



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A Perceção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o
Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Ana Catarina da Silva Ribeiro

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Dulce Sofia Mendonça Martins, Investigadora Associada, Centro de Investigação e
Intervenção Social (CIS-IUL)

Coorientador:

Doutor Francisco Simões, Investigador Integrado, Centro de Investigação e Intervenção
Social (CIS-IUL)

Outubro, 2019

Agradecimentos

Após de tantos meses de trabalho investidos, depois de tantas noites mal dormidas e de “ataques de ansiedade” com medo de não conseguir, chegou o momento de finalizar mais uma etapa, de entregar O Documento!

Claro que sozinha não teria conseguido, a dedicação, o esforço e a persistência não chegam quando a motivação parece uma montanha russa, com tantos altos e baixos que nunca mais acabam. Por isso, quero muito agradecer a vocês:

Quero agradecer à Professora Doutora Dulce Martins, a melhor decisão para orientadora, que nunca desistiu de mim, que sempre me apoiou e dedicou o seu tempo para me ouvir a desesperar, mas sempre com palavras amigas, fazendo-me acreditar que era capaz. Obrigado, ainda, ao Professor Doutor Francisco Simões por ter participado neste processo de concretização.

Quero agradecer, também, à equipa de *Finance & Banking* da Msearch pelo entusiasmo, força e disponibilidade para me apoiar neste processo, principalmente quando foi difícil conciliar o trabalho, a tese e as noites com poucas horas de sono. Um especial obrigado à Ana Pereira e à Cristina Rosa por serem a minha imagem a seguir, por me ensinarem a ser uma melhor pessoa e “*a arregaçar as mangas, como se tivesse cheia de lama, e ir à luta*”. Obrigada, ainda, às minhas colegas Rute Xavier, Teresa Cabral, Carolina Rodrigues e Mécia Gonçalves por me ouvirem nas horas de almoço a falar do tema 3000 vezes e nunca se cansarem, penso eu!

Muito obrigada ao meu companheiro de vida, Pedro Nunes, pela paciência em momentos que gostávamos de passear, de nos divertirmos e, ainda, pelas noites que passaste sozinho quando eu estava nesta luta. Obrigada meu amor, um sincero obrigada.

Andreia Monteiro, Rita Brinquete, Ana Capela e Gabriel Teixeira, obrigada pelo companheirismo, pela amizade, pelas noites até as 07 horas da manhã e por terem acreditado sempre em mim. Sem vocês não teria conseguido, são os melhores!!

Por último e não menos importante, um sincero obrigada meus queridos pais, primeiro por terem insistido que eu terminasse o mestrado, por me terem possibilitado uma vida em Lisboa quando eu bem sei o quanto vos custou a pagar, por serem os melhores pais do mundo e serem, sem dúvida alguma, a minha imagem a seguir, lutadores e companheiros de uma vida. Muito, mas muito obrigada por tudo!

Resumo

A perceção de autoeficácia e a adaptabilidade de carreira dos indivíduos têm sido temas bastante estudados pela comunidade científica de psicologia social e das organizações, uma vez que as gerações e os contextos organizacionais encontram-se em constante mudança. Como tal, o presente estudo tem como objetivo estudar como os indivíduos se percebem autoeficazes profissionalmente e se sentem adaptados à carreira, mediante o comprometimento organizacional. Os dados foram recolhidos através de um questionário composto por quatro secções, Escala de Perceção de Autoeficácia (Ribeiro, 1995), Escala de Adaptabilidade de Carreira – Versão Internacional 2.0 (Savickas & Porfeli, 2012), Escala de Comprometimento Organizacional (Meyer & Allen, 1997) e questões sociodemográficas, aplicado num só momento, via digital. Avaliou-se com uma amostra de 507 indivíduos, com idades compreendidas entre os 20 e os 39 anos ($M = 27.8$; $DP = 5.84$), sendo que 267 (52.66%) são do género feminino. Tendo em conta o objetivo de estudo, procurou-se testar a hipótese sobre o efeito de moderação do comprometimento organizacional na relação entre a perceção da autoeficácia e a adaptabilidade de carreira. No entanto, os resultados verificaram parcialmente a hipótese formulada, uma vez que se verificou que existe uma tendência para a relação entre a perceção dos indivíduos como autoeficazes e adaptabilidade de carreira aumenta, o comprometimento organizacional destes é menor.

Palavras-chave: Perceção de Autoeficácia, Adaptabilidade de Carreira, Comprometimento Organizacional, Geração Y.

Abstract

Individual's perception of self-efficacy and career adaptabilities have been subjects well studied by the scientific community of social and organizational psychology, since the organizational contexts and the generations are constantly changing. As such, this study aims to study how individual perceive themselves as professionally self-effective and feel adapted to their careers through organizational commitment. The data were collected using a four-section questionnaire: Self-Efficacy Perception Scale (Ribeiro, 1995), Career Adapt-Abilities Scale - International Version 2.0 (Savickas & Porfeli, 2012), Organizational Commitment Scale (Meyer & Allen, 1997) and sociodemographic questions. It was applied in just one moment, via online. It was evaluated with a sample of 507 participants, aged between 20 and 39 years ($M = 27.8$; $SD = 5.84$), and 267 were female. Considering the objective of this investigation we tested the hypothesis about the moderating effect of organizational commitment on the relationship between the perception of self-efficacy and career adaptability. The results partially verified the hypothesis formulated, since it has been found that there is a tendency for the relationship between individuals' perception of self-efficacy and career adaptability to increase, their organizational commitment is lower.

Keywords: Career Adaptability, Organizational Commitment, Generation Y, Self-efficacy Perception

Índice

Introdução	1
Capítulo I - Revisão de Literatura	4
1.1. Geração Y	4
1.2. Percepção de Autoeficácia.....	5
1.3. Adaptabilidade de Carreira	7
1.3.1. Teoria Desenvolvimentista de Carreira	7
1.3.2. Teoria de Construção da Carreira	9
1.4. Comprometimento Organizacional	14
Capítulo II - Método	17
2.1. Amostra	17
2.2. Instrumentos.....	18
2.2.1. Escala de Percepção de Autoeficácia.....	18
2.2.2. Escala de Adaptabilidade de Carreira – Versão Internacional 2.0	19
2.2.3. Escala de Comprometimento Organizacional	19
2.3. Procedimentos.....	20
Capítulo III - Resultados	21
3.1. Adaptabilidade de Carreira: Análise Fatorial Exploratória	21
3.2. Análise descritiva das dimensões.....	24
3.3. Correlação entre variáveis	25
3.4. Teste do Modelo de estudo	26
Capítulo IV - Discussão	31
4.1. Limitações e considerações futuras.....	35
Capítulo V - Referências Bibliográficas	38
Capítulo VI - Anexos	43
Anexo A - Análise descritiva da amostra em estudo	43
Anexo B – Questionário.....	44

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Anexo C – E-mail exemplo de pedido de autorização para utilização de uma escala em estudo	50
Anexo D – Análises das moderações existentes entre as dimensões das variáveis em estudo	51

Índice de quadros

Quadro 1. Composição dos fatores após análise fatorial – Rotação Ortogonal Varimax.....	23
Quadro 2. Análise descritiva das variáveis em estudo.....	24
Quadro 3. Correlações entre as variáveis em estudo.....	26
Quadro 4. Resultados da regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional entre a percepção de autoeficácia e a adaptabilidade de carreira.....	27

Índice de figuras

Figura 1. Modelo Arco-Íris de Carreira (Adaptado de Super et al., 1996).....	9
Figura 2. Modelo de estudo.....	16
Figura 3. Modelo de estudo.....	27
Figura 4. Modelo de moderação com as suas dimensões.....	29

Índice de gráficos

Gráfico 1. Teste do Scree Plot para Número de fatores da Escala de Adaptabilidade de Carreira.....22

Gráfico 2. Representação gráfica do efeito da moderadora na relação entre a Percepção de Autoeficácia e a Adaptabilidade de Carreira.....28

Introdução

O contexto organizacional tem sido o foco nos mais vários estudos, nomeadamente, qual o impacto provocado pelas gerações ativas no mercado ao nível do pensar, agir e ver o mundo de formas tão diferentes (Camazzetto, Vasconcellos, Perrone & Gonçalves, 2016). São estas novas formas de ver o mundo provocam mudanças no mercado de trabalho atual, fruto da formação de diferentes forças de trabalho e da influência dos movimentos políticos, sociais, económicos e culturais, impactando de modo diferente as demais gerações ativas no mercado (Oliveira, 2011).

O trabalho ocupa uma posição crucial na vida das pessoas (Harpaz & Fu, 2002 citado por Lassance & Sarriera, 2009), cumprindo uma das funções básicas, ao nível económico, (Blustein, 2006 citado por Lassance & Sarriera, 2009) e social, como fonte de reconhecimento, *status* e prestígio e satisfação na necessidade de integração (Sverko & Vizek-Vidovic, 1995 citado por Lassance & Sarriera, 2009) e como colocação de esforço e dedicação nas atividades que contribuem para o bem-estar social e económico (Blustein, 2006 citado por Lassance & Sarriera, 2009). Cumpre, ainda, uma função psicológica em termos de identidade, autoestima e realização pessoal (Blustein, 2006 citado por Lassance & Sarriera, 2009).

Existe uma sequência de múltiplos papéis desempenhados por um indivíduo ao longo da sua vida, que define a sua carreira profissional, sendo, dessa forma, uma sequência ou combinação de posições profissionais ocupadas ao longo da vida profissional ativa (Super, 1980). Dessa forma, podemos considerar que a carreira profissional retrata a trajetória da pessoa em relação ao papel de trabalho, diferenciando das múltiplas carreiras que o indivíduo poderia realizar e que estão relacionadas com outros papéis da vida do indivíduo, por exemplo, ao nível paternal, de estudante ou filho (Savickas, 2001).

A carreira é, então, criada através das escolhas profissionais do indivíduo, expressando o autoconceito e a estrutura dos objetivos definidos para o seu papel social no trabalho. Considerando a abordagem construtivista de Savickas (2004), o indivíduo constrói a sua carreira através da atribuição de significado às suas experiências profissionais, de forma a se adaptar aos contextos organizacionais.

No século XXI, em que o mundo do trabalho tem sofrido várias mudanças e enfrentado diferentes desafios, quer ao nível do investimento pessoal, do autoconhecimento, da percepção de autoeficácia, da adaptabilidade e do comprometimento do trabalhador, como

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

ao nível organizacional, em que as organizações procuram entender o que poderá ser uma recompensa e uma experiência profissional satisfatória para o seu trabalhador, levando-o a permanecer na organização.

O tempo em que o trabalhador prezava a estabilidade e a segurança no trabalho ao longo da sua vida, com vista a uma progressão hierárquica ao nível vertical numa só organização terminou. Hoje, de acordo com o contexto social e económico do mundo do trabalho, é necessário que exista uma maior atenção à forma como o indivíduo constrói o seu eu profissional, nos vários contextos de atuação (Duarte, 2009). Para as organizações, é cada vez mais importante visualizar os trabalhadores como parte integrante da estrutura, planeando e gerindo a carreira dos mesmos tendo em conta os diferentes papéis de vida que estes desempenham.

Se tivermos em atenção alguns dos desafios do trabalhador considerados anteriormente, primeiramente, a Percepção da Autoeficácia do indivíduo pode ser considerada uma variável influenciadora das escolhas relacionadas com a carreira e dos níveis de desempenho do indivíduo (Multon, Brown & Lent, 1991). Uma vez que a percepção do indivíduo sobre o seu nível de autoeficácia pode ter influência na forma como visualiza os objetivos propostos e as escolhas relacionadas com a sua atividade profissional (Lent et al., 1994).

Em seguida, a Adaptabilidade de Carreira, segundo Savickas (2002), que propõe a Teoria da Construção de Carreira como forma explicativa de como os indivíduos formam estratégias para direcionar a um comportamento adaptativo, conceptualizando o mesmo nas dimensões da preocupação, controlo, curiosidade e confiança (Savickas & Porfeli, 2012). Uma vez que os indivíduos vão construindo a sua carreira de acordo com a tomada de decisão e os objetivos definidos com vista a se sentirem satisfeitos e corresponderem às expectativas da sociedade (Savickas, 2005), procuram, dessa forma, investir e desenvolver competências adaptativas, bem como se ajustarem ao mercado de trabalho cada vez mais exigente.

Por último, o Comprometimento Organizacional, de acordo com Meyer e Allen (1997), consiste numa ligação psicológica entre o indivíduo e a organização, existindo um sentimento de pertença quer ao nível da componente afetiva, calculativa e normativa, sendo dessa forma, um construto multidimensional em que, apesar dos autores considerarem serem componentes independentes, diversos estudos têm evidenciado relação entre estas. Este

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

conceito poderá ter bastante peso na gestão dos indivíduos na organização, uma vez que tem influência nos resultados, nas atitudes, na motivação e no desempenho destes (Klein, 2013).

Tendo em conta as variáveis apresentadas, no presente estudo procurou-se estudar a relação existente entre a percepção de autoeficácia e a adaptabilidade de carreira, quando moderada pelo comprometimento organizacional, na Geração Y. A escolha desta geração, também conhecida como Geração *Millennials*, deveu-se a se tratar de uma geração que se encontra numa maior proporção ativa no mercado de trabalho atual e por, também, se caracterizar por uma geração que procura boas condições de trabalho, que ao mínimo sinal de desmotivação procuram um novo desafio profissional em busca de novas recompensas (Lipkin & Perrymore, 2010) e de experiências profissionais mais alinhadas com os seus objetivos propostos.

Nesse sentido, surgiram as seguintes questões problema: (1) de que forma existe uma relação entre a percepção de autoeficácia e a adaptabilidade de carreira em indivíduos da Geração Y? e (2) qual o impacto do comprometimento organizacional ao nível da influência na relação entre a percepção de autoeficácia e a adaptabilidade de carreira dos jovens desta geração?

Para responder a estas questões, o presente estudo apresenta uma divisão em cinco secções. A primeira secção remete à revisão de literatura sobre as variáveis presentes em estudo, procurando expor as teorias explicativas dos conceitos. É possível, ainda, visualizar neste capítulo os objetivos, o modelo, as hipóteses em estudo e as opções metodológicas adotadas. Na segunda secção são apresentados os resultados encontrados, descrevendo primeiramente as variáveis e as relações entre estas e, posteriormente, expondo as moderações encontradas, que serão discutidas na secção seguinte. Por último, na quarta secção são apresentadas, como indicado, as discussões sobre os resultados obtidos, apresentando algumas limitações e recomendações para futuros estudos, que foram possíveis de identificação com a realização deste.

Capítulo I - Revisão de Literatura

1.1. Geração Y

Para um melhor entendimento do presente estudo, é importante começarmos pelo entendimento da escolha da Geração Y, sendo, a geração que se encontra em maior número no mercado de trabalho.

Dessa forma, por geração pode ser entendido um conjunto de indivíduos, nascidos no mesmo intervalo de tempo, que possuem as mesmas características, valores e princípios. Dessa forma, é possível verificar que as gerações são influenciadas pelos eventos e circunstâncias vivenciadas por estes em certas fases da vida (Strauss & Howe, 1992 citado por Wada & Carneiro, 2010).

A Geração Y, também conhecida como Geração *Millennials*, trata-se de uma geração composta por jovens adultos nascidos entre 1980 e 2000, aquando o surgimento e aperfeiçoamento das tecnologias de informação (Silva, Gutierrez, Gabriela, Souza & Oliveira, 2013), momento esse em que a sociedade se preocupava principalmente com a segurança desta nova geração (Lombardia, 2008; Foja, 2009 citado por Flink, Ferreira, Honorato, Araujo & Proença, 2012), desejando-a e protegendo-a (Soares, 2009 citado por Flink et al., 2012).

Esta geração é, ainda, caracterizada pela sua composição de indivíduos multifacetados que vivem em constante ação, conectados aos acontecimentos reais e com uma visão sistêmica (Comazzetto, Perrone, Vasconcellos & Gonçalves, 2016). Esta visão foi criada pelo dinamismo e inquietude da infância e adolescência, são essas vivências, associadas com os avanços da tecnologia ao nível dos videojogos, da música, da televisão e da internet (Huntley, 2006 citado por Wada & Carneiro, 2010), que tornam a Geração Y na primeira geração digital (Tapscott, 2008). É, também, uma geração que valoriza o tempo livre, a energia e a saúde no trabalho, considerando que este último é parte da vida e não a própria vida (Lipkin & Perrymore, 2010). Adicionalmente, é uma geração preocupada com o meio ambiente e os direitos humanos, que age de forma impulsiva e que privilegia a variedade, os desafios e as oportunidades, convivendo, por esse motivo, facilmente com as diferenças ao nível das etnias, sexo, religião e nacionalidades no seu meio social (Loiola, 2009 citado por Santos, 2011).

Em contrapartida, esta geração consiste num desafio para as empresas, por se tratarem de agentes de mudança, inovadores, que procuram uma clareza e transparência na comunicação (Maldonado, 2005 citado por Comazzetto et al., 2016), nomeadamente, ao nível

de *feedbacks* constantes, avaliações objetivas e do alinhamento das tarefas a serem executadas (Flink et al., 2012), mas, também, procuram autonomia e oportunidade para exporem as suas ideias, o que promove como consequência o reconhecimento destas (Maldonado, 2005 citado por Comazzetto et al., 2016). Por se tratar de uma geração consciente do impacto da sua posição no processo produtivo, procura continuamente a satisfação das suas aspirações a nível material e/ou motivacional e a nível pessoal e/ou profissional (Santos, 2011).

Segundo alguns autores, a Geração Y é uma geração multitalentosa, social, exigente, criativa (Lipkin & Perrymore, 2010), curiosa e bastante ambiciosa (Oliveira, 2011 citado por Silva et al., 2013). Contudo, é, ainda, uma geração que preza pela ousadia, baseada na grande autoestima que possuem, em fazer notar a importância das suas ideias inovadoras e como estas podem contribuir para as discordâncias entre gerações, o que se revela como um aspeto bastante positivo desta, por assumirem facilmente os riscos associados à expressão dessas ideias (Lipkin & Perrymore, 2010).

Contudo, são indivíduos que procuram condições de trabalho alinhadas com as suas características e que, caso surja o mínimo de desmotivação com a função, procuram uma nova experiência profissional que lhes permita o alcance de novas recompensas (Lipkin & Perrymore, 2010), isto é, são indivíduos que o trabalho é considerado mais uma fonte de satisfação e de aprendizagem do que uma forma de rendimento financeiro (Flink et al., 2012).

Assim, esta geração já não é atraída pelo posicionamento de uma empresa, mas sim pelo alinhamento entre os objetivos desta organização com as suas crenças e valores, procurando, por esse motivo, a identificação de desafios constantes e reconhecimento desta (Santos, 2011). Tal fenómeno acontece, ainda, porque consiste numa geração privada de algumas habilidades sociais e psicológicas, o que dificulta a aceitação de críticas (Huntley, 2006 citado por Wada & Carneiro, 2010).

1.2. Percepção de Autoeficácia

Por Autoeficácia podemos entender uma crença do indivíduo face a sua capacidade para organizar e executar determinados comportamentos (Bosscher & Smit, 1998) ou atividades necessárias, em situações desconhecidas, que podem conter elementos ambíguos, imprevisíveis e causadores de *stress*. Dessa forma, a percepção da autoeficácia pode provocar diferentes efeitos no comportamento, nos padrões de pensamento e nos aspetos emocionais.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Isto é, influencia as escolhas das atividades e dos contextos, determina a quantidade de esforço que o indivíduo se predispõe a despende e o tempo que persistirá perante obstáculos, e, ainda, afeta os processos de pensamento e as reações emocionais, antes e perante as situações desconhecidas (Ribeiro, 2004).

Os indivíduos têm uma grande tendência para evitar situações que consideram que não possuem capacidades para alcançar/exercer, e a enfrentar situações com as quais são capazes de lidar. Desse modo, segundo Bandura (1982), quanto mais forte for a percepção de autoeficácia do indivíduo, maior a persistência e esforço para concretizar uma atividade, uma vez que se sente mais envolvido com esta atendendo as mais variadas justificações. Dessa forma, a Teoria da Autoeficácia afirma que as crenças de autoeficácia dos indivíduos podem influenciar os tipos de atividades que as pessoas optam para se envolver, tendo em conta o nível de esforço a investir e a sua persistência face as dificuldades (Bandura, 1977 citado por Bosscher & Smit, 1998).

Segundo Schunk (1995, citado por Souza & Souza, 2004), existem quatro formas de influenciar o desenvolvimento da percepção de autoeficácia, nomeadamente, as expectativas significativas, as expectativas através do outro, a persuasão social e os estados psicológicos associados com as emoções positivas e negativas. Isto quer dizer que, a percepção de autoeficácia pode se desenvolver tendo em conta, em primeiro lugar, os resultados interpretados face a um desempenho proposto (Schunk, 1995 citado por Souza & Souza, 2004), isto é, segundo Lent et al. (2002), estas expectativas correspondem à percepção do desempenho pessoal que significa que, quando o indivíduo percebe uma experiência como um sucesso, o seu sentimento de autoeficácia aumenta, ou como um fracasso, este diminui; em segundo lugar, através das observações sociais e a avaliação de desempenho dos outros (Schunk, 1995 citado por Souza & Souza, 2004), que de acordo com Lent et. al (2002), o indivíduo tende a perceber a avaliação como sendo de tarefas semelhantes às suas, aumentando, dessa forma, aquando uma avaliação positiva, um sentimento de competência, sendo, dessa forma, denominado pelos autores como aprendizagem vicariante; em terceiro lugar, os indivíduos são persuadidos a apresentar capacidades para uma certa atividade, dirigindo e mantendo o seu nível de esforço elevado para a concretização desta, existindo, por esse motivo, uma maior credibilidade da fonte de influência quando o esforço foi entendido como forte (Lent et. al, 2002); e por último, através da maneira como as situações são percebidas atendendo ao tipo de emoção sentida (Schunk, 1995 citado por Souza & Souza, 2004).

Contudo, de acordo com Bandura (1986), estas formas de desenvolvimento não influenciam de forma automática a autoeficácia, uma vez que se trata de um processo cognitivo, em que o indivíduo avalia as suas capacidades percebidas e as suas experiências passadas, bem como os componentes das situações, como, por exemplo, a dificuldade em realizar uma atividade, o grau de exigência desta e os possíveis facilitadores existentes na sua realização (Bzuneck, 2009 citado por Calado, 2009).

Assim, a percepção da autoeficácia pode, ainda, ser entendida como uma crença específica da situação, uma vez que contribui para a criação de uma expectativa de sucesso em situações específicas (Sherer et. al, 1982). Dessa forma, a percepção de autoeficácia pode estar relacionada com melhor saúde, melhor desempenho e melhor integração social do indivíduo (Bandura, 1997; Schwarzer, 1992 citado por Imam, 2007), o que por sua vez, poderá provocar efeitos significativos nas aprendizagens, visto que o indivíduo tende a aprender os comportamentos que considera capaz de desempenhar com sucesso (Gist & Mitchell, 1992 citado por Imam, 2007).

1.3. Adaptabilidade de Carreira

No século XX, considerava-se trabalhadores leais e dedicados, aqueles que ambicionavam ter um emprego para o resto da vida, numa organização estável (Savickas et al., 2009). Atualmente, atendendo às mudanças nas modalidades do trabalho e na emergência de novas profissões, a carreira é vista como aleada à mobilidade e à transição, em vez da estabilidade anteriormente desejada (Hall, 1976 citado por Ambiel, 2014).

Devido à revolução tecnológica, foram vivenciadas mudanças repentinas (Savickas, 2012), que contribuíram para a mudança na visão das relações com o trabalho e com a carreira, existindo, por esse motivo, relacionamentos profissionais menos duradouros, em que a carreira perdeu a visão de se tratar de uma sequência linear de empregos/ocupações, mas sim de um conjunto de decisões tomadas pelo trabalhador, atendendo o seu contexto e a lógica da sua vida (Savickas et al., 2009).

1.3.1. Teoria Desenvolvimentista de Carreira

Os primeiros estudos sobre o desenvolvimento de carreira foram desenvolvidos por Super (1995), que propôs o conceito de maturidade vocacional, sendo este entendido como o

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

grau em que o indivíduo estaria apto para lidar com as tarefas de desenvolvimento vocacionais propostas nos vários estágios de carreira. Este conceito, segundo o autor, estava amplamente relacionado com o processo central do desenvolvimento vocacional dos adolescentes. Contudo, no momento da avaliação da carreira na idade adulta, este conceito não se encontrava adequado, tendo sido, dessa forma, sugerida a noção de adaptabilidade (Super & Knasel, 1981 citado por Ambiel, 2014).

Adjacente ao conceito de maturidade vocacional, Super (1957) definiu, ainda, a importância do autoconceito no contexto do desenvolvimento de carreira, em que este se encontra relacionado com a organização dos estágios de desenvolvimento vocacional, tendo como semelhança o conceito maturidade.

Tendo em conta as conceptualizações do autor, este propôs como abordagem, para a descrição e compreensão do desenvolvimento de carreira, a Teoria *Life Span, Life Space*, na qual propõe que o indivíduo vivência diferentes papéis ao longo do seu ciclo vital (Super, 1980), que se definem através dos pontos de decisão, atendendo aos momentos de transição e relacionando-os com os vários cenários possíveis. Nesta proposta compreende-se que o desenvolvimento da carreira acontece por meio de duas dimensões conceituais e teoricamente distintas, isto é, a dimensão longitudinal, que corresponde ao *Life Span*, ou seja, ciclo de vida, e a dimensão *Life Space*, que quer dizer espaço de vida (Savickas & Super, 1996 citado por Lassance e Sarriera, 2009). Atendendo a estas duas dimensões, o modelo Arco-íris da Carreira apresenta os papéis apresentados por Super (1980), expostos na dimensão transversal: Criança (filho ou filha), Estudante, Ajustado com atividades de Lazer, Cidadão, Trabalhador (inclui a situação de desempregado), Cônjuge, Dono/dona de casa, Pai/Mãe e Aposentado. Sendo que, os indivíduos desempenham esses papéis em quatro cenários possíveis, isto é, em casa, na comunidade, na escola (incluindo universidade) e no local de trabalho. Assim, o momento da escolha do indivíduo em abandonar o seu papel atual e assumir um novo, ou dedicar menos tempo ao seu papel atual, deve ser entendido como o ponto de decisão.

Para melhor esclarecimento dos conceitos anteriores, Super (1980) sugeriu um esquema que retratasse, ainda, a analogia do ciclo vital vivenciado pelo indivíduo, em que expõe os papéis desempenhados por este nos respetivos estágios do seu desenvolvimento, definindo estes últimos como Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

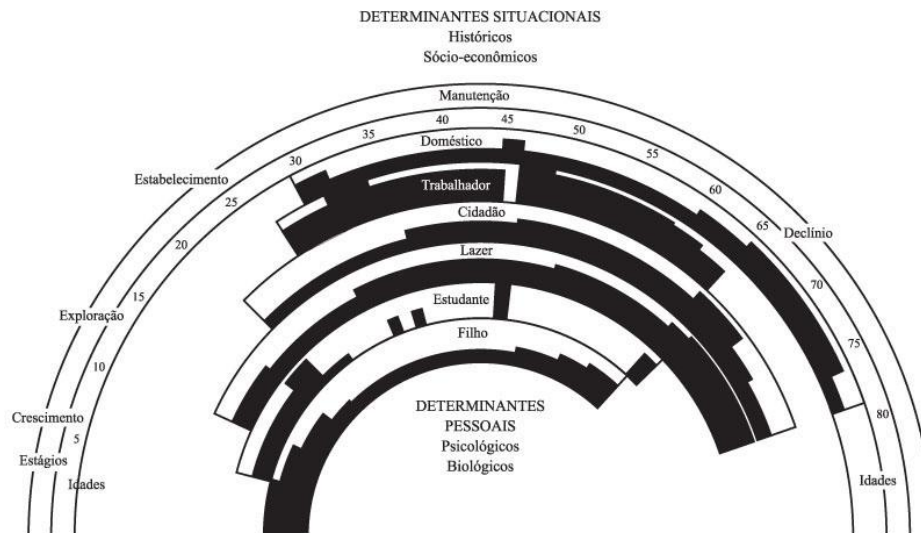


Figura 1 - Modelo Arco-Íris de Carreira

Fonte: Adaptado de Super et al. (1996).

A criação deste modelo visa ensinar os estudantes a natureza dinâmica e interativa do desenvolvimento da carreira e utilizar este como uma técnica de aconselhamento para adolescentes e adultos para o momento atual e para projeções futuras com foco no planejamento. Mas também, a utilização da representação através da lógica arco-íris remete-se a uma visão ampla do ciclo de desenvolvimento como um todo, tendo em conta os pontos de decisão que implicam as reciclagens, isto é, miniciclos transversais à análise geral, que são compostos pelas mesmas tarefas e estágios da visão total (Super, 1980).

Assim, para o autor, os principais tipos de comportamento de carreira observam-se nos processos de tomada de decisão, em que o indivíduo procura ajustar as suas necessidades educacionais ou laborais, traduzindo-se em novas decisões e comprometimentos com a carreira (Super, 1980).

1.3.2. Teoria de Construção da Carreira

Após vários estudos realizados, Savickas (1997) apresenta uma conceptualização mais delimitada teoricamente para um novo conceito, a Adaptabilidade de Carreira. De um conceito geral sobre a adaptabilidade em que esta era entendida como a capacidade do indivíduo estar apto à mudança, sem resistência para se ajustar a novas ou modificadas circunstâncias, surge o pensamento de que o desenvolvimento de carreira deve ser um

processo contínuo de necessidades para responder às novas situações e diligências relacionadas com a carreira. Dessa forma, Savickas (1997) define a Adaptabilidade de Carreira como sendo a disposição para agir perante atividades previsíveis de preparação, participação nos papéis relacionados com o trabalho e ajustar-se às mais variadas situações imprevisíveis impostas pelas mudanças nas condições de trabalho. Assim, este conceito assume o pensamento de se tratar de um construto psicossocial que denota a disponibilidade e os recursos que um indivíduo dispõe para lidar com as atividades atuais e iminentes ao processo de desenvolvimento de carreira, às transições ocupacionais e aos traumas pessoais (Savickas, 2013).

Para o autor, este conceito pode ser aplicável a qualquer fase do desenvolvimento do indivíduo, desde a exploração das atividades e formação dos interesses até à aposentadoria. Não existindo por isso uma relação óbvia com a faixa etária, a adaptabilidade envolveria as atividades de planeamento, exploração de si e do ambiente e, ainda, a tomada de decisão do indivíduo com base nas informações disponíveis (Savickas, 1997).

Com base neste conceito, Savickas (2005) propôs a Teoria de Construção de Carreira, onde sugere que a carreira deveria ser entendida para além de um fenómeno de sequência de diferentes empregos no decorrer da vida profissional ou das consequentes promoções integrantes de um mesmo emprego, isto é, a carreira é mais como um processo construtivo, a nível pessoal e social, formulado por meio de significados atribuídos às escolhas profissionais realizadas pelo indivíduo. Assim, a carreira passa a ser compreendida como uma construção ativa e subjetiva baseada no significado das memórias passadas, experiências atuais e aspirações/expectativas futuras em relação ao trabalho.

Esta teoria permitiu, ainda, atualizar a Teoria Desenvolvimentista de Carreira anteriormente formulada por Super (1957) e, dessa forma, integrar parte desta. Savickas (2013) organizou o modelo da teoria por três dimensões, sendo diferencial, dinâmico e desenvolvimental, em que a adaptabilidade surge como um conceito destacado na teoria como um processo contínuo e dinâmico, que se formula por meio das estratégias que os indivíduos lidam com situações do mundo do trabalho. A dimensão diferencial foca “o quê”, ou seja, o tipo de personalidade vocacional e as preferências do indivíduo, enquanto a dimensão dinâmica retrata o “porquê”, isto é, os temas de vida e as motivações subjacentes à adaptação do indivíduo ao trabalho e, por último, a dimensão desenvolvimental retrata o “como” o indivíduo lida com as atividades de desenvolvimento vocacional (Savickas, 2005).

Um aspeto fundamental para o conceito da adaptabilidade é a perspetiva do tempo, em que um indivíduo deverá ser considerado mais adaptável quando maior for a orientação para o futuro (Savickas, 1997), uma vez que existe a necessidade de uma continuidade estruturada, isto é, uma consistência do tempo como um fluxo contínuo, e uma continuidade otimista, em que a atitude otimista possibilita o alcance dos objetivos futuros (Savickas, 2002). Dessa forma, os indivíduos com maiores níveis de adaptabilidade tendem a antecipar os acontecimentos de carreira e as escolhas associadas com estes, o que leva a uma melhor qualidade dos processos de exploração, tomada de decisão e planeamento da carreira (Savickas, 1997). A exploração remete para o meio de como o indivíduo se torna um agente responsável pela sua atuação num ambiente dinâmico (Super & Knasel, 1981). O planeamento representa a capacidade de orientação para o futuro profissional do indivíduo, em que este considera-se capaz de alcançar determinados objetivos, envolvendo-se ativamente na gestão da sua carreira num plano de vida global, visualizando o trabalho e o papel de trabalhador como uma ferramenta para a realização pessoal (Savickas, 2007). Dessa forma, é possível afirmar que enquanto a dimensão planeamento remete para a orientação do foco do indivíduo para o futuro, a exploração leva que o indivíduo experiencie várias situações e papéis na sua vida, de modo a gerar conhecimento sobre si e sobre a realidade (Fontainhas, 2008). Por último, a tomada de decisão indica a capacidade do indivíduo para tomar decisão com base na antecipação de situações, para que exista uma aproximação dos objetivos futuros do presente. Dessa forma, uma decisão considerada adaptável acontece quando existe um aumento da congruência entre o indivíduo e a situação, potenciando o autodesenvolvimento (Savickas, 1997).

Posto isto, Savickas & Profeli (2012) surgiram que a Adaptabilidade de Carreira consiste num recurso a estratégias de autorregulação ou capacidade do indivíduo para resolver situações desconhecidas, complexas ou relacionadas com problemas ao nível do desenvolvimento vocacional, mudanças ocupacionais e traumas de trabalho.

Como avanço da teoria, aprofundou as ideias relativas à avaliação e à intervenção, em que sugere que as competências comportamentais necessárias para o fenómeno de adaptação fazem parte de quatro dimensões: preocupação, controlo, curiosidade e confiança (Savickas, 2013), sendo que estas nem sempre se desenvolvem de forma harmoniosa, o que demonstra a capacidade do indivíduo para tomar decisões e variar os padrões de desenvolvimento da sua carreira (Savickas, 2004). A preocupação corresponde à orientação do indivíduo para o futuro, através do planeamento e de atitudes otimistas, potenciando uma tomada de consciência face

às atividades vocacionais e às mudanças ocupacionais que surgem ao longo da vida. O Controlo diz respeito à decisão de carreira ou à capacidade de escolha do indivíduo. A Curiosidade, que junta fatores como os comportamentos de exploração a pesquisa de informação, o autoconhecimento e a informação ocupacional, de forma a que exista um ajustamento do indivíduo com o mundo do trabalho. Por último, a Confiança reflete a capacidade do indivíduo para resolver problemas associados com as atividades diárias, dependendo da autoeficácia e autoestima do indivíduo (Savickas, 2005). Assim, estas quatro dimensões representam os recursos e as estratégias de adaptação utilizadas pelos indivíduos de forma a gerir as atividades críticas e de transição ao longo do processo construtivo da carreira (Savickas, 2013).

Outro conceito aprofundado pelo autor, remete-se ao da reciclagem, anteriormente apresentado por Super (1980), onde sugere que, apesar de ser diferente dos maxiciclos do processo de desenvolvimento, que são definidos numa perspetiva longitudinal, os miniciclos, isto é, a perspetiva reciclagem, que são compreendidos com as mesmas nomenclaturas indicadas anteriormente pelo autor, relativas aos estágios – Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio – e com as mesmas tarefas (Savickas, 2013).

Para um melhor entendimento dos estágios, vários autores contribuíram para a definição dos mesmos (Super (1980), Smart & Peterson (1997), Allison & Cossette (2001), Glavin & Rehfuß (2005), Savickas & Porfeli (2012) e Savickas (2013) citado por Ambiel, 2014). Segundo estes, o primeiro estágio entendido como Crescimento, poderá ser, também, denominado por Orientação, que consiste no primeiro momento do processo, onde o indivíduo explora as várias informações disponíveis sobre si e sobre o mundo do trabalho com vista a um ajustamento entre as duas partes (Ambiel, 2014).

O segundo estágio, definido como Exploração, consiste no ajustamento dos interesses, valores e crenças do indivíduo com as ações do mundo do trabalho ou de um trabalho específico, com o foco na procura de informações de diferentes meios. Neste estágio podem estar envolvidos comportamentos cristalizados – ajustamento com atividades que operacionalizam as preferências do indivíduo –, de especificação – redução das possibilidades de trabalho, existindo a criação de uma relação ao desenvolvimento da identidade – e, ainda, de implementação – colocar em prática as preferências do indivíduo (Ambiel, 2014).

Por Estabelecimento, isto é, o terceiro estágio, podemos entender como a fase em que o indivíduo possui o objetivo de se estabilizar num trabalho/ocupação específica, envolvendo-

A Perceção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

se em processos de estabilização – adaptar-se à cultura da organização –, consolidação – firmar-se numa posição na empresa, alinhada com as questões pessoais e interpessoais do indivíduo – e de avanço – capacitar-se para assumir mais responsabilidades com maior peso para a estrutura (Ambiel, 2014).

A Manutenção, que consiste no quarto estágio, remete para o momento em que o indivíduo analisa a posição que ocupa e se atualiza com novos desenvolvimentos e rotinas de trabalho inovadoras, de forma a preservar a sua posição e função na empresa. Este estágio está diretamente relacionado com a condição passiva ou ativa com que o indivíduo analisa a sua condição atual, isto é, espera passivamente para aposentadoria ou procura ativamente novas oportunidades de trabalho e de desenvolvimento/atualização de conhecimentos, rotinas ou formas de realizar determinada tarefa/atividade (Ambiel, 2014).

Por último, o estágio do Declínio remete para um processo em que o indivíduo inicia o processo de aposentadoria do emprego, começando por desacelerar as atividades que lhe competiam e a distribuir as suas responsabilidades por os restantes membros da equipa. Com a passagem para uma nova condição, o indivíduo deve explorar novos interesses e oportunidades respetivas a diferentes ocupações, numa perspetiva de transição e se preparar para se aposentar (Ambiel, 2014).

De forma a complementar a Teoria de Construção de Carreira, Savickas et al. (2009) propuseram, ainda, o modelo *Life Designing*, que consiste na agregação das teorias de autoconstrução de Guichard (2005 citado por Ambiel, 2014) com a teoria apresentada por Savickas (2005). Este modelo, aquando a sua formulação, permitiu a construção de referenciais teóricos e técnicos para o aconselhamento de carreira necessário para fazer face às mudanças associadas à globalização da sociedade atual.

Trata-se, dessa forma, de uma aplicação prática dos conceitos da Teoria de Construção de Carreira (Savickas, 2012), intervém ao nível da promoção de uma adaptabilidade dos indivíduos face aos obstáculos que surgem na carreira (Savickas, 2009) e de orientação a construção da carreira através da narração da história do indivíduo, desconstruindo-a e reconstruindo com base na identidade deste.

Tendo em conta a importância de aprimorar a interpretação deste novo modelo, Savickas & Porfeli (2012) procuraram refinar o construto de adaptabilidade de carreira, diferenciando quatro termos associados com este: adaptação, adaptar, adaptatividade e adaptabilidade.

Adaptação diz respeito aos obtidos resultados com base na percepção do sucesso, satisfação e desenvolvimento, do seguimento de um processo de implementação de várias transições com o objetivo de equilibrar as necessidades internas com as oportunidades externas (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptar corresponde ao processo de adaptação, em que o indivíduo terá de dominar atividades de desenvolvimento profissional, saber gerir as mudanças ocupacionais e ajustar-se às contingências do trabalho. Para que o processo aconteça há a necessidade de ocorrência de cinco conjunto de comportamentos adaptativos, que formam um ciclo de adaptações e que se repetem aquando a existência de novas situações de mudança, sendo estes o Crescimento, que passou a ser denominado de Orientação, a Exploração, o Estabelecimento, a Manutenção e o Declínio (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptatividade consiste num termo relacionado com os traços de personalidade de flexibilidade e aptidão para a mudança, em que o indivíduo possui a capacidade de dar uma resposta rápida aos desequilíbrios entre as necessidades internas e as situações ambientais ligadas com a sua carreira (Savickas & Porfeli, 2012).

Por último, o conceito Adaptabilidade remete-se para um construto psicossocial relacionado com os recursos, sendo estes as capacidades de autorregulação, que um indivíduo possui para gerir as atividades, mudanças e adversidades vivenciadas nos seus papéis sociais, sendo de forma antecipatória ou situacional (Savickas & Porfeli, 2012).

1.4. Comprometimento Organizacional

No século XX e XXI, à semelhança da Adaptabilidade de Carreira, o papel das relações laborais existentes em contexto de trabalho têm sido foco de estudo, existindo várias propostas de definições para o conceito Comprometimento Organizacional com um reduzido consenso entre os autores (Nascimento, Lopes & Salgueiro, 2008). Isto é, as primeiras conceptualizações sobre o comprometimento surgem através de Becker (1960) onde assume que se trata de um comportamento, resultado de interesses de diferentes ordens, que caracteriza a relação do indivíduo com a organização. Outros autores rapidamente apresentaram as suas propostas, mas se atendermos à natureza do comprometimento organizacional segundo Meyer & Allen (1991), o comprometimento deve ser entendido como

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

uma característica da relação entre o indivíduo e a organização, que implica a tomada da decisão deste em permanecer como membro da organização.

Mas é relevante, ainda, destacar que é possível classificar o comprometimento tendo em conta o objeto para qual este se encontra orientado, como a organização, função, ocupação, carreira, entre outros. Assim, verifica-se que em pontos comuns, o comprometimento organizacional consiste numa ligação psicológica entre o indivíduo e a entidade patronal, sendo esta uma força facilitadora, que direciona o comportamento do indivíduo e que dá sentido a uma pertença social ou organizacional (Weick, 1995 citado por Nascimento, 2008).

Segundo Meyer & Allen (1997), o comprometimento organizacional assenta em três categorias, nomeadamente, ao nível afetivo, dos custos e da responsabilidade moral do indivíduo para com a organização.

Seguindo a linha de pensamento anterior, propuseram o Modelo dos Três Componentes do Comprometimento Organizacional, onde afirmaram que o comprometimento poderá assumir simultaneamente uma componente afetiva, uma calculativa e uma normativa, com diferentes intensidades e que permitem caracterizar a relação do empregado com a organização, como as implicações na decisão do indivíduo permanecer membro da organização (Meyer & Allen, 1991).

Por comprometimento afetivo podemos compreender como uma componente com natureza emocional, que retrata a identificação (Shamir, 1991 citado por Frazão, 2016), os valores partilhados (Mayer & Schoorman, 1992 citado por Frazão, 2016) e o envolvimento do indivíduo com a organização, provocando neste uma vinculação afetiva com a organização o que leva à vontade de permanecer nesta (Frazão, 2016). Segundo Meyer e Allen (1991), este tipo de comprometimento está relacionado com o desejo do indivíduo em permanecer na organização, uma vez que lhe são proporcionadas várias experiências de trabalho positivas.

O comprometimento calculativo remete para a percepção do indivíduo face aos custos relacionados com o abandono da organização, uma vez que os indivíduos com uma vinculação do tipo calculativa permanecem na organização porque necessitam (Meyer & Allen, 1991). Para estes indivíduos, segundo Kanter (1968 citado por Frazão, 2016), existem custos associados com a sua saída, tal como existiram lucros aquando a entrada, o que poderá se traduzir num momento bastante dispendioso o nível da perda de investimentos ou ao nível da falta de alternativas de emprego (Meyer & Allen, 1991).

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Por último, o comprometimento do tipo normativo está interligado com um sentimento de obrigação no ato de permanecer na organização (Meyer & Allen, 1991), em que esta pressão normativa pode ser resultado do processo de socialização e da utilização de modelos de recompensas e sanções (Franzão, 2016). Para Meyer, Allen e Topolnytsky (1998 citado por Franzão, 2016), o comprometimento normativo poderá traduzir a existência de um contrato psicológico (Rousseau, 1995 citado por Franzão, 2016) com a organização.

Assim, segundo Meyer e Allen (1997 citado por Nascimento et al, 2008), este modelo propõe que os três componentes do comprometimento organizacional se assumem como independentes entre si. No entanto, têm sido postos em evidência, através de outros estudos, que poderá existir uma relação entre estes (Nascimento et al, 2008).

Com base na revisão da literatura realizada, propõe-se estudar como os jovens se percebem autoeficazes profissionalmente e se sentem adaptados à carreira, mediante o comprometimento organizacional, testou-se o modelo de estudo (Figura 2), através da seguinte hipótese:

Hipótese 1: *A Percepção da Autoeficácia influencia positivamente a adaptabilidade de carreira, sendo esta relação mais forte quando moderada pelo Comprometimento Organizacional. Especificamente, espera-se que o Comprometimento Organizacional modere a relação principal, entre a Percepção de Autoeficácia e a Adaptabilidade de Carreira, em que quanto maior o Comprometimento Organizacional maior será a Adaptabilidade de Carreira.*



Figura 2 - Modelo de estudo

Capítulo II - Método

2.1. Amostra¹

Considerando o objetivo do presente estudo, a população-alvo caracterizou-se por indivíduos jovens adultos, com idades compreendidas entre os 20 e os 39 anos, que se encontrassem com a condição laboral como empregados ou em situação de estágio profissional.

Deste modo, no presente estudo a amostra era de 753 indivíduos, tendo sido, posteriormente, excluídos duzentos e quarenta e seis ($n = 246$), por ausência de respostas às questões apresentadas no questionário e/ou por incoerência com o critério de inclusão definido à partida relativo à idade dos indivíduos da amostra.

O critério de escolha da idade deve-se a se tratar de uma geração tão particular, sendo a geração mais jovem do mercado de trabalho atual e que possui tantas particularidades e ambições, nomeadamente, ao nível da orientação para a virtualização das tarefas, do comportamento empreendedor, da orientação para a liderança, da constante iniciativa e proatividade, da coragem para novos desafios independentemente dos riscos associados e da capacidade e facilidade de relação entre si e com a geração mais envelhecida. Estas particularidades tornam a Geração Y numa geração que se encontra em constante mudança (Wada & Carneiro, 2010), fruto da influência dos eventos e circunstâncias experimentadas e vivenciadas em certas fases da vida (Strauss & Howe, 1992 citado por Wada & Carneiro, 2010).

A amostra considerada para o estudo é de 507 participantes e, tendo em conta o intervalo de idades definido para o estudo, entre os 20 e os 39 anos, a média de idades dos indivíduos participantes é de 27.8 anos ($DP = 5.84$).

Com base nos restantes dados sociodemográficos recolhidos, consideramos caracterizar a presente amostra como sendo a maioria dos participantes do sexo feminino, isto é, 52.66% da amostra ($n = 267$) e 89.35% de nacionalidade portuguesa ($n = 453$). No que diz respeito ao estado civil dos participantes, 71.99% encontram-se solteiros ($n = 365$), 14.40% casados ($n = 73$), 11.64% numa união de facto ($n = 59$) e os restantes em outro tipo de condição ($n = 10$). Cerca de 34.71% vive com os pais ($n = 176$), 31.16% vive com o cônjuge ($n = 158$) e 18.74% vivem sozinhos ($n = 95$), os restantes participantes indicaram viver com

¹ No Anexo A encontram-se as análises descritivas da amostra em estudo.

amigos, irmãos, filhos ou com outros elementos ($n = 77$). Em termos académicos, 41.81% da amostra indicou possuir Mestrado ($n = 212$), 32.15% Licenciatura ($n = 163$) e 13.61% Pós-Graduação ($n = 69$), os restantes participantes indicaram possuir como habilitações académicas o Ensino Básico, Ensino Secundário, MBA e Doutoramento ($n = 64$). Relativamente à condição profissional atual dos participantes, 68.64% são trabalhadores por conta outrem ($n = 348$), 14.40% estagiários ($n = 73$) e 11.83% trabalhadores-estudantes ($n = 60$), os restantes indivíduos indicaram encontrarem-se numa condição de trabalhador temporário ou por conta própria ($n = 25$), sendo que apenas um indivíduo preferiu não enunciar a sua condição profissional ($n = 1$).

2.2. Instrumentos²

2.2.1. Escala de Percepção de Autoeficácia

De forma a avaliar a Percepção de Autoeficácia dos jovens face o seu trabalho, recorreu-se à utilização da escala adaptada por Ribeiro (1995) de Sherer et al. (1983). É composta por 15 itens, divididos em três fatores: seis itens medem a apreciação que o indivíduo apresenta face a sua vontade para iniciar e para completar uma determinada ação – “iniciação e persistência” ($\alpha = .80$) (item exemplo: “*Quando faço planos tenho a certeza que sou capaz de realizá-los.*”), quatro itens que avaliam a vontade de o indivíduo persistir na realização de uma tarefa perante situações adversas – “eficácia perante a adversidade” ($\alpha = .80$) (item exemplo: “*Se uma coisa me parece muito complicada, não tento sequer realizá-la.*”) e, por último, cinco itens que qualificam as expectativas dos jovens perante situações sociais – “eficácia social” ($\alpha = .60$) (item exemplo: “*Tenho dificuldade em fazer novos amigos.*”). Como na escala anterior, a Escala de Percepção de Autoeficácia, segundo Sherer e Maddux (1982), existe a necessidade de inverter determinados itens para a existência de consistência interna entre os mesmos, nomeadamente, os itens 5 “*Quando estabeleço objetivos que são importantes para mim, raramente os consigo alcançar.*”, 7 “*Não me sinto capaz de enfrentar muitos dos problemas que se me deparam na vida.*”, 14 “*Sinto insegurança acerca da minha capacidade para fazer coisas.*” e 15 “*Um dos meus problemas, é que não consigo fazer as coisas como devia.*” correspondentes ao fator Iniciação e Persistência, os itens 4 “*Se uma coisa me parece muito complicada, não tento sequer realizá-*

² No Anexo B encontra-se o questionário administrado à amostra.

la.”, 8 “*Normalmente desisto das coisas antes de as ter acabado.*” e 12 “*Desisto facilmente das coisas.*” pertencentes à dimensão Eficácia perante as Adversidades e, ainda, os itens 3 “*Tenho dificuldade em fazer novos amigos.*”, 9 “*Quando estou a tentar aprender alguma coisa nova, se não obtenho logo sucesso, desisto facilmente.*” e 10 “*Se encontro alguém interessante com quem tenho dificuldade em estabelecer amizade, rapidamente desisto de tentar fazer amizade com essa pessoa.*” correspondentes à dimensão Eficácia Social. Por fim, para avaliar esta escala utilizou-se uma escala tipo Likert de 7 pontos, em que 1 corresponde a “*Discordo Totalmente*” e 7 a “*Concordo Totalmente*”. A Escala de Percepção de Autoeficácia, quando traduzida e adaptada por Ribeiro (1995) apresentou um valor de alfa (α) de .84.

2.2.2. Escala de Adaptabilidade de Carreira – Versão Internacional 2.0

A Adaptabilidade de Carreira dos jovens pertencentes à amostra foi estimada através da *Career Adapt-Abilities Scale - International Version* (CAAS) de Savickas & Porfeli, (2012). Esta medida, enquanto versão internacional, é composta por 24 itens ($\alpha = .92$), distribuída por 4 dimensões, com 6 itens cada: Preocupação ($\alpha = .83$) (item exemplo: “*Planear como alcançar os meus objetivos*”), Controlo ($\alpha = .74$) (item exemplo: “*Assumir a responsabilidade pelos(as) meus/minhas atos/ações*”), Curiosidade ($\alpha = .79$) (item exemplo: “*Explorar alternativas antes de fazer uma escolha*”) e Confiança ($\alpha = .85$) (item exemplo: “*Dar sempre o meu melhor*”). Cada item é avaliado numa escala do tipo Likert, composta por 5 elementos, onde 1 significa “*muito pouco*” e 5 significa “*muito*”. A resposta a cada item deriva da avaliação individual da maneira que desenvolve/realiza as habilidades apresentadas.

2.2.3. Escala de Comprometimento Organizacional

Por último, de forma a analisar o efeito moderador do Comprometimento Organizacional, recorreu-se à utilização da Escala de Comprometimento Organizacional, adaptada de Meyer e Allen (1997) por Nascimento, Lopes e Salgueiro, (2008). Esta escala é composta por três dimensões: afetiva, calculativa e normativa, respetivamente avaliadas pelas subescalas: Escala de Comprometimento Afetivo ($\alpha = .85$) (item exemplo: “*Não me sinto emocionalmente ligado a esta empresa*”), Escala de Comprometimento Calculativo ($\alpha = .79$) (item exemplo: “*Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa*”) e Escala de Comprometimento Normativo ($\alpha = .73$) (item exemplo: “*Eu não*

iria deixar esta empresa neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui”). No seu formato global, esta escala é composta por 19 itens, que visam avaliar o sentimento de comprometimento do jovem com a organização empregadora atual, sendo, por isso, utilizada uma escala do tipo Likert de 1 a 7, em que 1 corresponde a “*Discordo totalmente*” e 7 a “*Concordo Totalmente*”. De forma a validar a consistência das avaliações apresentadas, alguns itens pertencentes às escalas foram invertidos, nomeadamente os itens 2 “*Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa*”, 7 “*Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta empresa*” e 15 “*Não me sinto como fazendo parte desta empresa*”, pertencentes à Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo, e o item 5 “*Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou atualmente*” integrante da Escala de Comprometimento Organizacional Normativo.

2.3. Procedimentos

Para que fosse possível a utilização das escalas anteriormente indicadas, Escala da Perceção de Autoeficácia, Escala de Adaptabilidade de Carreira e Escala do Comprometimento Organizacional, procedeu-se ao pedido de autorização, enviada por e-mail³ aos autores das mesmas.

Em seguida, procedeu-se à elaboração de uma versão online do questionário na plataforma *Qualtrics Survey Software*, para a devida divulgação posterior.

Como o intuito do presente estudo era avaliar a relação existente entre a perceção de autoeficácia com a adaptabilidade de carreira, procurou-se direccionar o estudo para uma população com idade compreendida entre os 20 e os 39 anos, que se a sua condição atual de ocupação fosse “Estagiário/a”, “Trabalhador/a-Estudante”, “Trabalhador/a Temporário/a”, “Trabalhador/a por conta própria” ou “Trabalhador/a por contra outrem”. A escolha deste tipo de amostra deveu-se à necessidade de encontrar indivíduos a desempenhar o papel de trabalhadores com mais ou menos experiência, mas que tivessem em situação ou processo de empregabilidade ativa para que fosse possível estudar como a perceção de autoeficácia destes numa condição laboral poderia influenciar a adaptabilidade com a sua carreira, quando a relação é moderada pelo comprometimento com a entidade empregadora atual.

³ No Anexo C encontra-se um e-mail exemplo de pedido de autorização para a utilização da escala.

Relativamente á divulgação do questionário para o momento de recolha de dados, tendo em conta a população alvo, considerou-se que seria oportuno divulgar o mesmo através de redes sociais, como Facebook, Instagram e LinkedIn, através do e-mail institucional do ISCTE-IUL, considerando *alumni* da instituição, e através de *networking* pessoal, considerando antigos e atuais colegas de trabalho, bem como a divulgação do mesmo na rede de contactos destes. A utilização de diferentes meios de divulgação deveu-se à necessidade de obter o maior número de respostas válidas possível.

O tempo de resposta do questionário foi aproximadamente de 7 minutos e a recolha dos dados aconteceu durante os meses de julho e agosto de 2019. Com o objetivo de analisar estatisticamente os dados recolhidos, recorreu-se à utilização do *software* IBM SPSS *Statistic* 24, permitindo, dessa forma, caracterizar a amostra, realizar a análise fatorial exploratória respetiva à Escala de Adaptabilidade de Carreira e testar o modelo de estudo com recurso a Process Macro 2.4, desenvolvida por Hayes (2013).

Capítulo III - Resultados

3.1. Adaptabilidade de Carreira: Análise Fatorial Exploratória

De forma a analisar a Adaptabilidade de Carreira dos jovens recorreu-se à utilização da Escala de Adaptabilidade de Carreira na versão internacional, de Savickas e Porfeli (2012) e, para que fosse possível avaliar as qualidades psicométricas da mesma, submeteu-se os 24 itens da escala ao procedimento de análise fatorial exploratória através do método de estimação de componentes principais (Rotação Ortogonal Varimax). Tal como indicado anteriormente, esta escala é composta por 4 dimensões: preocupação, controlo, curiosidade e controlo.

Através da análise fatorial foi possível verificar que a amostra em estudo é adequada, considerando o critério do teste de Kaiser Meyer-Olkin (KMO) que apresentou um valor de .903, o que traduz se tratar de uma amostra com uma elevada consistência interna, o que permite dar continuidade à análise fatorial exploratória em curso. Foi, ainda, possível verificar que o teste de esfericidade de *Bartlett* apresentou resultados significativos ($X^2(276) = 3912.930, p < .001$), o que indica que a análise fatorial é apropriada.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Como passo integrante da análise fatorial consiste numa extração dos fatores, para a obtenção dos resultados mais ajustados, foi, então, aplicado o teste de *Scree Plot*, que indicou que a extração de 2 fatores, sendo que o ponto de inflexão acontece no ponto 2, momento em que a curva estabiliza.

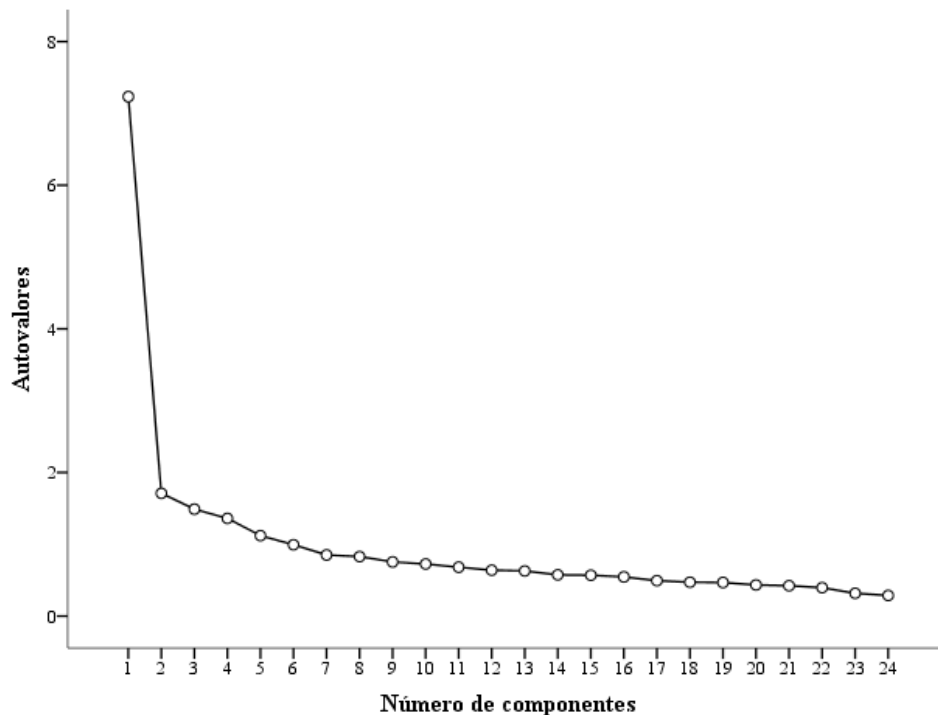


Gráfico 1 - Teste do Scree Plot para Número de Fatores da Escala de Adaptabilidade de Carreira

No seguimento da análise anterior e atendendo à regra de consideração das cargas fatoriais (*factor loadings*) significativos quando iguais ou superiores a .50, uma vez que quanto mais próximo seja o valor de 1, mais forte será a associação entre a variável e o fator (Reis, 2001 citado por Portela, 2012), podemos atender que a escala passou a adotar apenas 2 dimensões, sendo essas a Confiança, que assume 14 itens da escala ($\alpha = .87$), e a Preocupação, que detém 6 itens ($\alpha = .76$) e um valor global médio de $\alpha = .88$, o que indica uma boa consistência interna da escala. Esta análise com atenção à carga fatorial levou à não consideração dos itens 7 “Manter o otimismo”, 13 “Explorar aquilo que me rodeia”, 15 “Explorar alternativas antes de fazer uma escolha” e 18 “Ser curioso(a) sobre novas oportunidades” da escala, uma vez que assumiam uma carga inferior a .50. Segundo Kaiser (1974), as cargas que apresentam valores entre .50 e .70 são consideradas medíocres, entre os

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

valores .70 e os .80 possuem uma boa adequação e assim sucessivamente, sendo que quanto maior a carga melhor será a adequação da amostra ao estudo, dessa forma, o autor recomenda como valor mínimo .50.

Quadro 1

Composição dos fatores após Análise Fatorial – Rotação Ortogonal Varimax

Fatores	Cargas	Itens
Fator 1 Confiança	.59	8. Tomar decisões por mim próprio(a)
	.62	9. Assumir a responsabilidade pelos(as) meus/minhas atos/ações
	.60	10. Defender as minhas convicções
	.62	11. Contar comigo próprio(a)
	.50	12. Fazer o que é melhor para mim
	.51	14. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa
	.53	16. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas
	.51	17. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito
	.53	19. Realizar tarefas de forma eficiente
	.57	20. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem
	.59	21. Desenvolver novas competências
	.56	22. Dar sempre o meu melhor
	.68	23. Ultrapassar obstáculos
	.65	24. Resolver problemas
Fator 2 Preocupação	.69	1. Pensar como vai ser o meu futuro
	.59	2. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro
	.68	3. Preparar-me para o futuro
	.68	4. Tomar consciência das escolhas de carreira que devo fazer
	.67	5. Planejar como alcançar os meus objetivos
	.55	6. Estar preocupado(a) com a minha carreira

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

	Carga	Fatores
Adaptabilidade	.86	Confiança
	.51	Preocupação

Fonte: Cálculos próprios.

3.2. Análise descritiva das dimensões

Analisando as dimensões presentes em estudo, foi possível verificar que: na Escala de Percepção de Autoeficácia, as subdimensões Iniciação e Persistência e Eficácia perante as Adversidades apresentam uma boa consistência interna ($\alpha=.82$ e $\alpha=.80$, respectivamente) e a subdimensão Eficácia Social possui uma consistência interna mais fraca ($\alpha=.55$); na Escala de Adaptabilidade de Carreira, a subdimensão a Confiança apresenta uma boa consistência interna ($\alpha=.87$), e a subdimensão Preocupação possui uma consistência interna aceitável ($\alpha=.76$); por último, na Escala de Comprometimento Organizacional, a subdimensão Comprometimento Organizacional do tipo Normativo assume boa consistência interna ($\alpha=.85$), o Comprometimento Organizacional Afetivo apresenta boa consistência interna de .84, e o Comprometimento organizacional Calculativo demonstra uma consistência interna aceitável ($\alpha=.74$).

Quadro 2

Análise descritiva das variáveis em estudo

Variáveis	Média	DP	Mínimo	Máximo	α
Percepção de Autoeficácia					
Iniciação e Persistência	4.97	.697	2	7	.82
Eficácia perante as Adversidades	5.98	.923	2	7	.80
Eficácia Social	5.16	.884	3	7	.55
Adaptabilidade de Carreira					
Confiança	4.24	.412	3	5	.87
Preocupação	4.01	.524	2	5	.76
Comprometimento organizacional					
Normativo	3.97	1.406	1	7	.85
Afetivo	3.99	1.010	1	6	.84
Calculativo	3.49	1.148	1	7	.74

Fonte: Cálculos próprios.

3.3. Correlação entre variáveis

Na tabela seguinte é possível verificar os valores dos coeficientes da correlação existente entre as variáveis em estudo, que, de acordo com as regras da análise estatística, teve-se em conta os níveis de significância de .05 e de .01.

Quadro 3

Correlações entre as variáveis em estudo

	IP	EPA	ES	C	P	CON	COA	COC
Percepção de Autoeficácia								
Iniciação e Persistência (IP)	1							
Eficácia perante as Adversidades (EPA)	.616**	1						
Eficácia Social (ES)	.469**	.587**	1					
Adaptabilidade de Carreira								
Confiança (C)	.473**	.433**	.348**	1				
Preocupação (P)	.290**	.242**	.181**	.527**	1			
Comprometimento Organizacional								
Normativo (CON)	-.030	-.021	-.042	.040	-.017	1		
Afetivo (COA)	.074	.097*	.128**	.098*	.038	.669**	1	
Calculativo (COC)	-.224**	-.263**	-.252**	-.072	-.078	.365**	.226**	1

** Correlação é significativa no nível $p \leq .01$

* Correlação é significativa no nível $p \leq .05$

Dessa forma, após a verificação dos valores apresentados no Quadro 3, podemos afirmar que existe uma correlação positiva e significativa entre as variáveis pertencentes à mesma escala, isto é, a Escala da Percepção de Autoeficácia, em que existe uma correlação positiva e significativa entre as variáveis Iniciação e Persistência e Eficácia perante as Adversidades, Iniciação e Persistência e a Eficácia Social, e, ainda, entre a Eficácia perante as Adversidades e a Eficácia Social ($r = .62$, $r = .47$ e $r = .59$, $p \leq .01$, respetivamente). O mesmo acontece com as variáveis da Escala de Adaptabilidade de Carreira – Confiança e Preocupação – que estão interrelacionadas ($r = .53$, $p \leq .01$), e com a Escala do Comprometimento Organizacional, em que a variáveis Comprometimento Organizacional Afetivo e o Comprometimento Organizacional Normativo, Comprometimento Organizacional

A Perceção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Calculativo e o Comprometimento Organizacional Normativo e, por último, o Comprometimento Organizacional Calculativo e o Comprometimento Organizacional Afetivo se encontram relacionadas de forma positiva e significativa ($r = .67$, $r = .37$ e $r = .23$, $p \leq .01$, respetivamente).

Visualiza-se, ainda, uma correlação positiva e significativa entre as variáveis Confiança e Comprometimento Organizacional Afetivo ($r = .10$, $p \leq .05$), o que indica que quanto maior for a confiança sentida pelo indivíduo face a sua carreira maior será o comprometimento com a organização ao nível afetivo e vice-versa.

Atendendo às dimensões da Perceção de Autoeficácia, estas encontram-se correlacionadas com a Confiança e a Preocupação de forma positiva e significativa ($p \leq .01$), o que traduz que quanto maior for a perceção dos indivíduos como autoeficaz, maior será a sua confiança e preocupação face a adaptabilidade de carreira.

Relativamente ao Comprometimento Organizacional do tipo Afetivo, este aparece ainda correlacionado de forma positiva e significativa com as variáveis Eficácia perante as Adversidades e Eficácia Social ($r = .10$, $p \leq .05$ e $r = .13$, $p \leq .01$, respetivamente), o que traduz que quando maior for a eficácia percebida pelos indivíduos em situações de adversidade ou situações sociais, maior será o comprometimento com a organização de modo afetivo.

Por último, a variável Comprometimento Organizacional do tipo Calculativo apresenta uma correlação negativa e significativa com as dimensões da Perceção de Autoeficácia, indicando, dessa forma, que maior for o comprometimento organizacional de forma calculativa, isto é, comprometimento baseado numa perspetiva de retorno, menor será a eficácia apresentada pelos indivíduos em situação de adversidade ou situações sociais.

3.4. Teste do Modelo de estudo

O presente modelo pretende avaliar se o comprometimento organizacional (variável moderadora) tem efeito na relação entre a perceção de autoeficácia (variável independente) e a adaptabilidade de carreira (variável dependente), para tal procedeu-se à realização do teste do modelo de estudo em Process Macro 2.4.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y



Figura 3 - Modelo de estudo

Tendo em conta os resultados apresentados no Quadro 4, é possível afirmar que o modelo linear explica 24,3% ($r^2 = .243$) da variação da adaptabilidade de carreira sentida pelos jovens, sendo este valor significativo ($F(3,503) = 53.836, p < .01$).

Verifica-se que a percepção de autoeficácia dos jovens face ao seu trabalho tem um efeito positivo na adaptabilidade de carreira, pelo que quanto maior for a percepção de autoeficácia, maior será a adaptabilidade de carreira dos jovens ($B = .232, t = 12.268, p < .01, 95\% IC = .20, .27$). Os resultados evidenciam, ainda, que o comprometimento organizacional modera significativamente a relação existente entre a percepção de autoeficácia e a adaptabilidade de carreira ($t = -3.340, p < .01$).

Quadro 4

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional na relação entre a percepção de autoeficácia e a adaptabilidade de carreira

Variáveis independentes	Adaptabilidade de Carreira		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.165*	.015	271.878
Percepção de Autoeficácia [A]	.232*	.019	12.268
Comprometimento Organizacional [B]	-.020	.015	1.317
Interação [A*B]	-.058*	.017	-3.340
R^2 ajustado =	0.243		
F (3, 503) =	53.836		

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Como se pode verificar no Gráfico 2, o efeito da percepção de autoeficácia dos jovens face ao seu trabalho na adaptabilidade de carreira vai aumentando à medida que aumenta o comprometimento organizacional com a entidade empregadora atual ($B = .29$, $t = 11.24$, $p < .01$, $B = .17$, $t = 6.73$, $p < .01$, respetivamente níveis baixo e elevado da variável moderadora). É possível, ainda, verificar que, para o nível mais elevado da variável moderadora, efeito principal é menor, pelo que, o efeito da percepção de autoeficácia face ao seu trabalho dos jovens na adaptabilidade de carreira vai diminuindo à medida que aumenta o comprometimento organizacional com a entidade empregadora atual. Com base nestes resultados, a hipótese é parcialmente verificada.

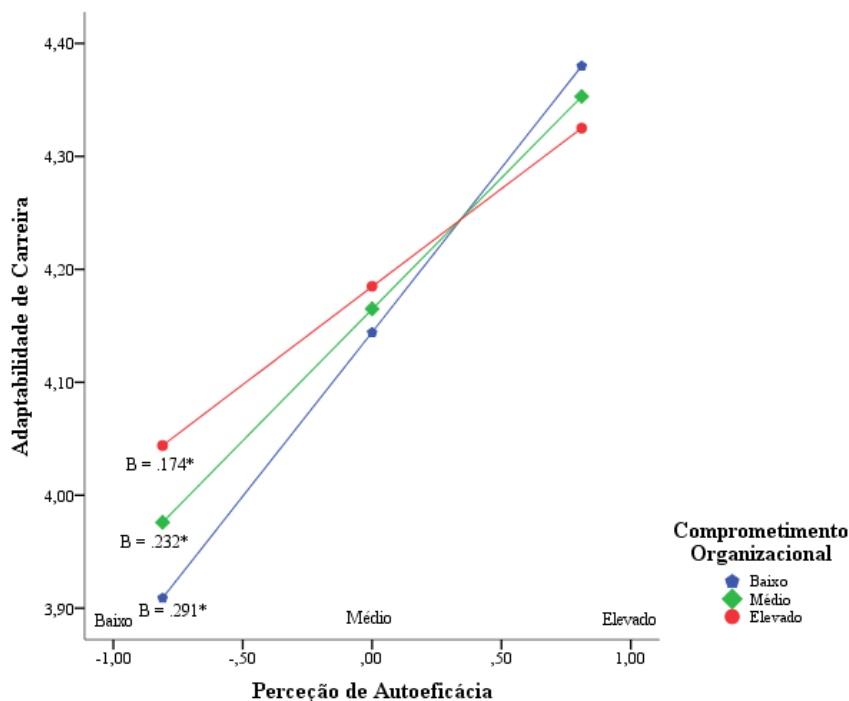


Gráfico 2 - Representação gráfica do efeito da moderadora na relação entre a Percepção de Autoeficácia e a Adaptabilidade de Carreira

* $p < .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

Atendendo ao facto que a variável independente, Percepção de Autoeficácia, se subdivide em três dimensões – Iniciação e Persistência, Eficácia perante as Adversidades e Eficácia Social –, a variável dependente, Adaptabilidade de Carreira, em duas dimensões – Confiança e Preocupação –, e, ainda, a variável moderadora, Comprometimento

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Organizacional, noutras três – Normativo, Calculativo e Afetivo –, procedeu-se à realização de várias regressões lineares múltiplas com o objetivo de verificar quais seriam os efeitos significativos existentes.

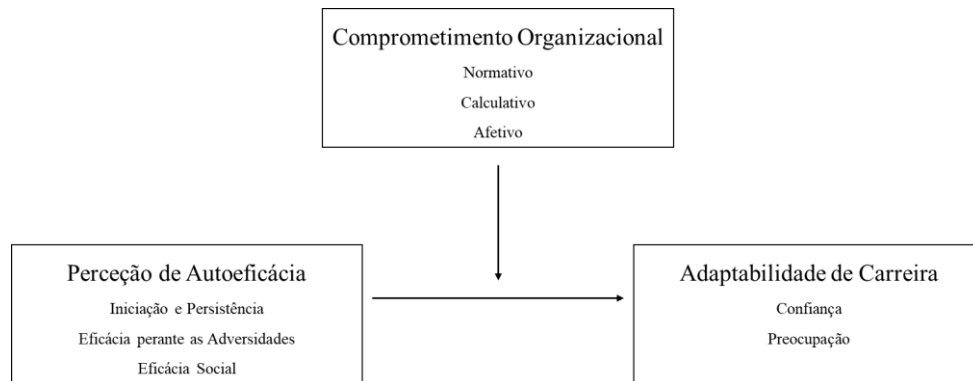


Figura 4 - Modelo de Moderação com as suas dimensões

De uma análise mais aprofundada⁴ do modelo de moderação principal foi possível verificar ainda que: as relações moderadas pela variável Comprometimento Organizacional Normativo, isto é, relações moderadas pelas pressões normativas do comportamento (Meyer & Allen, 1991), reagem-se de forma bastante diferente, dependendo do efeito principal presente entre a dimensão independente e a dimensão da Adaptabilidade de Carreira a considerar, isto é, quando a variável independente é do tipo Iniciação e Persistência ou Eficácia Social e se encontra relacionada quer com a Confiança ou a Preocupação, não se verifica uma relação de interação significativa. Contrariamente, quando a relação acontece entre a Percepção de Autoeficácia perante as Adversidades com as dimensões da Adaptabilidade de Carreira, Confiança e Preocupação, é visível que ambos os efeitos principais são positivos e significativos ($B = .189$, $t = 10.639$, $p < .01$ e $B = .133$, $t = 5.431$, $p < .01$, respetivamente) e que são moderados significativamente por este tipo de comprometimento organizacional ($t = -3.468$, $p < .01$ e $t = -1.963$, $p < .01$, respetivamente). Estes dois últimos modelos explicam 20.9% ($r^2 = .209$) e 6% ($r^2 = .060$) da variação da Adaptabilidade de Carreira, por sua vez, do tipo Confiança e Preocupação, sendo estes valores significativos ($F(3,503) = 44.304$, $p < .01$ e $F(3,503) = 11.804$, $p < .01$, respetivamente). Posto isto, é possível afirmar que, quanto maior o efeito da Percepção de Autoeficácia perante

⁴ No Anexo D encontram-se as análises aprofundadas das várias dimensões que compõem o modelo principal.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

as Adversidades na Confiança/Preocupação, menor será o Comprometimento Organizacional do tipo Normativo experienciado pelos jovens face à entidade empregadora atual.

Relativamente às relações moderadas pela variável Comprometimento Organizacional Afetivo, ou seja, relações moderadas pela identificação dos jovens com a organização e com os objetivos traçados por esta (Meyer & Allen, 1991), é possível verificar que: quando a variável dependente é a Confiança, é possível avaliar que os efeitos da relação entre a Percepção de Autoeficácia considerando as dimensões, a Iniciação e Persistência e a Eficácia perante as Adversidades, com esta variável são positivos e significativos ($B = .270$, $t = 11.595$, $p < .01$ e $B = .180$, $t = 9.965$, $p < .01$, respetivamente), bem como, são significativamente moderados pelo Comprometimento Organizacional Afetivo ($t = -2.650$, $p < .01$ e $t = -3.510$, $p < .01$, respetivamente). Dessa forma, os dois últimos modelos explicam 23.8% ($r^2 = .238$) e 21% ($r^2 = .210$), respetivamente da variação da Confiança experienciada pelos jovens face à sua carreira, sendo estes valores significativos ($F(3,503) = 52.416$, $p < .01$ e $F(3,503) = 44.639$, $p < .01$).

Verifica-se, ainda, que o mesmo não acontece quando a variável independente se trata da Percepção de Autoeficácia do tipo social que, quando relacionada com a variável Confiança, não possibilita uma influência significativa da moderadora na relação principal. Atendendo à variável dependente Preocupação, é visível que, nenhum efeito da Percepção da Autoeficácia, nas suas três dimensões, com esta variável, provoca uma influência significativa da moderadora Comprometimento Organizacional Afetivo.

Desta forma, atendendo à análise realizada com base nos modelos moderados pelo Comprometimento Organizacional Afetivo, é possível declarar que, quanto maior o efeito da Percepção de Autoeficácia, do tipo Iniciação e Persistência ou Perante as Adversidades, na dimensão Confiança, menor será o Comprometimento Organizacional do tipo Afetivo experienciado pelos jovens face à entidade empregadora atual.

Por último, considerando a moderação Comprometimento Organizacional Calculativo, isto é, comprometimento organizacional orientado para recompensas e custos pessoais (Meyer & Allen, 1991), é visível que não existe uma influência significativa da moderadora no efeito da Percepção da Autoeficácia do tipo Social nas duas dimensões da Adaptabilidade de Carreira.

É visível ainda que, quando a relação acontece entre a Percepção de Autoeficácia do tipo Iniciação e Persistência e Eficácia perante as Adversidades, com as dimensões da

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Adaptabilidade de Carreira, Confiança e Preocupação, são visíveis efeitos principais positivos e significativos (Iniciação e Persistência: $B = .296$, $t = 12.301$, $p < .01$ e $B = .231$, $t = 6.942$, $p < .01$, respectivamente; Eficácia perante as Adversidades: $B = .229$, $t = 11.988$, $p < .01$ e $B = .159$, $t = 5.981$, $p < .01$), sendo estes moderados de forma significativa pelo Comprometimento Organizacional Calculativo (Iniciação e Persistência: $t = -2.683$, $p < .01$ e $t = -2.636$, $p < .01$, respectivamente; Eficácia perante as Adversidades: $t = -5.048$, $p < .01$ e $t = -2.904$, $p < .01$).

Os modelos indicados, relativos à Percepção de Autoeficácia do tipo Iniciação e Persistência, apresentam, então, uma explicação de 23.6% ($r^2 = .236$) e de 9.7% ($r^2 = .097$) da variação da Adaptabilidade de Carreira, por sua vez, do tipo Confiança e Preocupação, sendo estes valores significativos ($F(3,503) = 51.692$, $p < .01$ e $F(3,503) = 17.917$, $p < .01$, respectivamente), e os modelos relativos à Percepção de Autoeficácia quando se trata da Eficácia perante as Adversidades, explicam cerca de 22.9% ($r^2 = .229$) e de 7.4% ($r^2 = .074$) da variação da variável dependente nas suas duas dimensões respectivamente, em que assume valores significativos ($F(3,503) = 49.697$, $p < .01$ e $F(3,503) = 13.441$, $p < .01$, respectivamente).

Assim, atendendo a esta última análise, é possível indicar que quanto maior o efeito da relação existente entre Percepção de Autoeficácia do tipo Iniciação e Persistência/Eficácia perante as Adversidades na Confiança/Preocupação, menor será o Comprometimento Organizacional Calculativo experienciado pelos jovens face à entidade empregadora atual.

Capítulo IV - Discussão

Tendo em conta a literatura presente neste estudo, a Geração Y, critério de inclusão definido para a amostra em estudo, é definida como sendo uma geração que se encontra em constante mudança (Maldonado, 2005 citado por Comazzetto et al., 2016) que procura feedbacks constantes, avaliações objetivas, alinhamento com as tarefas (Flink et al., 2012), autonomia e oportunidade para dar o seu contributo (Maldonado, 2005 citado por Comazzetto et al., 2016). É, ainda, considerada uma geração que procura satisfação no seu trabalho e aprendizagens novas (Flink et al., 2012), sendo, por isso, um grande desafio, nos dias de hoje, para as organizações reter estes talentos na estrutura, uma vez que, caso os objetivos desta não estejam alinhados com as crenças, valores e expectativas para os desafios profissionais que

possam surgir (Santos, 2011), tendem a sair da organização à procura de um projeto profissional com o qual se identifique mais.

No seguimento desta revisão e análise literária, foi definido com principal objetivo compreender de que forma os profissionais pertencentes a esta geração se percebem como autoeficazes nas suas atividades profissionais e se sentem adaptados à sua carreira, quando esta relação é moderada pelo comprometimento com a atual organização.

Atendendo à bibliografia existente sobre as temáticas em estudo e exposta no capítulo I, definiu-se a hipótese de que a Percepção da Autoeficácia tende a influenciar positivamente a Adaptabilidade de Carreira, sendo esta relação é mais forte quando moderada pelo Comprometimento Organizacional, o que não se verificou na sua totalidade.

Isto é, quando analisadas as variáveis de forma individual, é possível verificar que existe uma correlação significativa entre as dimensões que as compõem, o que vai contra a literatura apresentada, por exemplo, em relação à variável Comprometimento Organizacional, que, de acordo com Meyer e Allen (1997 citado por Nascimento et al. 2008), as três dimensões – comprometimento afetivo, comprometimento calculativo e comprometimento normativo – assumem-se como independentes entre si. Contudo, já foram postos em evidência estudos que supõem uma relação entre as variáveis, o que neste caso vai ao encontro dos resultados obtidos (Nascimento et al., 2008). É, dessa forma, então, possível verificar que as dimensões de cada variável estão ligadas entre si, uma vez que o indivíduo recorre a estas no momento de análise e planeamento da sua carreira, considerando os vários contextos, os desafios que poderá enfrentar e as mudanças associadas a estes.

Se considerarmos uma análise da correlação obtida entre duas variáveis em estudo, é possível apurar que, de acordo com os resultados obtidos, tende a existir uma relação entre a percepção de autoeficácia e a adaptabilidade de carreira, uma vez que o conceito da adaptabilidade de carreira está relacionado com as competências individuais mais gerais, transversais e abstratas (Savickas et al., 2009). Dessa forma, de acordo com estudos desenvolvidos anteriormente, poderá existir uma tendência para correlações positivas e significativas entre as duas variáveis (e.g. Guana et al., 2013; Saks et al., 2015), o que vai ao encontro dos resultados apresentados neste estudo. No entanto, é possível, ainda, analisar, atendendo aos resultados obtidos, de que poderá existir uma correlação mais forte entre a dimensão confiança e as dimensões da percepção de autoeficácia, do que com a dimensão preocupação. Tal poderá ser consequência do facto de que a dimensão confiança prediz uma

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

regulação emocional, sendo concretizada através de comportamentos como a persistência e o esforço exercido na resolução das diferentes atividades (Savickas, 1997). Dessa forma, uma vez que as dimensões da percepção de autoeficácia são a iniciativa e a persistência, a eficácia perante as adversidades e a eficácia social, é possível considerar que, um indivíduo com mais percepção de si como autoeficaz poderá ter mais confiança em tomar decisões para a sua carreira, estando, por esse motivo, mais adaptado à mesma. Contudo, apesar de se verificar uma correlação positiva e significativa entre as variáveis, quando analisada a dimensão preocupação, existe uma clara correlação mais fraca em comparação com a dimensão confiança. Este fenómeno advir com o facto de que, quando existe uma forte percepção dos indivíduos como autoeficazes nas suas atividades profissionais, o esforço exercido por estes será mais vigoroso e persistente, sendo que a preocupação poderá dificultar a ação e distrair a atenção destes dedicada à atividade para se centrarem em si próprios (Bandura, 1981).

O conceito comprometimento organizacional corresponde a uma ligação psicológica entre o indivíduo e a entidade (Weick, 1995 citado por Nascimento, 2008) em que o indivíduo permanece nesta porque se identifica com as metas definidas, os objetivos e valores organizacionais traçados e, ainda, modera o esforço despendido para o exercício da atividade profissional desde que esta seja considerada como um benefício da organização, sentindo-se, dessa forma, envolvido e identificado com a organização (Comazzetto et al., 2016). Quando se considera uma possível relação entre as variáveis percepção de autoeficácia e comprometimento organizacional, tendo por base a literatura apresentada, apesar de escassa, podemos verificar no presente estudo que, existe uma tendência para correlação negativa e significativa entre as três dimensões da percepção de autoeficácia com o comprometimento organizacional do tipo calculativo e, ainda, correlação positiva e significativa entre as dimensões percepção de autoeficácia perante as adversidades e percepção de autoeficácia social com o comprometimento organizacional do tipo afetivo. O primeiro resultado poderá estar associado com as características da amostra, ao nível da idade, educação e profissão associadas com o comprometimento calculativo, em que a literatura sugere que tendencialmente promovem um nível de comprometimento organizacional mais elevado (Mathieu & Zajac, 1990), o que não se verifica no presente estudo. Tendo em conta a geração em estudo, sendo esta orientada para as mudanças e com medo de novos desafios, poderão não experienciar este tipo de comprometimento quando se sentem autoeficazes nas suas atividades profissionais, uma vez que a organização pode não reconhecer o seu valor, percecionando, por esse motivo, que existem várias alternativas profissionais, onde possam

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

colocar em prática a sua capacidade adquirida na formação e competências desenvolvidas noutros contextos (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Em relação ao comprometimento do tipo afetivo, sendo uma componente emocional que retrata a identificação do indivíduo com a organização (Shamir, 1991 citado por Frazão, 2016) e os valores desta (Mayer & Schoorman, 1992 citado por Frazão), no presente estudo verifica-se uma correlação positiva e significativa com as dimensões referidas anteriormente, o que poderá se dever ao facto do indivíduo se sentir que em situações de adversidade e sociais da organização, esta reconhece o seu contributo, potenciando, dessa forma, um sentimento de maior relação emocional com a organização, visualizando oportunidades de dar a conhecer o seu valor profissional e desenvolver a sua carreira na organização. De uma forma geral, quanto maior for o sentimento autoeficácia do indivíduo, maior será o comprometimento quer com a organização quer com a função, tornando-se mais satisfeitos com estes (Louis, Posner & Powell, 1983).

Se considerarmos uma possível relação entre o comprometimento organizacional e a adaptabilidade de carreira, e uma vez que a adaptabilidade remete para indivíduos que antecipem situações de dificuldade e sejam agentes da sua própria carreira (Savickas, 1997), quando estes desenvolvem um comprometimento organizacional do tipo calculativo, em que consideram os custos associados com o abandono da organização, segundo a literatura prevê-se uma relação negativa entre a adaptabilidade e o comprometimento calculativo (Ito & Brotheridge, 2005), o que vai ao encontro dos resultados obtidos, apesar de não se tratarem de correlações significativas no presente estudo. Relativamente o comprometimento organizacional afetivo e normativo, segundo a literatura, prevê-se que não exista uma relação entre estes e a adaptabilidade, uma vez que se tratam de dimensões dependentes das características da organização (Meyer et al., 2002) e a adaptabilidade centra-se em dimensões de atitudes e competências desenvolvidas pelo indivíduo. Contudo, de acordo com os resultados obtidos, verificou-se uma correlação positiva e significativa entre o comprometimento organizacional do tipo afetivo e a dimensão confiança da variável adaptabilidade de carreira, tal poderá acontecer devido ao facto do indivíduo se sentir identificado com a organização e os valores partilhados, sentindo, como consequência, confiança na adaptabilidade com a sua carreira desenvolvida até o momento, com base nas suas competências profissionais, por acreditar que possui capacidade para realizar escolhas com vista a implementar os seus planos e aspirações futuras (Ambiel, 2014).

Por último, tendo em conta os resultados obtidos nas correlações e no modelo em estudo, é possível assumir que a hipótese apresentada é parcialmente confirmada, isto é, é possível assumir que tendencialmente poderá existir uma relação positiva entre a percepção de autoeficácia e a adaptabilidade de carreira, como é verificado nas correlações apresentadas anteriormente. Contudo, não se verifica uma tendência para que esta relação seja mais forte quando o comprometimento organizacional é elevado, que de acordo com o modelo em estudo, podemos assumir que na Geração Y há uma tendência para que quanto mais forte for a relação entre a percepção de autoeficácia e a adaptabilidade de carreira, menor será o comprometimento organizacional experienciado pelo indivíduo. Tal poderá acontecer devido ao facto das variáveis percepção de autoeficácia e adaptabilidade de carreira estejam orientadas para o indivíduo e as competências deste (Bosscher & Smit, 1998; Bandura, 1982; Sherer et al., 1982; Savickas, 1997), enquanto a variável comprometimento organizacional surge de uma relação do indivíduo com as características da organização, por exemplo, se existe ou não apoio organizacional (Meyer et al., 2002; Meyer & Allen, 1992), avaliações objetivas, feedback das atividades (Flink et al, 2012), autonomia e oportunidade de explorar ideias (Maldonado, 2005 citado por Comazzetto et al., 2016)., tal como é procurado pela geração em estudo.

4.1. Limitações e considerações futuras

A presente investigação apresenta algumas limitações que poderiam potenciar um estudo e, conseqüentemente, um alcance de resultados mais abrangentes. Com base nas limitações encontradas, serão propostas considerações para futuras investigações, permitindo a continuidade do estudo de uma temática que ainda têm muito por explorar.

Como primeira limitação encontrada entende-se a escolha da geração em estudo, o que poderá ser limitativo na interpretação dos resultados, por falta de comparação com as características predominantes nos restantes trabalhadores ativos no mercado, pertencentes quer à mesma geração, quer à geração anterior, a Geração X caracterizada pela vivência numa luta contra a incerteza da reestruturação e desaceleração econômica (Perrone, Engelman, Santos & Sobrosa, 2012), bem como até a geração já posterior, a Geração Z. Estas gerações possuem diferenças ao nível da visão do trabalho e das organizações, das vivências e da educação, podendo ser interessante no futuro compreender qual a diferença existente entre estas duas gerações tendo em conta a percepção como autoeficazes, a adaptabilidade de carreira dos indivíduos e que tipo de comprometimento

organizacional se revelaria mais presente. Contudo, a escolha do critério de inclusão recaiu para a Geração Y, uma vez que se trata de uma geração que têm provocado algumas controvérsias atualmente nas organizações, sendo importante compreender um pouco mais da visão desta. Como consideração futura, é possível, ainda, sugerir a exploração da adaptabilidade da carreira destas duas/três gerações, utilizando como recurso o modelo o *Life Designing*, que através da narração (metodologia de estudo qualitativa) permite uma exploração mais aprofundada as experiências educacionais e laborais, as preferências e a identidade dos indivíduos (Di Fabio & Maree, 2012 citado por Ambiel, 2014), permitindo, mais uma vez, compreender as diferenças entre estas.

Outra limitação que poderemos apontar, é o facto de não existir uma análise tendo em conta os dados sociodemográficos, nomeadamente, a condição profissional dos participantes, o que poderia permitir compreender um pouco melhor os resultados obtidos. A condição profissional pode ser um condicionante para o indivíduo permanecer na organização, desenvolvimento um comprometimento organizacional do tipo calculativo, no caso, por exemplo, dos participantes trabalhadores-estudantes, que possam ter dificuldades financeiras para fazer face aos custos associados com o ensino superior, tendo por isso que trabalhar e permanecer na empresa por necessidade. Em estudos futuros, seria interessante avaliar esta variável, sendo que, no presente estudo tal seria impossível, devido à disparidade dos grupos da amostra em cada condição profissional, disponível para preenchimento no questionário.

Por último, uma outra limitação visível poderá ser a escolha da utilização da Escala de Adaptabilidade de Carreira, na versão internacional (Savickas & Porfeli, 2012), o que poderá não retratar na sua totalidade as especificidades da população portuguesa. Contudo, a escolha da utilização desta escala, em contrapartida da Escala Adaptada à População Portuguesa (Duarte et al., 2012), deveu-se ao facto da população portuguesa ser cada vez mais multicultural, característica associada com a geração em estudo, que é uma geração que privilegia a variedade, os desafios e as oportunidades, convivendo facilmente com diferentes etnias, religiões e nacionalidades (Loiola, 2009 citado por Santos, 2011) no contexto social e profissional. E, também, com o facto de, nos dias de hoje, as organizações serem também mais multiculturais, privilegiando a integração de profissionais oriundos de outros países nas suas estruturas em Portugal.

Apesar do presente estudo não corresponder a todos os pontos presentes na literatura ou não seja suportado por literatura sólida ao nível da relação entre a perceção de autoeficácia e o comprometimento organizacional, permite acrescentar informações sobre a relação de

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

temáticas com escassez de investigação nas condições do presente estudo e aprofundar a literatura e o conhecimento obtido em outras, nomeadamente, ao nível da relação da percepção da autoeficácia e a adaptabilidade de carreira.

Capítulo V - Referências Bibliográficas

- Ambiel, R. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15 (1), 15-24.
- Bandura, A. (1981). Self-Referent Thought: a developmental analysis of self-efficacy. In: John H. Favel & Lee Ross (Edts.) *Social cognitive development: Frontiers and possible futures*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37 (2),122-147.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 248-287. doi: 10.1016/0749-5978(91)90022-L
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Bosscher, R. & Smit, J, (1998). Análise factorial confirmatória da Escala Geral de Autoeficácia. *Behavior Research and Therapy*, 36, 339-343
- Calado, I. S. (2009). Um programa de planeamento de carreira para estudantes do 9.o ano de escolaridade, 76.
- Comazzetto, L., Perrone, C., Vasconcellos, S. & Gonçalves, J.. (2016). A Geração Y no Mercado de Trabalho: Um Estudo Comparativo entre Gerações. *Psicologia: Ciência e Profissão*. 56 (1), 145-157.
- Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 5-14.
- Flink, R., Ferreira, C., Honorato, G., Araujo, J. & Proença, T. (2012). Porque e como atrair e reter os profissionais da Geração Y nas empresas. Congresso Virtual brasileiro de Administração, Brasil.

A Perceção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

- Fontainhas, L. (2008). A importância da adaptabilidade: a carreira, o indivíduo e a organização – estudo exploratório. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Guana, Y., Dengb, H., Suna, J., Wang, Y., Caia, Z., Yec, L., Fua, R., Wang, Y., Zhanga, S., & Lia, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Imam, S. (2007). Sherer et al. General Self-Efficacy Scale: Dimensionality, Internal Consistency, and Temporal Stability. *Proceeding of the Redesigning Pedagogy: Culture, Knowledge and Understanding Conference*, Singapura.
- Ito, J. & Brotheridge, C. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both? *Human Resource Management*, 44, 1, 5-19.
- Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-6.
- Klein, H. J. (2013). Advances in workplace commitments: Introduction to the special issue. *Human Resource Management Review* 23, 127-130.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying Social Cognitive Theory of Career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In *career choice and development* (pp. 255–311).
- Lipkin, N & Perrymore, A. (2010). A Geração Y no trabalho: como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Louis, M. R., Posner, B. Z., & Powell, G. N. (1983). The availability and helpfulness of socialization practices. *Personnel Psychology*, 36, 857-866.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

- Meyer, J. P. & Allen, M. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 61-89.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. *Sage Publications*, 118-119.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20-52.
- Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes : A meta--analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology, 38*(1), 30–38. Disponível em <https://doi.org/10.1037/0022--0167.38.1.30>
- Nascimento, J., Lopes, A. & Salgueiro, M.. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão, 14*(1), 115-133.
- Oliveira, S. (2011). Geração Y: ser potencial ou ser talento? Faça por merecer. São Paulo: Integrare.
- Perrone, C., Engelman, S., Santos, A. & Sobrosa, G. (2012). A percepção das organizações pela geração Y. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria, 6*(3), 546-560. DOI: 10.5902/198346596157
- Portela, D. (2012). Contributo das Técnicas de Análise Fatorial para o Estudo do Programa “Ocupação Científica de Jovens nas Férias” (Dissertação de Mestrado). Universidade Aberta, Lisboa.
- Ribeiro, J. L. P. (2004). Adaptação de uma escala de avaliação da auto-eficácia geral.
- Saks, A., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 104-114. doi:10.1016/j. jvb.2014.11.007
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*, 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2004). The theory and practice of career construction. In S. Brown, e R. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 42-70). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. & Porfeli, E.. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2^a. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Sherer, M. & Maddux, J. (1982). The Self-efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Santos, L. (2011). Pertencer para Crescer: O *endomarketing* como estratégia de engajamento dos talentos Y. Disponível em <http://www.holdenrh.com.br/artigos?p=2>
- Silva, R., Gutierrez, R., Gabriela, C., Souza, N. & Oliveira, S.. (2013). *Motivação da Geração Y no Trabalho*. Comunicação apresentada no Congresso de Internacional Administração da América Latina – Gestão Estratégica: Criatividade e Interatividade, Brasil.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

- Souza, I. & Souza, M.. (2004). Validação da Escala de Auto-Eficácia Geral Percebida. *Revista Universidade Rural – Série Ciências Humanas*, 26 (1-2), 12, 17.
- Super, D. E. (1955). The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57, 151-163.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. e Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 2, 194-201.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. Em D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tapscott, D. (2008). Geração Y vai dominar força de trabalho.
- Wada, E. & Carneiro, N. (2010). As necessidades da geração y no cenário de eventos empresariais. *Contribuciones a la Economía*. Consultado em <http://www.eumed.net/ce/2010a/kwac.zip>

Capítulo VI - Anexos

Anexo A - Análise descritiva da amostra em estudo

Dados sociodemográficos dos participantes

	N	%
Género		
Masculino	240	47.30
Feminino	267	52.66
Nacionalidade		
Portuguesa	453	89.35
Outra	44	8.68
Omissos	10	1.97
Estado Civil		
Solteiro	365	71.99
Casado	73	14.40
União de Facto	59	11.64
Separado/Divorciado	9	1.78
Outro	1	.20
Com quem vive atualmente?		
Pais	176	34.71
Irmão	6	1.18
Filhos	5	.99
Cônjuge	158	31.16
Amigos	34	6.71
Sozinho	95	18.74
Outro	32	6.31
Habilitações académicas		
Ensino Básico	2	.20
Ensino Secundário	47	9.27
Licenciatura	163	32.15
Pós-Graduação	69	13.61

A Perceção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Mestrado	212	41.81
MBA	7	1.38
Doutoramento	8	1.58
<hr/>		
Condição de ocupação atual de trabalho		
<hr/>		
Estagiário	73	14.40
Trabalhador-Estudante	60	11.83
Trabalhador Temporário	11	2.17
Trabalhador por conta própria	14	2.76
Trabalhador por conta outrem	348	68.64
Omissos	1	.20
<hr/>		

Anexo B – Questionário

No âmbito da dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações, no Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE- IUL), foi criado um estudo que visa compreender a relação entre a adaptabilidade de carreira e o comprometimento organizacional, tendo em conta a perceção de autoeficácia em jovens trabalhadores. Assim, vimos pedir a sua colaboração no preenchimento de um questionário, que terá a duração de cerca de 15 minutos.

A sua participação é voluntária, podendo negar-se a participar ou desistindo a qualquer altura, se assim o entender. As respostas dadas serão anónimas, a fim de assegurar a confidencialidade e o anonimato dos participantes.

Para participar no estudo deverá estar atualmente **empregado(a)** e possuir idade compreendida entre os **20 e os 39 anos**.

Pedimos que leia com atenção todas as questões e que responda com a máxima sinceridade e espontaneidade. Não existem respostas certas ou erradas, apenas a sua opinião.

Os dados recolhidos serão, única e exclusivamente, utilizados para fins académicos da presente investigação. No caso de pretender esclarecimentos adicionais relativos ao estudo, poderá contactar-nos através do seguinte e-mail: acsro11111@iscte-iul.pt

Os dados só serão guardados quando, no final do questionário, clicar em submeter. É muito importante que não desista antes de chegar ao fim.

Obrigada pela sua colaboração!

1. Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS) – Versão Internacional 2.0

Diferentes pessoas utilizam diferentes recursos para construir as suas carreiras/vidas.

Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos como mais fortes do que outros.

Por favor, indique, de acordo com as habilidades abaixo indicadas, como considera que desenvolveu cada uma, para tal utilize a seguinte escala:

Considero que sou capaz de...

	Muito pouco	Pouco	Razoavelmente	Bastante	Muito
1. Pensar como vai ser o meu futuro					
2. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro					
3. Preparar-me para o futuro					
4. Tomar consciência das escolhas de carreira que devo fazer					
5. Planear como alcançar os meus objetivos					
6. Estar preocupado(a) com a minha carreira					
7. Manter o otimismo					
8. Tomar decisões por mim próprio(a)					
9. Assumir a responsabilidade pelos(as) meus/minhas atos/ações					
10. Defender as minhas convicções					
11. Contar comigo próprio(a)					
12. Fazer o que é melhor para mim					
13. Explorar aquilo que me rodeia					
14. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa					
15. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha					
16. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas					

17. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito
 18. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades
 19. Realizar tarefas de forma eficiente
 20. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem
 21. Desenvolver novas competências
 22. Dar sempre o meu melhor
 23. Ultrapassar obstáculos
 24. Resolver problemas
-

2. Escala do Comprometimento Organizacional

Tendo em conta o que sente em relação à organização onde trabalha atualmente, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações, selecionando uma das sete possíveis alternativas:

(CON – Comprometimento Organizacional Normativo; COA – Comprometimento Organizacional Afetivo; COC – Comprometimento Organizacional Calculativo; I – Item invertido)

	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo ligeiramente	Não concordo, nem discordo	Concordo ligeiramente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
3. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa (COC)							
4. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa (COA - I)							
5. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta empresa,							

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

- mesmo que o pudesse fazer (COC)
6. Eu não iria deixar esta empresa neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui (CON)
 7. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou atualmente (CON - I)
 8. Esta empresa em um grande significado pessoal para mim (COA)
 9. Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta empresa (COA – I)
 10. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta empresa no presente momento (CON)
 11. Na realidade sinto os problemas desta empresa como se fossem meus (COA)
 12. Esta empresa merece a minha lealdade (CON)
 13. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa (COA)
 14. Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora (CON)
 15. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta empresa é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra empresa poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui (COC)
 16. Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal (COC)
 17. Não me sinto como fazendo parte desta

empresa (COA - I)

18. Uma das consequências negativas para mim se saísse desta empresa resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis (COC)
 19. Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta empresa neste momento (COC)
 20. Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa (CON)
 21. Como já dei tanto a esta empresa, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra (COC)
-

22. Percepção de Autoeficácia

Abaixo vais encontrar algumas afirmações acerca da maneira como pensas sobre ti mesmo.

Classifica cada frase de acordo com a escala que te é apresentada.

(IP – Iniciação e Persistência; EPA – Eficácia Perante as Adversidades; ES – Eficácia Social; I – Item invertido)

Discordo totalmente
Discordo bastante
Discordo um pouco
Não concordo, nem discordo
Concordo um pouco
Concordo bastante
Concordo totalmente

1. Quando faço planos tenho a certeza que sou capaz de realizá-los. (IP)
2. Quando não consigo fazer uma coisa à

- primeira insisto e continuo a tentar até conseguir. (EPA)
3. Tenho dificuldade em fazer novos amigos. (ES – I)
 4. Se uma coisa me parece muito complicada, não tento sequer realizá-la. (EPA – I)
 5. Quando estabeleço objetivos que são importantes para mim, raramente os consigo alcançar. (IP – I)
 6. Sou uma pessoa autoconfiante. (IP)
 7. Não me sinto capaz de enfrentar muitos dos problemas que se me deparam na vida. (IP – I)
 8. Normalmente desisto das coisas antes de as ter acabado. (EPA – I)
 9. Quando estou a tentar aprender alguma coisa nova, se não obtenho logo sucesso, desisto facilmente. (ES – I)
 10. Se encontro alguém interessante com quem tenho dificuldade em estabelecer amizade, rapidamente desisto de tentar fazer amizade com essa pessoa. (ES – I)
 11. Quando estou a tentar tornar-me amigo de alguém que não se mostra interessado, não desisto logo de tentar. (ES)
 12. Desisto facilmente das coisas. (EPA – I)
 13. As amizades que tenho foram conseguidas através da minha capacidade pessoal para fazer amigos. (ES)
 14. Sinto insegurança acerca da minha capacidade para fazer coisas. (IP – I)
 15. Um dos meus problemas, é que não
-

consigo fazer as coisas como devia. (IP –

I)

23. Questionário Sociodemográfico

Para finalizar, solicitamos que responda algumas questões sociodemográficas, de forma a caracterizarmos a nossa amostra em estudo.

- I. Nacionalidade (Portuguesa, outra)
- II. Género (Masculino, Feminino)
- III. Idade (em anos)
- IV. Estado Civil (Solteiro/a, Casado/a, Em união de facto, Separado/Divorciado/a, Viúvo, Outra – Qual?)
- V. Com quem vive atualmente? (Pais, Irmão/s, Filho/s, Cônjuge, Amigos, Sozinho/a, Outros – Quem?)
- VI. Habilitações académicas (Ensino Básico, Ensino Secundário, Licenciatura, Pós-Graduação, Mestrado, MBA, Doutoramento)
- VII. Condição de ocupação atual de trabalho (Estagiário, Trabalhador/a-Estudante, Trabalhador/a Temporário/a, Trabalhador/a por conta própria, Trabalhador/a por contra outrem)

Anexo C – E-mail exemplo de pedido de autorização para utilização de uma escala em estudo

De: acsro11111@iscte-iul.pt

Para: [XXXXXXXXXX](#)

CC: dulce.sofia.martins@iscte-iul.pt

“Boa tarde caro autor,

Espero que se encontre bem.

No âmbito do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações, a realizar no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, encontro-me, de momento, a desenvolver uma dissertação de mestrado onde me proponho a estudar a relação existente entre o Perceção de Autoeficácia

A Perceção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

e Adaptabilidade de Carreira, quando moderada pelo Comprometimento Organizacional, em Jovens Trabalhadores com idades compreendidas entre os 20 e os 39 anos.

Nesse seguimento, venho por este meio solicitar o acesso e a sua permissão de utilização da Escala de Comprometimento Organizacional, adaptada para a população portuguesa, como instrumento de estudo na minha dissertação de mestrado.

Muito obrigada pela vossa colaboração,

Ficarei a aguardar novidades.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Ribeiro”

Anexo D – Análises das moderações existentes entre as dimensões das variáveis em estudo

Quadro 1

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional normativo na relação entre a iniciação e persistência e a confiança

Variáveis independentes	Confiança		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.234*	.016	262.769
Iniciação e Persistência [A]	.280*	.023	12.104
Comprometimento Organizacional Normativo [B]	.018	.012	1.532
Interação [A*B]	-.028	.016	-1.754
R^2 ajustado =	0.231		
F (3, 503) =	50.407		

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Quadro 2

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional normativo na relação entre a iniciação e persistência e a preocupação

Variáveis independentes	Preocupação		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.006*	.022	179.790
Iniciação e Persistência [A]	.217*	.032	6.776
Comprometimento Organizacional Normativo [B]	-.001	.016	-.038
Interação [A*B]	-.041	.022	-1.847
	R^2 ajustado =	0.090	
	F (3, 503) =	16.607	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

Quadro 3

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional normativo na relação entre a eficácia perante as adversidades e a confiança

Variáveis independentes	Confiança		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.234*	.016	259.108
Eficácia perante as Adversidades [A]	.189*	.018	10.639
Comprometimento Organizacional Normativo [B]	.019	.012	1.590
Interação [A*B]	-.042*	.012	-3.468
	R^2 ajustado =	0.209	
	F (3, 503) =	44.304	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Quadro 4

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional normativo na relação entre a eficácia perante as adversidades e a preocupação

Variáveis independentes	Preocupação		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.007*	.023	177.487
Eficácia perante as Adversidades [A]	.133*	.025	5.431
Comprometimento Organizacional Normativo[B]	-.001	.016	-.073
Interação [A*B]	-.033**	.017	-1.963
	R^2 ajustado =	0.066	
	F (3, 503) =	11.804	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

** Relação é significativa no nível $p \leq .05$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

Quadro 5

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional normativo na relação entre a eficácia social e a confiança

Variáveis independentes	Confiança		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.235*	.017	246.115
Eficácia Social [A]	.163*	.019	8.374
Comprometimento Organizacional Normativo[B]	.016	.012	1.301
Interação [A*B]	.001	.013	.092
	R^2 ajustado =	0.124	
	F (3, 503) =	23.694	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Quadro 6

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional normativo na relação entre a eficácia social e a preocupação

Variáveis independentes	Preocupação		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.007*	.023	174.387
Eficácia Social [A]	.107*	.026	4.125
Comprometimento Organizacional Normativo[B]	-.003	.016	-.209
Interação [A*B]	-.002	.018	-.134
	R^2 ajustado =	0.033	
	F (3, 503) =	5.724	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

Quadro 7

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional afetivo na relação entre a iniciação e persistência e a confiança

Variáveis independentes	Confiança		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.238*	.016	263.641
Iniciação e Persistência [A]	.270*	.023	11.595
Comprometimento Organizacional Afetivo [B]	.030	.016	1.895
Interação [A*B]	-.059*	.022	-2.650
	R^2 ajustado =	0.238	
	F (3, 503) =	52.416	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Quadro 8

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional afetivo na relação entre a iniciação e persistência e a preocupação

Variáveis independentes	Preocupação		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.009*	.022	179.205
Iniciação e Persistência [A]	.212*	.032	6.561
Comprometimento Organizacional Afetivo [B]	.011	.022	.507
Interação [A*B]	-.037	.031	-1.195
	R^2 ajustado =	0.087	
	F (3, 503) =	15.926	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

Quadro 9

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional afetivo na relação entre a eficácia perante as adversidades e a confiança

Variáveis independentes	Confiança		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.241*	.016	258.628
Eficácia perante as Adversidades [A]	.180*	.018	9.965
Comprometimento Organizacional Afetivo [B]	.027	.016	1.660
Interação [A*B]	-.060*	.017	-3.510
	R^2 ajustado =	0.210	
	F (3, 503) =	44.639	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Quadro 10

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional afetivo na relação entre a eficácia perante as adversidades e a preocupação

Variáveis independentes	Preocupação		
	B	SE	t
Constante	4.011*	.023	176.880
Eficácia perante as Adversidades [A]	.129*	.025	5.143
Comprometimento Organizacional Afetivo [B]	.010	.023	.458
Interação [A*B]	-.043	.024	-1.836
	R^2 ajustado =	0.065	
	F (3, 503) =	11.646	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

Quadro 11

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional afetivo na relação entre a eficácia social e a confiança

Variáveis independentes	Confiança		
	B	SE	t
Constante	4.238*	.017	244.981
Eficácia Social [A]	.158*	.020	8.083
Comprometimento Organizacional Afetivo [B]	.022	.017	1.304
Interação [A*B]	-.026	.019	-1.370
	R^2 ajustado =	0.127	
	F (3, 503) =	24.400	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Quadro 12

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional afetivo na relação entre a eficácia social e a preocupação

Variáveis independentes	Preocupação		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.010*	.023	173.388
Eficácia Social [A]	.106*	.026	4.046
Comprometimento Organizacional Afetivo [B]	.008	.023	.337
Interação [A*B]	-.022	.025	-.846
	R^2 ajustado =	0.034	
	F (3, 503) =	5.988	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

Quadro 13

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional calculativo na relação entre a iniciação e persistência e a confiança

Variáveis independentes	Confiança		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.226*	.016	257.608
Iniciação e Persistência [A]	.296*	.024	12.301
Comprometimento Organizacional Calculativo [B]	.015	.014	1.042
Interação [A*B]	-.050*	.019	-2.683
	R^2 ajustado =	0.236	
	F (3, 503) =	51.692	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Quadro 14

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional calculativo na relação entre a iniciação e persistência e a preocupação

Variáveis independentes	Preocupação		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	3.995*	.023	176.221
Iniciação e Persistência [A]	.231*	.033	6.942
Comprometimento Organizacional Calculativo [B]	-.003	.020	-.173
Interação [A*B]	-.068*	.026	-2.636
	R^2 ajustado =	0.097	
	F (3, 503) =	17.917	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

Quadro 15

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional calculativo na relação entre a eficácia perante as adversidades e a confiança

Variáveis independentes	Confiança		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.215*	.017	253.223
Eficácia perante as Adversidades [A]	.229*	.019	11.988
Comprometimento Organizacional Calculativo [B]	.020	.015	1.357
Interação [A*B]	-.074*	.015	-5.048
	R^2 ajustado =	0.229	
	F (3, 503) =	49.697	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Quadro 16

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional calculativo na relação entre a eficácia perante as adversidades e a preocupação

Variáveis independentes	Preocupação		
	B	SE	t
Constante	3.991*	.023	172.192
Eficácia perante as Adversidades [A]	.159*	.027	5.981
Comprometimento Organizacional Calculativo [B]	-.004	.020	-.207
Interação [A*B]	-.060*	.020	-2.904
	R^2 ajustado =	0.074	
	F (3, 503) =	13.441	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

Quadro 17

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional calculativo na relação entre a eficácia social e a confiança

Variáveis independentes	Confiança		
	B	SE	t
Constante	4.230*	.018	239.054
Eficácia Social [A]	.167*	.020	8.231
Comprometimento Organizacional Calculativo [B]	.007	.016	.444
Interação [A*B]	-.018	.016	-1.125
	R^2 ajustado =	0.123	
	F (3, 503) =	23.579	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.

A Percepção de Autoeficácia na Adaptabilidade de Carreira, mediante o Comprometimento Organizacional em indivíduos da Geração Y

Quadro 18

Resultados de regressão para o modelo da moderação do comprometimento organizacional calculativo na relação entre a eficácia social e a preocupação

Variáveis independentes	Preocupação		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Constante	4.004*	.024	169.638
Eficácia Social [A]	.105*	.027	3.855
Comprometimento Organizacional Calculativo [B]	-.015	.021	-.734
Interação [A*B]	-.012	.022	-.567
	<i>R</i> ² ajustado =	0.035	
	F (3, 503) =	6.014	

* Relação é significativa no nível $p \leq .01$

Fonte: ESS (2019). Cálculos próprios.