,011]$ no fator 4 (Tabela 1).

No total, o grupo Ê obteve uma média de 120,42 pontos, sendo mínimo de 66 e máximo de 165 no instrumento, contra 111,85 pontos (mínimo de 65 e máximo de 154) do grupo Não Êxito. Segundo o teste *t de Student*, o valor de $[t(272)=4,072; p<0,000]$ mostrou-se significativo, podendo-se dizer que a diferença entre as médias de 8,56 leva a rejeitar H_0 , por ser essa uma diferença

grande para ser atribuída ao acaso, indicando que os indivíduos do grupo Ê pontuaram mais alto em todos os fatores e no total da escala. Esse dado dá indícios de que o instrumento pode ser um bom preditor da empregabilidade, já que conseguiu discriminar satisfatoriamente os sujeitos com êxito dos que não obtiveram êxito profissional.

As médias dos participantes que obtiveram Ê foram maiores do que as do grupo N-Ê nos cursos de Psicologia e Engenharias em todos os quatro fatores e no total. A exceção foi o curso de administração, cujos participantes do grupo N-Ê pontuaram acima do grupo Ê nos fatores 1 e 3. Esse fato contradiz o padrão verificado até o momento, entretanto vale considerar que, por ser esse um curso abrangente em suas possibilidades de atuação, os profissionais podem estar atuando em áreas diversas, que na presente análise foram tidas como paralelas à graduação realizada, e que necessitam ser mais bem investigadas futuramente (Tabela 2).

Com base na análise multivariada (ANOVA), a média obtida pelo grupo Ê no fator 2 foi significativa entre os participantes dos cursos de administração e engenharias ($F=3,623; p=0,029$). Os das engenharias obtiveram a maior pontuação nesse fator, ou seja, foram os

Tabela 1. Distribuição das médias dos participantes que obtiveram êxito (Ê) e não êxito(N-Ê) por fator e no total. São Paulo (SP), 2006.

Fatores	Eficácia de busca		Dificuldade de busca		Otimismo		Responsabilidade e decisão		Total	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
*Êxito	45,25	7,54	18,11	3,94	36,11	5,47	20,93	3,23	120,42	15,59
**Não êxito	42,03	8,02	46,68	4,03	33,53	6,11	19,59	4,33	111,85	17,71

* Grupo êxito n=185 e ** Grupo não êxito n=89.

M: média; DP: desvio-padrão.

Tabela 2. Distribuição das médias dos participantes por curso, por fator e no total. São Paulo (SP), 2006.

Fatores	Grupos	Psicologia				Administração				Engenharias			
		*Êxito		**Não êxito		*Êxito		**Não êxito		*Êxito		**Não êxito	
		M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
1		44,70	7,73	39,61	7,75	45,64	7,93	47,84	8,07	45,70	6,99	41,71	6,48
2		18,02	3,77	17,02	3,95	17,08	4,49	16,31	4,58	19,12	3,49	16,42	3,87
3		35,27	5,29	31,35	5,85	36,52	6,27	38,47	5,47	36,94	4,92	33,46	5,02
4		20,95	3,30	19,09	3,67	21,16	3,55	21,47	4,93	20,71	2,86	19,07	4,61
Total		118,95	15,42	107,09	16,73	120,41	17,01	124,10	18,26	122,49	14,57	110,67	15,25

* Grupo êxito n=80 na Psicologia; n=48 na Administração e n=57 nas Engenharias; ** Grupo não êxito n=42 na Psicologia; n=19 na Administração e n=28 nas Engenharias.

M: média; DP: desvio-padrão.

que apresentaram a menor Dificuldade de Busca Profissional.

Com relação aos participantes que não obtiveram êxito (N-Ê), foram encontradas diferenças significativas no fator 1, fator 3 e no total entre os alunos de administração, psicologia e engenharias. Os dados referentes à análise multivariada (ANOVA) foram ($F=8,008$; $p=0,001$), ($F=10,855$; $p=0,000$) e ($F=6,947$; $p=0,002$) respectivamente. Os respondentes de administração demonstraram melhor desempenho entre os três cursos analisados e os de engenharia mostraram-se melhores que os de psicologia na realização do instrumento. Tal resultado reforça o fato de que a preparação para a empregabilidade varia de acordo com cada curso. Uma das hipóteses aqui levantada refere-se à ênfase profissional que está sendo dada aos estudantes, sendo possível considerar que os cursos de administração e de engenharias estariam preparando melhor seus alunos para a inserção no mercado de trabalho, com maior ênfase à conquista profissional, do que os cursos de psicologia.

Para complementar essas informações, buscou-se analisar o tempo de experiência na área de formação e sua relação com os resultados (Tabela 3). Os respondentes com alguma experiência profissional em sua área de formação tenderam a pontuar melhor na escala do que aqueles que não tinham experiência prévia, independentemente do fato de conseguirem colocação profissional ou não.

A diferença de médias entre aqueles que tinham ou não experiência foi significativa para o grupo Ê no fator 1 [$t(178)=3,163$; $p=0,002$] e no total [$t(178)=2,357$; $p=0,019$]. Os respondentes que apresentaram maior resultado em Eficácia de Busca e no escore total da escala são aqueles que já tiveram experiências profissionais anteriores. Da mesma forma, o grupo N-Ê apresentou diferença significativa entre os respondentes com e sem experiência no fator 1 [$t(85)=3,507$; $p=0,001$], no fator 3 [$t(85)=3,561$; $p=0,001$], no fator 4 [$t(85)=2,170$; $p=0,033$] e no total [$t(85)=3,714$; $p=0,000$], entendendo-se que, mesmo para aqueles sem colocação, o fato de

Tabela 3. Distribuição das médias dos participantes por grupo e por fator. São Paulo (SP), 2006.

Fatores	Grupos		*Êxito				**Não êxito			
			Tem experiência		Não tem experiência		Tem experiência		Não tem experiência	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
Eficácia de busca	46,10	7,32	42,00	6,93	45,30	7,56	39,60	7,53		
Dificuldade de busca	18,31	3,86	17,32	4,38	17,38	3,66	16,18	4,33		
Otimismo	36,40	5,57	34,95	5,01	36,10	5,20	31,70	6,11		
Responsabilidade e decisão	20,87	3,10	20,97	3,69	20,66	3,70	18,66	4,68		
Total	121,70	15,12	115,25	15,72	119,46	15,22	106,16	17,63		

*Grupo êxito n=140 respondentes com experiência e 40 sem experiência; **Grupo não êxito n=39 respondentes com experiência e 48 sem experiência. M: média; DP: desvio-padrão.

Tabela 4. Distribuição das médias e desvios-padrão dos respondentes quanto ao êxito e não-êxito e tipo de instituição. São Paulo (SP), 2006.

Fatores	Instituição	Pública				Particular			
		*Êxito		**Não êxito		*Êxito		**Não êxito	
		M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Eficácia de busca		43,11	6,71	38,72	7,93	46,52	7,74	44,73	7,08
Dificuldade de busca		18,60	3,24	16,27	3,73	17,82	4,29	17,02	4,27
Otimismo		34,57	4,78	31,32	6,14	37,02	5,67	35,34	5,51
Responsabilidade e decisão		20,43	2,99	18,50	4,31	21,23	3,33	20,48	4,17
Total		116,73	13,69	104,82	17,44	122,61	16,28	117,59	15,91

*Grupo êxito n=69 respondentes na instituição pública e 116 na particular; **Grupo não êxito n=40 respondentes na instituição pública e 49 na particular. M: média; DP: desvio-padrão.

possuírem alguma experiência na área de formação aumentou o desempenho na escala.

Quanto ao tipo de instituição cursada, verifica-se que o desempenho dos respondentes na escala foi maior na instituição particular do que na pública, independentemente do tipo de grupo. O teste *t de Student* revelou diferença significativa entre o desempenho do grupo *Ê* no fator 1 [$t(183)=-3,038; p=0,003$], no fator 3 [$t(183)=-2,999; p=0,003$] e também para o total [$t(183)=-2,513; p=0,013$]. Entende-se, portanto, que as questões de Eficácia de Busca e Otimismo foram significativas para o Êxito dos alunos das instituições particulares (Tabela 4).

No grupo N-Ê, os resultados das instituições de ensino apresentou diferenças significantes [$t(87)=-3,771; p=0,000$] para o fator 1, [$t(87)=-3,251; p=0,002$] para o fator 3 e [$t(87)=-2,202; p=0,030$] para o fator 4. Houve também diferença significativa em relação ao tipo de instituição na amostra total [$t(87)=-3,605; p=0,001$]. Desse modo, diz-se que a diferença de desempenho entre os respondentes das instituições públicas e privadas não pode ser atribuída ao acaso, e aqueles que frequentam escolas particulares demonstram melhor desempenho quanto à empregabilidade do que os de escolas públicas.

Pode-se inferir que o tipo de ensino oferecido nas instituições particulares pesquisadas pode ser mais voltado para o mercado de trabalho em si.

Discussão e Conclusão

A escala de empregabilidade aqui proposta baseou-se na literatura específica e buscou condensar diversas variáveis de cunho psicológico, tidas como relevantes na conquista de emprego, em um único instrumento de avaliação. Embora as definições iniciais não tenham se mantido, o resultado final apresentou um modelo teórico coerente e estatisticamente válido para indicar sua utilização futura.

Quanto à disposição dos fatores analisados, cabe destacar que os resultados obtidos no fator 1 oferecem base para confirmar que os sujeitos com maior índice de autoeficácia de busca de emprego conseguem mais rapidamente uma colocação do que os que apresentam um nível mais baixo nesse conceito. Além disso, as informações sobre mercado de trabalho e sobre carreira

auxiliam na preparação efetiva de busca de emprego/trabalho.

Tais achados estão em consonância com os estudos de Kanfer e Hulin (1985) com profissionais da área hospitalar: o grupo que conseguiu emprego mostrou-se significativamente mais confiante em suas habilidades de buscar trabalho eficazmente, quando comparado ao grupo que se manteve sem emprego. Na mesma linha, Wanberg et al. (1999) encontraram uma relação significativa entre autoeficácia de busca, intensidade da busca e a consequente conquista profissional. Também Saks e Ashforth (1999) constataram que a autoeficácia foi o melhor preditor dos comportamentos de busca de emprego e sua consequente conquista em 384 recém-graduados. Portanto, os dados aqui obtidos corroboram a teoria de autoeficácia proposta por Bandura (1977), podendo-se dizer que quanto maior a crença que a pessoa tem em seu potencial, maior a chance do indivíduo realizar eficazmente os comportamentos necessários para a busca e a obtenção de uma colocação profissional.

Quanto ao fator 2, as variáveis psicológicas apresentadas em seu pólo negativo (estima, extroversão, responsabilidade) mostraram-se dificultadores significativos para a conquista de emprego quando se compararam os participantes com êxito com os que não obtiveram êxito. Mas vale destacar que esse fator era o de maior dificuldade na sua constituição, especialmente por conter itens de escore reverso, que requerem maiores cuidados na correção e interpretação.

O terceiro fator proposto - Otimismo - refere-se aos aspectos positivos da Empregabilidade, especialmente a autoestima e a extroversão, e pode-se observar que as autoavaliações positivas, como confiança, extroversão e estima, foram diferenciais na conquista de uma ocupação.

Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001) também apontaram que extroversão é uma das variáveis que mais interferem nessa conquista. Nessa mesma linha, o estudo de Fruyt e Mervielde (1999), realizado com 612 participantes, apontou que os indivíduos que estavam empregados apresentavam maior extroversão do que os sem emprego. Ao analisarem um grupo de 201 sujeitos desempregados e 128 empregados, Waters e Moore (2002) demonstraram que as apreciações cognitivas positivas contribuíam para a recolocação, prova-

velmente porque aqueles que sentiam ter maior controle sobre as situações conseguiam buscar trabalho mais intensivamente.

Também os estudos de Feather e O'Brien (1986), o de Salgado Velo e Criado (1994) e os da presente pesquisa confirmam essa relação, considerando-se que o fator Otimismo envolve, entre outros aspectos, a questão da autoestima.

O quarto fator - intitulado Responsabilidade e Decisão, que reúne os itens referentes à questão da eleição de curso (algo condizente com seu estilo de vida, habilidades e interesses), bem como os de responsabilidade, contemplando as questões ligadas à noção de compromisso e decisão - também está associado à maior chance de contratação. Nessa linha, o estudo de Dunn et al. (1995) verificou que a responsabilidade foi o atributo psicológico mais importante para a contratação na opinião de 84 gerentes-selecionadores. Na visão de Fruyt e Mervielde (1999), os traços de personalidade mais significativos para a predição da Empregabilidade e do *status* de emprego são responsabilidade e extroversão, pois os contratantes percebem tais características como diferenciais no momento da seleção.

Tendo em vista o aqui exposto, pode-se dizer que as variáveis psicológicas exercem forte influência na conquista profissional e não devem ser negligenciadas no momento de preparação para tal busca.

Além das questões de cunho individual, deve-se atentar para a existência de uma diferença de desempenho entre os cursos, o que remete à hipótese de que a preparação para a empregabilidade varia de acordo com a formação realizada, o que era de certo modo esperado, tendo em vista que o enfoque profissional oferecido nos cursos é diferente. Todavia, parece ser digno de nota o fato de alguns cursos oferecerem maior preparo para o mercado de trabalho do que outros, pois de acordo com os resultados aqui obtidos, os cursos de engenharias e administração estão preparando melhor seus alunos para a inserção no mercado de trabalho, com maior ênfase à conquista profissional, do que os cursos de psicologia.

O fato de os participantes com prévia experiência profissional obterem maior pontuação que os sem experiência pode estar associado ao fato de os primeiros já terem passado pela situação real de busca, o que

provavelmente aumenta o repertório de comportamentos satisfatórios e, conseqüentemente, o desempenho na escala e a conquista profissional.

No tocante à formação, os dados apresentados foram suficientes para confirmar que o tipo de instituição cursada (pública e particular) exerce influência no desempenho dos participantes e na conquista profissional. Nesse caso, as instituições particulares parecem mais ágeis para realizar a aproximação do jovem com o mercado de trabalho, o que pode estar relacionado com o tipo de alunado, que, na escola particular de ensino superior, geralmente, trabalha durante o dia e estuda à noite, sendo, muitas vezes, a obtenção do título universitário condição para manutenção do próprio emprego. Ainda assim, fica o alerta para que os coordenadores de cursos e responsáveis acadêmicos deem maior atenção ao estudo e desenvolvimento de subsídios que facilitem a transposição da academia para o mercado de trabalho.

As variáveis de cunho psicológico merecem atenção daqueles que atuam na preparação dos profissionais para o mercado de trabalho, pois aspectos como estima, autoeficácia, extroversão etc. podem ser mais bem desenvolvidos em nossos trabalhadores, facilitando assim sua inserção laboral e crescimento profissional.

A escala conseguiu discriminar adequadamente os comportamentos relacionados a um resultado positivo na busca de emprego, e o instrumento diferenciou satisfatoriamente os participantes que tiveram êxito dos que não tiveram, embora sejam necessários maiores estudos com populações diferentes para confirmar ou refutar sua possibilidade de uso em diferentes contextos.

Referências

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Boudreau J. W., Boswell W. R., & Judge T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53-81.
- Boudreau J. W., Boswell W. R., Judge T. A., & Bretz Jr, R. (2001). Personality and cognitive ability as predictor of

- job search among employed managers. *Personnel Psychology*, 54, 25-50.
- 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* (pp.422-423). João Pessoa, PB.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. São Francisco: Freeman.
- 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.
- Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R., & Ones, D.S. (1995). Relative Importance of Personality and general mental ability in managers' judgements of applicant Qualifications. *Journal of Applied Psychology*, 80 (4), 500-509.
- Feather, N. T., & O'Brien, G. E. (1986). A Longitudinal study of the effects of employment on school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 121-144.
- Finn, D. From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21 (5), p.384-399, 2000.
- Fruyt, F., & Mervielde, I. F. (1999). Ryasec tipos and big five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52, 701-727.
- Garavan, T. N., Morley, M., Gunnigle, P., & Collins, E. (2001). Human capital accumulation: the role of human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 25 (2-4), 48-68.
- Guilford, J. P. (1950) *Fundamental statistics in psychology and education* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- 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 personal-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 837-855.
- Magalhães, M. O. (1997). Tecnologia e subjetividade: novas perspectivas sobre o trabalho, a educação e a regulação social. *Aletheia*, 6 (43), 43-49.
- Mattoso, J. E. L. (1992). Notas sobre a terceira revolução industrial, crise e trabalho no Brasil. In R. M. S. M. Soares (Org.), *Gestão da qualidade: tecnologia e participação*. Brasília: Codeplan.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1995). Trait explanation in personality psychology. *European Journal of Personality*, 9 (4), 231-252.
- Muniz, J. (1998) *Teoria clássica de los tests*. Madri: Ediciones Pirâmide.
- Romaniuk K., & Snart F. (2000). Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfolio. *Journal of workplace Learning: Employee Counselling Today*, 12 (1), 29-34.
- Salgado Velo, J. F., & Criado, M. I. (1994). Efectos del desempleo y el sexo sobre la autoestima positiva, negativa e global. *Revista de Psicología Social*, 9 (1), 65-70.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal-of-Vocational-Behavior*, 54 (2), 335-349.
- 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.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M (1999). Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (6), 897-910.
- Warr, P. (1984). Work and Unemployment. In P. D. J. Drenth et al. (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*. Chichester: Wiley.
- 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: 29/4/2008
 Versão final reapresentada em: 24/4/2009
 Aprovado em: 31/7/2010