

2025

**MARIANA BRÁS FELIX
OLIVEIRA**

**SUORTE SOCIAL E BEM-ESTAR: O KIT
DE SOBREVIVÊNCIA PARA A SELVA DO
TRABALHO**

**MARIANA BRÁS FELIX
OLIVEIRA**

**SUPORTE SOCIAL E BEM-ESTAR: O KIT DE
SOBREVIVÊNCIA PARA A SELVA DO
TRABALHO**

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de
Prof. Doutor Ana Moreira apresentada no
Universidade Europeia Faculdade de Ciências
Sociais e Tecnologia para obtenção de grau de Mestre na
especialidade de Gestão de Recursos Humanos

Agradecimentos

A realização desta tese marca mais uma etapa muito importante no meu percurso acadêmico e a mesma não teria sido possível sem o apoio de variadas pessoas, às quais quero expressar o meu agradecimento.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha Orientadora Prof. Doutora Ana Moreira, pela disponibilidade constante, paciência e conselhos no decorrer deste trabalho. Agradeço também a todos os Colegas e Professores com quem me cruzei ao longo dos anos, em especial ao Prof. Doutor Jorge Simão, pelo acompanhamento indispensável em diversas fases cruciais. À minha Família, Maria Paula Oliveira, Jorge Miguel Oliveira e Marta Oliveira, agradeço toda a ajuda incondicional e constante. Deixo ainda um agradecimento especial à minha avó, Mariana Purificação, pelo incentivo excepcional à continuação dos estudos. Aos meus amigos, Ana Canas, Ana Matos, Denise Fino, José Ferreira, Marta Vaz e Nicole Gabão, por todo o apoio e confiança. Cada conversa, colaboração e momento de descontração ajudaram a tornar esta etapa mais leve e gratificante. Por fim, a todos os que me acompanharam ao longo deste último ano, pela camaradagem, força e alegria, o meu sincero obrigado.

Palavras-Chave

Palavras-chaves: Suporte Social, Bem-estar, Perceção de Empregabilidade, Perceção de Autoeficácia, Estudantes Universitários, Estudo Quantitativo

Resumo

Este estudo teve como objetivo estudar o efeito da perceção de suporte social na perceção de empregabilidade e se esta relação é mediada pelo bem-estar. Outro dos objetivos foi estudar o efeito moderador da perceção de autoeficácia na relação entre o bem-estar e a perceção de empregabilidade. Com esta finalidade formulam-se as seguintes hipóteses: (1) o suporte social tem um efeito positivo e significativo na perceção de empregabilidade; (2) o suporte social tem um efeito positivo e significativo no bem-estar; (3) o bem-estar tem um efeito positivo e significativo na perceção de empregabilidade; (4) o bem-estar tem um efeito mediador na relação entre o suporte social e a perceção de empregabilidade; (5) a perceção de autoeficácia tem um efeito positivo e significativo na perceção de empregabilidade; (6) a perceção de autoeficácia tem um efeito moderador na relação entre o bem-estar e a perceção de empregabilidade. A amostra é composta por 316 participantes, todos eles a estudarem em universidades sediadas em Portugal.

Os resultados indicam-nos que o suporte social, o bem-estar e a perceção de autoeficácia têm um efeito positivo e significativo na perceção de empregabilidade. O bem-estar tem um efeito positivo e significativo na perceção de empregabilidade. O bem-estar medeia a relação entre o suporte social e a perceção de empregabilidade. A perceção de autoeficácia não modera a relação entre o bem-estar e a perceção de empregabilidade. Os resultados a obter neste estudo poderão trazer alguns avanços para a literatura sobre estes constructos e a relação entre eles.

Key words

Keywords: Social Support, Well-being, Perceived Employability, Perceived Self-Efficacy, University Students, Quantitative Study

Abstract

This study aimed to investigate the effect of perceived social support on perceived employability and whether this relationship is mediated by well-being. Another objective was to investigate the moderating effect of perceived self-efficacy on the relationship between well-being and perceived employability. To this end, the following hypotheses were formulated: (1) social support has a positive and significant effect on perceived employability; (2) social support has a positive and significant effect on well-being; (3) well-being has a positive and significant effect on perceived employability; (4) well-being has a mediating effect on the relationship between social support and perceived employability; (5) self-efficacy perception has a positive and significant effect on perceived employability; (6) self-efficacy perception has a moderating effect on the relationship between well-being and perceived employability. The sample consists of 316 participants, all studying at universities based in Portugal.

The results indicate that social support, well-being, and perceived self-efficacy positively and significantly affect perceived employability. Well-being has a positive and significant effect on perceived employability. Well-being mediates the relationship between social support and perceived employability. Perceived self-efficacy does not moderate the relationship between well-being and perceived employability. The results obtained in this study may contribute to the literature on these constructs and their relationship.

Índice

Capítulo 1 - Introdução	2
Capítulo 2 - Revisão da Literatura	5
2.1. <i>Suporte Social</i>	5
2.2. <i>Empregabilidade Percebida</i>	7
2.2.1. <i>Suporte Social e Empregabilidade Percebida</i>	9
2.3. <i>Bem-estar</i>	11
2.3.1. <i>Suporte Social e Bem-estar</i>	13
2.3.2. <i>Bem-estar e Empregabilidade Percebida</i>	14
2.3.3. <i>Suporte Social, Bem-estar e Empregabilidade Percebida</i>	16
2.4. <i>Perceção de Autoeficácia</i>	16
2.4.1. <i>Perceção de Autoeficácia e Empregabilidade Percebida</i>	18
2.4.2. <i>Efeito moderador da Perceção de Autoeficácia</i>	19
Capítulo 3 - Modelo da Investigação	21
Capítulo 4 - Método	22
4.1. <i>Procedimento de recolha de dados</i>	22
4.2. <i>Participantes</i>	22
4.3. <i>Amostra</i>	22
4.4. <i>Procedimentos de análise de dados</i>	24
4.5. <i>Instrumentos</i>	24
Capítulo 5 – Resultados.....	26
5.1 <i>Qualidades métricas dos instrumentos em estudo</i>	26
5.1.1. <i>Escala de Suporte Social</i>	26
5.1.1.1. Validade	26
5.1.1.2. Fiabilidade.....	26
5.1.1.3. Sensibilidade dos itens.....	26
5.1.1.4. Sensibilidade das dimensões	27
5.1.2. <i>Escala de Empregabilidade Percebida</i>	27
5.1.2.1. Validade	27
5.1.2.2. Fiabilidade.....	28

5.1.2.3. Sensibilidade dos itens.....	28
5.1.2.4. Sensibilidade das dimensões.....	28
5.1.3. <i>Escala de Bem-estar</i>	29
5.1.3.1. Validade.....	29
5.1.3.2. Fiabilidade.....	29
5.1.3.3. Sensibilidade dos itens.....	29
5.1.3.4. Sensibilidade das dimensões.....	29
5.1.4. <i>Escala de Eficácia</i>	30
5.1.4.1. Validade.....	30
5.1.4.2. Fiabilidade.....	30
5.1.4.3. Sensibilidade dos itens.....	30
5.1.4.4. Sensibilidade das dimensões.....	31
5.2. <i>Estatística descritiva das variáveis em estudo</i>	31
5.3. <i>Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo</i>	32
5.4. <i>Associação entre as variáveis em estudo</i>	39
5.5. <i>Hipóteses</i>	40
5.5.1. <i>Hipótese 1</i>	40
5.5.2. <i>Hipótese 2</i>	42
5.5.3. <i>Hipótese 3</i>	42
5.5.4. <i>Hipótese 4</i>	43
5.5.5. <i>Hipótese 5</i>	46
5.5.6. <i>Hipótese 6</i>	47
Capítulo 6 – <i>Discussão</i>	49
6.1. <i>Limitações e Futuras Investigações</i>	52
6.2. <i>Implicações Teóricas</i>	53
6.3. <i>Implicações Práticas</i>	53
Capítulo 7 - <i>Conclusões</i>	55
Capítulo 7 - <i>Referências Bibliográfica</i>	55
ANEXOS.....	61
ANEXO A – <i>Questionário</i>	63
ANEXO B – <i>Estatística Descritiva da Amostra</i>	69
ANEXO C – <i>Qualidades Métricas dos Instrumentos</i>	71

ANEXO D – Estatística descritiva das variáveis em estudo	82
ANEXO E – Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo	85
ANEXO F – Correlações.....	101
ANEXO G – Hipóteses	102

Índice de Figuras

Figura 1: Modelo de Investigação	21
Figura 2: Efeito do género nas variáveis em estudo	33
Figura 3: Efeito do estado civil nas variáveis em estudo	33
Figura 4: Efeito da idade nas variáveis em estudo	34
Figura 5: Efeito da zona geográfica nas variáveis em estudo	35
Figura 6: Efeito da condição de estudante/trabalhador-estudante nas variáveis em estudo ..	36
Figura 7: Efeito do Curso nas variáveis em estudo	37
Figura 8: Efeito do Ano a frequentar nas variáveis em estudo	38
Figura 9: Efeito do carácter público/privado da instituição de ensino nas variáveis em estudo	39

Índice de Tabelas

Tabela 1: Definições de Suporte Social	5
Tabela 2: Definições de Empregabilidade e Empregabilidade Percebida.....	8
Tabela 3: Estudos sobre a relação entre o Suporte Social e Empregabilidade Percebida	10
Tabela 4: Definições de Bem-estar	11
Tabela 5: Estudos sobre a relação entre o Suporte Social e o Bem-estar	14
Tabela 6: Estudos sobre a relação entre o Bem-estar e a Empregabilidade Percebida.....	15
Tabela 7: Estudos sobre a relação entre a Percepção de Autoeficácia e a Empregabilidade Percebida	19
Tabela 8. Caracterização da amostra.....	23
Tabela 9. Índices de ajustamento da AFC da escala de Suporte Social	26
Tabela 10. Fiabilidade da escala de Suporte Social	26
Tabela 11. Sensibilidade das dimensões da escala de Suporte Social	27
Tabela 12. Índices de ajustamento da AFC da escala de Empregabilidade Percebida	27
Tabela 13. Fiabilidade da escala de Empregabilidade Percebida	28
Tabela 14. Sensibilidade das dimensões da escala de Empregabilidade Percebida	28
Tabela 15. Índices de ajustamento da AFC da escala de Bem-estar.....	29
Tabela 16. Fiabilidade da escala de Bem-estar.....	29
Tabela 17. Sensibilidade das dimensões da escala de Bem-estar	30
Tabela 18. Índices de ajustamento da AFC da escala de Eficácia	30
Tabela 19. Fiabilidade da escala de Eficácia	30
Tabela 20. Sensibilidade das dimensões da escala de Eficácia	31
Tabela 21. Estatística descritiva das variáveis em estudo	32
Tabela 22. Associação entre as variáveis em estudo.....	39
Tabela 23. Efeito do Suporte Social na Empregabilidade Percebida.....	41
Tabela 24. Efeito do Suporte Social no Bem-estar	42
Tabela 25. Efeito do Bem-estar na Empregabilidade Percebida	43
Tabela 26. Efeito mediador do Bem-estar na relação entre o Suporte Social e a Empregabilidade Percebida Total, Interna e Externa.....	43
Tabela 27. Efeito mediador do Bem-estar na relação entre o Suporte Social da Família e dos Amigos e a Empregabilidade Percebida Total e Externa.....	44
Tabela 28. Efeito mediador do Bem-estar na relação entre o Suporte de Outros e a Empregabilidade Interna	45
Tabela 29. Efeito da Autoeficácia na Empregabilidade Percebida.....	46

Tabela 30. Efeito moderador da Autoeficácia na relação entre o Bem-estar e a Empregabilidade Percebida	47
---	----

Capítulo 1 - Introdução

No início do século XX, Durkheim destacou, no seu estudo sobre o suicídio, a importância dos laços sociais para o bem-estar dos indivíduos. Esta época foi marcada pela crescente industrialização e a consequente migração de áreas rurais para áreas urbanas, tal suscitou o enfraquecimento de laços familiares e perda de apoio social. O autor associou esta ausência a um efeito negativo na saúde mental. Outros autores vieram posteriormente reforçar esta teoria, sendo mais tarde expandida por John Cassel e Gerald Caplan, nos anos 1970. Estes autores defendiam que o suporte social exercia um efeito protetor contra as consequências negativas do stress, e também da desintegração social, e ainda, promovia a saúde, tanto física como mental (Brownell & Shumaker, 1984).

Já nos tempos que correm, a crescente complexidade e constante evolução do ambiente social, tem como resultado, a transformação da forma como os indivíduos constroem e percebem as suas próprias carreiras. De um modo tradicional, o indivíduo desenvolvia a sua carreira dentro de um número limitado de organizações. Porém, nos dias correntes, o mercado de trabalho apresenta-se volátil, o que obrigou os indivíduos a adaptar o seu modelo de carreira, dando assim lugar a um caminho laboral mais aberto e flexível, onde os indivíduos fazem o seu percurso, passando por várias organizações e diferentes indústrias. Esta forma atual de gestão de carreira é definida sobretudo pela dissipação dos contratos ditos paternalistas entre o empregado e o empregador, e também, por uma maior responsabilidade individual (Fugate et al., 2004).

No ambiente de flexibilidade, liberdade, incerteza e constante recomposição, como o que conhecemos hoje, a reestruturação dos mercados, as perdas de emprego, entre outros, obrigam os indivíduos a desenvolver mecanismos, cada vez mais eficazes, de adaptação. Tal instabilidade faz-se notar no plano psicológico e profissional, logo são destacadas competências importantes, como a capacidade do indivíduo de conduzir a mudança de uma maneira proativa, a nível individual e profissional. Com tudo isto, podemos afirmar que o conceito de empregabilidade se manifesta como um construto psicossocial imprescindível para o sucesso e sobrevivência no mercado de trabalho atual (Fugate et al., 2004).

A perceção de empregabilidade e o apoio social dos estudantes universitários é um tema de grande importância para o estudo académico pois, este grupo de indivíduos, apresenta uma lista de desafios pessoais, sociais, identitários, interpessoais, entre outros, para os quais o apoio social tem-se mostrado capaz de responder e proteger, sendo substancial a aspetos como o bem-estar, a autoeficácia, e consequentemente, a satisfação escolar, as expectativas, os resultados

académicos e particularidades emocionais (Fernandes et al., 2012; Gamboa et al., 2022; Mahanta & Aggarwal, 2013; Monteiro et al., 2012).

Assim, o estudo destas quatro variáveis revela-se fulcral para uma melhor compreensão de como os estudantes universitários podem gerir todos os desafios que enfrentam e deste modo, alcançar um maior sucesso e satisfação, seja no âmbito pessoal e/ou profissional (Fernandes et al., 2012; Gamboa et al., 2022; Mahanta & Aggarwal, 2013; Monteiro et al., 2012).

Dado este contexto, o presente estudo procura explorar a inter-relação entre a empregabilidade percebida, o apoio social, o bem-estar e a autoeficácia nos estudantes universitários, com o propósito de apresentar uma compreensão mais aprofundada sobre estes conceitos e a sua influência no desenvolvimento dos estudantes universitários.

O objetivo do estudo passa também por fornecer uma base para futuras investigações na área, explorar as tendências atuais do tema e compreender como é que o suporte social pode ser a chave para os indivíduos, a nível profissional, no que toca ao sucesso no mercado de trabalho e a nível pessoal, no que diz respeito ao bem-estar.

Numa parte inicial, serão apresentados os construtos ao redor dos quais foi desenvolvida a pesquisa, a relação entre os mesmos, suportada por estudos científicos e o respetivo modelo conceptual, desenvolvido como base para o estudo. Numa segunda parte, serão apresentados o estudo quantitativo desenvolvido e a respetiva amostra, dando seguimento para a parte da demonstração dos resultados e a sua discussão, tal como, limitações identificadas e sugestões para pesquisas futuras, pertinentes ao tópico.

Este projeto de dissertação encontra-se estruturado em 6 capítulos.

No capítulo 1 está a introdução, onde se descreve a pertinência do estudo, assim como os objetivos do mesmo.

Já no capítulo 2 é apresentada a revisão da literatura dividida em quatro subcapítulos, e são eles: suporte social; empregabilidade percebida; bem-estar; e perceção de autoeficácia. A revisão da literatura a cerca de cada uma das variáveis, encontra-se desenvolvida nestes mesmo subcapítulos, tal como a justificativa para as hipóteses formuladas.

No capítulo 3, designado de modelo de investigação, é onde se encontra o modelo conceptual de investigação e as respetivas hipóteses.

No capítulo 4, falaremos então do método. Este capítulo apresenta-se dividido em 3 subcapítulos: procedimento de recolha de dados e participantes, onde será descrita a amostra e a ferramenta utilizada para a recolha dos dados, bem como a sua divulgação; procedimento de

análise de dados, onde serão descritos todos os tratamentos estatísticos efetuados; instrumentos, onde serão descritos ao pormenor os instrumentos utilizados no estudo.

Já no capítulo 5, intitulado de resultados esperados. Neste capítulo indicam-se os resultados esperados para cada uma das hipóteses formuladas.

No capítulo 6 apresenta-se o plano de trabalho, com a respetiva calendarização.

Capítulo 2 - Revisão da Literatura

2.1. Suporte Social

Brownell e Shumaker (1984) descrevem o suporte social como sendo uma relação entre o prestador e o beneficiário, com a finalidade de proporcionar o bem-estar do beneficiário.

O suporte social, segundo Wills (1991, citado por Taylor, 2011, p. 192), pode ser também caracterizado pelo sentimento e a experiência de ser amado, cuidado, respeitado e valorizado pelos outros, e provém de uma rede social de ajuda e compromisso. Essa mesma rede social pode ser composta por familiares, amigos, parceiro/a, colegas de trabalho, animais de estimação, entre outros (Allen et al., 2002).

Por vezes, as relações sociais e os recursos fornecidos, podem não ter apenas um efeito benéfico, mas também efeitos negativos. O suporte social é sem dúvida um construto multifacetado, que inclui desagregação e especificidades entre dimensões estruturais e funcionais (Mahanta & Aggarwal, 2013). Na tabela 1 encontram-se algumas definições de suporte social.

Tabela 1: *Definições de Suporte Social*

Definição de Suporte Social	Autores
O Suporte Social é a relação entre o prestador e o beneficiário, com a finalidade de proporcionar o bem-estar do beneficiário.	Brownell e Shumaker (1984)
O Suporte Social é o sentimento e a experiência de ser amado, cuidado, respeitado e valorizado pelos outros, e provém de uma rede social de ajuda e compromisso.	Wills (1991, citado por Taylor, 2011, p. 192)
O Suporte Social é um construto multifacetado, que inclui desagregação e especificidades entre dimensões estruturais e funcionais.	Mahanta & Aggarwal (2013)

Na perspectiva de Carvalho et al. (2011), o suporte social possui vários tipos diferentes de apoio, que um indivíduo pode receber, da sua rede social. Podemos então dividir o suporte social em três grandes categorias, e são elas:

- a) O suporte instrumental é todo o apoio tangível que outros podem fornecer, por exemplo, apoio financeiro, apoio afetivo, apoio no cuidado da casa e dos filhos, entre outras coisas mais (Carvalho et al., 2011).
- b) O suporte informacional, que pode, por vezes, fazer parte do suporte social instrumental, define-se como um tipo de apoio que ocorre quando um indivíduo ajuda outro a entender um acontecimento stressante, e conseqüentemente, a

controlar quais os recursos/estratégias de adaptação, que podem vir a ser necessárias nessa situação (Taylor, 2011).

- c) Por último, o suporte emocional caracteriza-se como a existência de uma rede social, na qual o indivíduo sente que pode confiar, que demonstra preocupação, que valoriza e manifesta gostar do beneficiário, geralmente aumentando a autoestima do mesmo (Carvalho et al., 2011).

Existem ainda duas fontes de suporte social distintas, o suporte social formal e informal. As fontes de suporte social formal abrangem organizações sociais, como por exemplo, hospitais, assim como, profissionais organizados para fornecer cuidados, sendo estes, médicos, assistentes sociais, psicólogos, e assim por diante. Já o suporte informal inclui familiares, vizinhos, amigos, ou até mesmo associações como clubes, igrejas, ou qualquer outro tipo de corpo, capaz de proporcionar suporte perante dificuldades da vida (Carvalho et al., 2011).

Devido à multidimensionalidade do conceito de suporte social, os autores Dunst e Trivette (1990, citados por Pais-Ribeiro, 1999, p. 548), sugere a presença de cinco elementos interligados no que toca ao suporte social. O primeiro componente é designado de componente constitucional e inclui as necessidades e a concordância com o suporte existente. O segundo, intitulado de componente relacional, diz respeito aos aspetos de tamanho da rede social e estatuto familiar/profissional. Já o terceiro, componente funcional, diz respeito ao suporte que se encontra disponível e à quantidade do mesmo. De seguida, o componente estrutural, que diz respeito a aspetos como: proximidade psicológica/física, nível de relação, regularidade de contacto, reciprocidade e consistência. E, como última componente, a satisfação, que é referente, tanto à ajuda que é prestada, como à utilidade da mesma (Pais-Ribeiro, 1999).

Existem ainda aspetos que podem ter uma grande influência no suporte social, como a cultura e o género. No que diz respeito ao género, as mulheres recebem e fornecem mais apoio social do que os homens e mobilizam regularmente as suas redes de apoio em situações de stress. Os homens, apesar de possuírem uma rede social mais alargada, mantêm relações menos íntimas. Acontece o contrário no caso das mulheres, onde a rede social é mais reduzida, porém o vínculo de relações sociais é mais intenso (Taylor, 2011).

Já no que toca às diferenças culturais, os americanos europeus apresentam-se como mais propícios a procurar apoio social, em contraste com os americanos asiáticos, que tendem a evitar sobrecarregar outros com problemas pessoais. De uma forma geral, tanto o género, como os contextos culturais, podem moldar significativamente a forma como o apoio social é dado, recebido e percebido (Taylor, 2011).

Com o avanço da literatura, o construto dos cinco elementos de suporte social foi ultrapassado, logo surgiu a necessidade de distinguir o suporte social percebido do suporte social recebido. Onde, o suporte social percebido, refere-se à percepção que o indivíduo tem de que é amado e de que possui alguém a quem recorrer, se necessitar (Carvalho et al., 2011). Por exemplo, o facto de o indivíduo saber que pode pedir apoio e recebê-lo é por si só reconfortante, pois, o apoio social não se baseia apenas numa relação de troca, em que um indivíduo recebe benefícios de outro, mas também, na percepção de ajuda e apoio que podem potencialmente estar disponíveis (Taylor, 2011).

Os estudantes universitários obtêm o seu apoio social de variadas fontes como, família, colegas de turma e professores, e o apoio social de cada uma destas fontes está correlacionado a resultados benéficos para os estudantes. Estes representam a fase jovem-adulta da vida, caracterizada por crises de desenvolvimento, onde tentam estabelecer uma identidade, lidar com a sua independência, estabelecer relações íntimas e aumentar os seus compromissos de amizade. Logo, é importante explorar a percepção que os jovens universitários têm a cerca do apoio social que os mesmo sentem que recebem ou possuem disponível (Mahanta & Aggarwal, 2013).

2.2. Empregabilidade Percebida

A empregabilidade, que inicialmente era definida com base em parâmetros como o número de ofertas de emprego ou na situação laboral (estar ou não empregado), tem sido, cada vez mais, analisada perante uma perspetiva processual. Esta abordagem tem procurado destacar as diferentes estratégias adotadas pelos indivíduos na gestão das suas carreiras (Gamboa et al., 2022)

Segundo os autores (Hillage & Pollard, 1998) a empregabilidade individual, no seu nível mais abrangente, refere-se à capacidade de um indivíduo em ser empregue. Nas últimas décadas, a empregabilidade individual tem recebido crescente atenção académica, pois está relacionada com as mudanças na relação entre colaborador e empregador. Mais concretamente, no que diz respeito à responsabilidade pelo desenvolvimento de carreira, pois esta tem vindo a transferir-se do empregador para o próprio indivíduo. Tal acontece devido ao facto de os empregadores já não terem a capacidade de garantir um emprego vitalício, devido à intensificação da concorrência (Vanhercke et al., 2016).

Para as empresas se manterem competitivas, os empregadores procuram “colaboradores empregáveis”, ou seja, que ajustem as suas competências e conhecimentos em função dos avanços tecnológicos. Como resultado, os colaboradores precisam de confiar mais na sua

própria capacidade de garantir emprego, de modo a responder a estas mudanças, o que destaca a importância da empregabilidade individual (Vanhercke et al., 2016).

Para os indivíduos, a empregabilidade pode ser uma alternativa à segurança no emprego, uma vez que podem encontrar essa mesma segurança na convicção de que as suas competências não estão limitadas a um único empregador, mas são sim transferíveis entre organizações (Vanhercke et al., 2016). De forma resumida, podemos afirmar que, a empregabilidade proporciona aos indivíduos uma sensação de controlo sobre as suas carreiras, permitindo-lhes perseguir e alcançar os seus próprios objetivos profissionais (Fugate et al., 2004).

Seguindo a linha de pensamento dos autores Fugate e Kinicki (2008), os mesmos definem a empregabilidade como um constructo psicossocial, que se baseia principalmente em competências transversais, como por exemplo a identidade de carreira ou, igualmente, a abertura à mudança. Segundo a literatura, podemos afirmar que a definição de empregabilidade varia significativamente consoante o nível de análise em que nos posicionamos (Gamboa et al., 2022).

Ao nível individual, Rothwell (2015), destaca o conceito de empregabilidade percebida, que se refere à perceção que o indivíduo tem das suas competências e/ou capacidades para obter e manter uma atividade profissional, em função da sua qualificação. Na tabela 2 encontram-se algumas definições de empregabilidade percebida.

Tabela 2: Definições de Empregabilidade e Empregabilidade Percebida

Definição de Empregabilidade e Empregabilidade Percebida	Autores
A Empregabilidade individual, no seu nível mais abrangente, refere-se à capacidade de um individuo em ser empregue.	Hillage & Pollard (1998)
A Empregabilidade é definida como um constructo psicossocial, que se baseia principalmente em competências transversais, como por exemplo a identidade de carreira ou, igualmente, a abertura à mudança.	Fugate e Kinicki (2008)
A Empregabilidade Percebida refere-se à perceção que o indivíduo tem das suas competências e/ou capacidades para obter e manter uma atividade profissional, em função da sua qualificação.	Rothwell (2015)

Existem quatro características principais que aparecem de forma recorrente nas várias definições de empregabilidade percebida. Em primeiro lugar, o facto de a empregabilidade percebida ser descrita como uma avaliação subjetiva, que se correlaciona a uma interpretação

mais psicológica da empregabilidade. Em segundo lugar, no seu sentido mais amplo, a empregabilidade percebida refere-se às possibilidades de emprego. Em terceiro lugar, esta definição aborda, tanto a capacidade de obter, como de manter um emprego. Por fim, a empregabilidade percebida diz respeito às oportunidades de emprego, sejam elas com o atual empregador ou no mercado de trabalho externo. Assim, a empregabilidade percebida tem-se mostrado um conceito abrangente, que pode ser aplicável a diferentes grupos do mercado de trabalho, fases de carreira, tipos de emprego e que simultaneamente tem em conta, não só elementos estruturais, como também pessoais (Vanhercke et al., 2016).

Rothwell (2015), singulariza a empregabilidade percebida em duas dimensões distintas: a interna, referente à reconhecimento de atributos individuais pertinentes para o desempenho profissional e a procura de emprego, como por exemplo a autoconfiança. E a externa, que reflete os benefícios ligados à qualidade dos contextos de aprendizagem ou de trabalho, como as exigências do mercado de trabalho.

O foco nas percepções e subjetividade dos indivíduos, que coloca a empregabilidade no campo da ação individual, torna-se relevante num cenário em que os estudantes universitários necessitam de uma especial atenção relacionada com a transição para o mercado de trabalho (Gamboa et al., 2022).

A empregabilidade percebida é considerada uma ferramenta fundamental para os estudantes universitários e para a sua gestão de carreira (Gamboa et al., 2022). “*(Graduate) Students need to define what type of jobs they want and what competences these types of jobs they desire require in order to maximize their possibilities of attaining those jobs (...)*” (Vanhercke et al., 2016, p. 11).

2.2.1. Suporte Social e Empregabilidade Percebida

Segundo os autores Tentama et al. (2019), os indivíduos não garantem necessariamente uma boa empregabilidade sem o suporte social adequado, pois este é crucial para melhorar a perspetiva de empregabilidade, “*(...) the more powerful an individual’s social support network, the stronger his or her employability.*” (Xia et al., 2020, p. 5).

As relações sociais do indivíduo revelam-se uma das principais fontes de sucesso na obtenção de emprego, uma vez que o apoio social atua como fonte de informação e motivação ao longo de todo o processo. É também bastante relevante o tamanho da rede de suporte, uma vez que “*(...) individuals with more extensive social support networks are believed to have higher employability.*” (Tentama et al., 2019, p. 240).

O suporte social é também, um recurso psicológico que fortalece a capacidade dos indivíduos para, por exemplo, gerir o stress ou até enfrentar a possibilidade de não conseguirem um emprego. “*Theorists believe that social support may provide a parsimonious explanation as to why, for example, some people fare better than others when exposed to similar stressful circumstances.*” (Brownell & Shumaker, 1984, p. 4).

Na Teoria da Conservação de Recursos (Conservation of Resources Theory - COR), desenvolvida por Hobfoll (1989), o autor propõe que os indivíduos são motivados a adquirir, preservar e proteger recursos que consideram valiosos para si (Barbosa De Oliveira & Neri, 2021). Neste contexto, o suporte social é referido como um recurso essencial, que ajuda os indivíduos a desenvolverem-se, a atingir os seus objetivos profissionais e a aumentarem o seu nível de empregabilidade. Assim, o suporte social proporciona ao indivíduo uma maior capacidade para enfrentar mudanças na sua vida, gerando sentimentos de segurança e confiança, enquanto promove a autoestima e incentiva a proatividade (Tentama et al., 2019). Na tabela 3 encontram-se alguns estudos que relacionam o suporte social com a empregabilidade percebida.

Tabela 3: *Estudos sobre a relação entre o Suporte Social e Empregabilidade Percebida*

Estudos que confirmaram a relação entre o Suporte Social e Empregabilidade Percebida	Autores
Os indivíduos não garantem necessariamente uma boa empregabilidade sem o suporte social adequado, pois este é crucial para melhorar a perspectiva de empregabilidade.	Tentama et al. (2019)
A Teoria da Conservação de Recursos (Conservation of Resources Theory - COR), propõe que os indivíduos são motivados a adquirir, preservar e proteger recursos que consideram valiosos para si.	Barbosa De Oliveira & Neri (2021)

Desta forma, e com base na COR, é possível hipotetizar uma relação positiva entre o nível de suporte social que um indivíduo recebe e sua percepção de empregabilidade, pois ambos se sustentam na conservação e na mobilização de recursos essenciais para o sucesso profissional (Barbosa De Oliveira & Neri, 2021).

Hipótese 1: O suporte social tem um efeito positivo e significativo na Empregabilidade Percebida.

2.3. Bem-estar

O bem-estar é um campo de estudo muito abrangente, no qual as pesquisas realizadas refletem diferentes formas de entender e aplicar o conceito em termos teóricos e práticos (Ferreira Novo, 2000).

Embora o termo bem-estar seja bastante utilizado, não existe uma definição consensual, sendo frequentemente usado como um conceito amplo para descrever a qualidade de vida das pessoas (Dodge et al., 2012). Muitas vezes, termos como felicidade, e também, satisfação com a vida, são utilizados indistintamente para designar ou fazer referência ao bem-estar (Selwayn & Wood, 2015).

Ereaut e Whiting (2008) afirmam que o bem-estar é nada mais do que aquilo que um grupo ou grupos de pessoas consideram coletivamente como uma "vida boa". Dodge et al. (2012) propuseram uma abordagem diferente, vendo o bem-estar como o equilíbrio entre recursos e desafios. Segundo os autores, o bem-estar estável ocorre quando os indivíduos dispõem dos recursos psicológicos, sociais e físicos necessários para enfrentar um determinado desafio, seja ele psicológico, social ou físico (Dodge et al., 2012). Na tabela 4 encontram-se algumas definições de bem-estar.

Tabela 4: *Definições de Bem-estar*

Definição de Bem-estar	Autores
O Bem-estar é frequentemente usado como um conceito amplo para descrever a qualidade de vida das pessoas.	Dodge et al. (2012)
O Bem-estar é nada mais do que aquilo que um grupo ou grupos de pessoas consideram coletivamente como uma "vida boa".	Ereaut e Whiting (2008)
O Bem-estar é o equilíbrio entre recursos e desafios.	Dodge et al. (2012)

É consensual, apesar das diferenças de conceptualização e aplicação do conceito, que a origem do mesmo se encontra na discussão científica e filosófica entre o Hedonismo e a Eudaimonia, como propósitos de vida. Esta discussão resultou em duas correntes de pensamento, que moldam os modelos atuais de bem-estar:

- a) Bem-estar subjetivo (BES), que fundamenta enquanto modelo teórico, a abordagem Hedónica. Este baseia-se principalmente no princípio de maximizar o prazer e minimizar a dor, e ainda sustenta que, o bem-estar é definido pela avaliação subjetiva da felicidade, relacionada com as experiências de prazer e sofrimento.

Apesar da grande quantidade de estudos nesta área, a abordagem Hedónica enfrenta as mais variadas críticas, em específico no que diz respeito à sua limitada base conceptual, teórica e empírica (Monteiro et al., 2012).

- b) Bem-estar psicológico (BEP), que ganha espaço com as lacunas da perspetiva anterior, surge como uma abordagem mais abrangente e com uma perspetiva Eudaimónica. O funcionamento psicológico positivo e a promoção de valores como o florescimento, o crescimento pessoal e a autorregulação, ganham foco. Processos afetivos, emocionais e até cognitivos apresentam-se como recursos psicológicos que o indivíduo dispõe e pelos quais o bem-estar pode ser reconhecido (Monteiro et al., 2012). Os autores Ryff et al. (1995) consideram ainda que se pode definir o bem-estar psicológico em seis dimensões diferente: autoconhecimento, relacionamentos positivos com os outros, autonomia, domínio do meio, objetivos de vida e, por fim, crescimento pessoal. Estas devem ser consideradas como partes integrantes do próprio bem-estar do indivíduo, em vez de serem vistas apenas como fatores que contribuem para o bem-estar do mesmo (Butler & Kern, 2016).

Ambas as perspetivas valorizam princípios que promovem a capacidade do indivíduo em refletir sobre o que lhe traz bem-estar na vida. Contudo, em termos de avaliação, o bem-estar psicológico (BEP) ajuda a identificar a satisfação e felicidade do indivíduo em domínios psicológicos específicos, além dos recursos psicológicos que o mesmo possui (Monteiro et al., 2012).

Dentro do BEP, o conceito de florescimento pode ser definido como um estado ótimo de dinâmico de funcionamento psicossocial (Monteiro et al., 2012). O autor Keyes (2002) sugere que o florescimento requer indicadores de um elevado bem-estar emocional, psicológico e social. Seligman (2011) apresenta então o modelo PERMA, que afirma que o florescimento é alcançado através de cinco pilares do bem-estar: emoção positiva, envolvimento, relacionamentos, significado e realização. São então identificados dez componentes do florescimento, incluindo: estabilidade emocional, envolvimento, significado, competência, otimismo, emoções positivas, relacionamentos saudáveis, autoestima, resiliência e vitalidade (Butler & Kern, 2016).

Diferentes tipos de felicidade, contribuem para uma perceção geral de bem-estar subjetivo, mas manifestam-se de formas distintas, dependendo da pessoa e do contexto. Não existe um único modelo de bem-estar que seja o melhor, pois diferentes abordagens podem ser

úteis para transformar o conceito abstrato de bem-estar em áreas concretas que podem ser medidas, desenvolvidas e, por exteriormente, sustentadas (Butler & Kern, 2016).

O estudo do bem-estar em estudantes universitários reveste-se de grande importância devido à vulnerabilidade, apresentada por este grupo a questões como “(...) *problemas de saúde física decorrentes do consumo de álcool (...) tabaco e drogas ilícitas (...) assim como o envolvimento em comportamentos sexuais de risco (...)*” (Monteiro et al., 2012, p. 63). Para este grupo social também são comuns questões psicológicas como: ansiedade, stress, baixa autoestima, entre outros. Todas estes fatores afetam o bem-estar geral dos estudantes universitários, tornando essencial a compreensão do seu impacto na vida dos mesmos (Monteiro et al., 2012).

2.3.1. *Suporte Social e Bem-estar*

Segundo Awang et al. (2014) vários estudos indicam uma relação significativa entre a percepção de suporte social e o bem-estar dos estudantes, onde um maior suporte social, tanto de amigos, como de família, é compatível a uma maior satisfação com a vida.

De acordo com Mahanta e Aggarwal (2013) os estudantes universitários que contam com um maior suporte parental tendem a ser mais felizes e menos deprimidos do que aqueles com menor suporte dos pais. É também referido pelos autores que, é manifestada uma maior influencia no bem-estar por parte dos amigos quando comparados com a família. Este suporte social por parte dos amigos está associado a um menor stress e a uma maior satisfação com a vida.

A existência de uma rede de apoio pode influenciar a forma como um evento é interpretado, transformando um potencial fator de stress num desafio ou reduzir a escala de um problema, fazendo com que o mesmo pareça mais fácil de ser gerido (Brownell & Shumaker, 1984).

Segundo Thomas e Gupta (2021), podemos afirmar que a Teoria do Capital Social se aplica principalmente á saúde e ao bem-estar. Apesar do conceito de capital social já ter sido definido por autores como Boudieu, Coleman e Putnam (Portela et al., 2013), podemos hoje definir o capital social sendo este: a junção dos recursos reais e tangíveis, disponíveis e derivados da rede de relações de um indivíduo (Thomas & Gupta, 2021). Na tabela 5 encontram-se alguns estudos que relacionam o suporte social com o bem-estar.

Tabela 5: *Estudos sobre a relação entre o Suporte Social e o Bem-estar*

Estudos que confirmaram a relação entre o Suporte Social e o Bem-estar	Autores
Vários estudos indicam uma relação significativa entre a percepção de suporte social e o bem-estar dos estudantes, onde um maior suporte social, tanto de amigos, como de família, é compatível a uma maior satisfação com a vida.	Awang et al. (2014)
A Teoria do Capital Social aplica-se principalmente á saúde e ao bem-estar.	Thomas e Gupta (2021)
O capital social a nível individual e coletivo, encontra-se numa relação positiva com o bem-estar, a felicidade e a satisfação com a vida, sendo esta relação bastante estimulada por fatores como a confiança e a própria participação do individuo em redes sociais.	(Portela et al., 2013)

O capital social a nível individual e coletivo, encontra-se numa relação positiva com o bem-estar, a felicidade e a satisfação com a vida, sendo esta relação bastante estimulada por fatores como a confiança e a própria participação do individuo em redes sociais. Estas apresentam-se como as componentes mais importantes do capital social, no que diz respeito ao bem-estar (Portela et al., 2013).

Para os estudantes universitários, sentirem-se amados, cuidados e apoiados por amigos, familiares, entre outros, pode ter um impacto significativo no seu bem-estar geral, especialmente em relação a aspetos como a depressão e ansiedade (Mahanta & Aggarwal, 2013).

2.3.2. Bem-estar e Empregabilidade Percebida

Segundo Vanhercke et al. (2016) é defendido pela maioria dos autores que, a percepção de empregabilidade impacta positivamente o bem-estar, porque essa mesma percepção proporciona aos indivíduos recursos considerados importantes.

Os indivíduos que se consideram empregáveis sentem que têm a capacidade de encontrar trabalho mais facilmente, logo possuem também mais controlo sobre a sua própria situação laboral. Têm ainda mais facilidade em negociar melhores condições de trabalho, mudar de emprego perante uma situação adversa, e preocupam-se menos com as consequências que advêm de não terem um emprego. Todas estas vantagens acabam por contribuir para o bem-estar e proteção da saúde dos indivíduos (Berntson, 2008; Vanhercke et al., 2016).

Por outro lado, os indivíduos que se consideram menos empregáveis podem ter um medo associado à perda de recursos profissionais, que os mesmo valorizam bastante, como o

desenvolvimento profissional, autonomia e suporte social, o que pode por sua vez originar o mal-estar (Vanhercke et al., 2016).

De acordo com Berntson (2008) , a teoria de Lazarus e Folkman (1984) acerca do stress, destaca que os indivíduos podem avaliar as situações em dois níveis. Em primeiro lugar, os indivíduos tendem a fazer uma avaliação inicial ou primária, que tem como objetivo definir se a situação é stressante, positiva ou irrelevante. E de seguida, é feita uma avaliação secundária, que tem como finalidade perceber se o individuo possui os recursos necessários para lidar com um determinado cenário ou situação. Se um individuo se sente empregável, é mais provável que encare as situações como desafios, em vez de ameaças, o que por sua vez reduz o stress. Ou, até mesmo se a situação for avaliada como stressante, o facto de o individuo estar empregado pode ajudar a gerir e lidar com a situação.

Podemos afirmar ainda que, a empregabilidade percebida pode contribuir para uma melhoria no bem-estar, e, por outro lado, um bom nível de bem-estar pode também reforçar a percepção de empregabilidade. Esta interação recíproca demonstra que, com base numa relação bidirecional, ambos os fatores estão interligados e influenciam-se mutuamente (Vanhercke et al., 2016). Na tabela 6 encontram-se alguns estudos que relacionam o bem-estar com a empregabilidade percebida.

Tabela 6: *Estudos sobre a relação entre o Bem-estar e a Empregabilidade Percebida*

Estudos que confirmaram a relação entre o Bem-estar e a Empregabilidade Percebida	Autores
A Percepção de Empregabilidade impacta positivamente o Bem-estar, porque essa mesma percepção proporciona aos indivíduos recursos considerados importantes.	Vanhercke et al. (2016)
A teoria de Lazarus e Folkman (1984) acerca do stress, destaca que os indivíduos podem avaliar as situações em dois níveis. Se um individuo se sente empregável, é mais provável que encare as situações como desafios, em vez de ameaças, o que por sua vez reduz o stress.	Berntson (2008)
A Empregabilidade Percebida pode contribuir para uma melhoria no bem-estar, e, por outro lado, um bom nível de bem-estar pode também reforçar a percepção de empregabilidade.	Vanhercke et al. (2016)

Hipótese 3: O Bem-estar tem um efeito positivo e significativo na Empregabilidade Percebida.

2.3.3. *Suporte Social, Bem-estar e Empregabilidade Percebida*

De acordo com Bakari e Hunjra (2018) a empregabilidade percebida apresenta uma relação positiva com a felicidade e o bem-estar dos indivíduos. Os autores afirmam que uma maior percepção de empregabilidade suscita uma avaliação positiva da própria situação laboral, o que por sua vez, leva o indivíduo a melhores resultados relacionados com a saúde e o bem-estar. É também salientado que, no futuro, os indivíduos que se consideram empregáveis, apresentam uma maior tendência para serem mais felizes e demonstrarem mais saúde mental e bem-estar.

A empregabilidade não é uma tarefa exclusiva dos estudantes universitários, pois o apoio social, proveniente de pais, professores, amigos, entre outros, contribui não só para a percepção de empregabilidade como também para fatores como o bem-estar dos estudantes (Rothwell et al., 2009).

É também referido por Bakari e Hunjra (2018) que, tanto o apoio organizacional como o apoio social, contribuem para o desenvolvimento do bem-estar e da empregabilidade.

Hipótese 4: O Bem-estar tem um efeito mediador na relação entre o Suporte Social e a Empregabilidade Percebida.

2.4. **Percepção de Autoeficácia**

A autoeficácia pode ser descrita como a percepção que os indivíduos têm a cerca da sua capacidade em organizar e executar tarefas, em situações imprevisíveis e/ou de stress (Fernandes et al., 2012).

Segundo os autores Wood e Bandura (1989) a autoeficácia abrange a confiança pessoal que o indivíduo possui acerca das suas próprias aptidões e que estimulam aspetos como recursos cognitivos, ou até mesmo, ações necessárias para exercer controlo em determinadas situações. A autoeficácia é também vista como uma variável que desempenha um papel motivacional (Fernandes et al., 2012).

De acordo com Samssudin (2009), o conceito de autoeficácia pode ser dividido em três dimensões, e são elas: a magnitude, que está relacionada com a confiança nas crenças de eficácia, especialmente no que diz respeito a experiências que as desafiem. Como por exemplo, os indivíduos que apresentem uma baixa autoeficácia tendem a evitar tarefas complexas, enquanto aqueles com alta autoeficácia vêm essas mesmas tarefas como desafios e mantêm-se comprometidos com seus objetivos, mesmo quando confrontados com fracassos. Já a

generalidade, diz respeito ao leque de situações em que o indivíduo se considera eficaz, variando conforme as características das atividades, das situações ou das pessoas envolvidas. Por fim, o nível, refere-se à quantidade de ações que o indivíduo acredita que tem a capacidade para executar ou à dificuldade das tarefas que o mesmo se sente capaz de realizar.

É de realçar que, nem sempre o aumento da crença de eficácia leva a mudanças no comportamento (Samssudin, 2009), pois a autoeficácia apresenta-se como um conceito específico, que varia dependendo da situação, sendo a sua avaliação mais adequada em domínios específicos, do que por meio de medidas gerais (Bandura, 1986).

As crenças de autoeficácia são formadas e reforçadas por quatro fontes de informação: (Bandura, 1986; Samssudin, 2009)

- a) Experiências de mestria, onde o sucesso em tarefas reforça as crenças de autoeficácia, enquanto as falhas, especialmente no início do desenvolvimento dessas crenças, tende a enfraquecê-las.
- b) Aprendizagem vicariante, a qual ocorre através da observação de modelos. Ou seja, quanto mais semelhantes forem os modelos, maior será a influência sobre as crenças de eficácia do indivíduo. O mesmo tende a fazer essa comparação junto daqueles que considera semelhantes ou com os quais se identifica.
- c) Persuasão social, em que o suporte proveniente de pessoas importantes pode reforçar a autoeficácia, porém a eficácia diminui se as experiências diretas acabarem por contradizer as próprias crenças.
- d) Reações emocionais ou fisiológicas, onde as mesmas condicionam a percepção de competência/habilidade do indivíduo. Por exemplo, em situações de stresse, os estados físicos podem ser vistos como indícios de uma performance inferior.

Todo o sistema de crenças de autoeficácia encontra-se dependente da percepção de origem das capacidades. Se o indivíduo adotar a visão de que as capacidades são algo a ser aprimorado, por meio de conhecimento e prática, é possível desenvolver uma autoeficácia resiliente. Esta perspectiva incentiva o indivíduo a procurar oportunidades de aprendizagem, aceitar erros como parte do processo e avaliar o seu desempenho com base no crescimento pessoal. Por outro lado, os indivíduos quem vêem as capacidades como fixas, tendem a avaliar os seus desempenhos como resultado de habilidades/capacidades inatas. Nestes casos, os erros são vistos como ameaças, o que faz com que os indivíduos evitem situações que os desafiem. O sucesso dos outros é visto como uma comparação negativa e os insucessos pessoais comprometem a própria crença de autoeficácia (Bandura, 1993).

Considera-se de grande importância o estudo da autoeficácia junto dos estudantes universitários, pois os mesmos enfrentem desafios diversos, tanto pessoais como externos. Esses desafios testam os seus recursos internos e a capacidade que estes possuem para lidar com a concorrência, a ambiguidade e a incerteza (Fernandes et al., 2012).

2.4.1. *Percepção de Autoeficácia e Empregabilidade Percebida*

Tanto a empregabilidade percebida como a autoeficácia são conceitos que aparecem lado a lado na literatura pois, são ambos construtos principais das competências de gestão de carreiras (Gomes et al., 2019). O grau em que os estudantes acreditam que se conseguem destacar e marcar ou fazer a diferença é extremamente importante, uma vez que, a autoeficácia e a autopercepção influenciam a empregabilidade, tanto de forma direta como indireta, através do desenvolvimento de competências, da compreensão e da metacognição (Qenani et al., 2014).

Segundo a Teoria Sociocognitiva de Carreira (Lent et al., 1994) e também, com mais detalhe, o Modelo Sociocognitivo da Gestão de Carreira (Lent & Brown, 2013), o conceito de empregabilidade percebida surge como preditor da autoeficácia nos estudantes universitários, com ênfase no período de transição para o trabalho. Tal acontece, pois, as competências adquiridas na formação superior ou as “*fontes experienciais da autoeficácia*” (Gomes et al., 2019, p. 87), vão demonstrar uma relação positiva com a confiança apresentada pelos estudantes ao encarar obstáculos, na transição para a vida profissional (Gomes et al., 2019)

No estudo de Gamboa et al. (2014), realizado a estudantes universitários, foi reforçada esta relação, uma vez que, a variável autoeficácia surge positivamente associada à empregabilidade percebida, tanto em adultos que se encontram a procurar um emprego como em estudantes universitários (Gamboa et al., 2022). Na tabela 7 encontram-se alguns estudos que relacionam a percepção de autoeficácia com a empregabilidade percebida.

Tabela 7: *Estudos sobre a relação entre a Percepção de Autoeficácia e a Empregabilidade Percebida*

Estudos que confirmaram a relação entre a Percepção de Autoeficácia e a Empregabilidade Percebida	Autores
A Autoeficácia e a autopercepção influenciam a Empregabilidade, tanto de forma direta como indireta, através do desenvolvimento de competências, da compreensão e da metacognição.	Qenani et al. (2014)
A Teoria Sociocognitiva de Carreira e também, com mais detalhe, o Modelo Sociocognitivo da Gestão de Carreira, indicam que, o conceito de Empregabilidade Percebida surge como preditor da autoeficácia nos estudantes universitários, com ênfase no período de transição para o trabalho.	Lent et al. (1994); Lent & Brown, (2013)
No estudo de Gamboa et al. (2014), realizado a estudantes universitários, foi reforçada esta relação, uma vez que, a variável autoeficácia surge positivamente associada à empregabilidade percebida, tanto em adultos que se encontram a procurar um emprego como em estudantes universitários	Gamboa et al. (2022)

Auferir a possibilidade de relação entre a autoeficácia e a empregabilidade percebida dos estudantes universitários é relevante pois, se os mesmos apresentarem uma autoeficácia elevada, existe a possibilidade que também apresentem uma maior percepção de que possuem as competências necessárias para conseguir um emprego (Ryan, 2023).

Hipótese 5: A Autoeficácia tem um efeito positivo e significativo na Empregabilidade Percebida.

2.4.2. Efeito moderador da Percepção de Autoeficácia

De acordo com Magaletta e Oliver (1999) a autoeficácia e o bem-estar estão relacionadas de uma forma positiva. Ou seja, quando o indivíduo se sente bem, este está mais propenso a sentir-se confiante no que diz respeito à sua capacidade de conseguir o emprego que deseja (Vanhercke et al., 2016).

A Broaden and Build Theory of Positive Emotions vem comprovar a relação acima referida, pois afirma que, o facto do indivíduo se sentir bem, permite ao mesmo ser mais interativo, em relação a ações e pensamentos, no meio que o rodeia. Assim, assume-se que os indivíduos que se sentem bem, têm tendência para perceberem mais possibilidades de emprego. Como acrescento, os indivíduos que apresentem este sentimento, tendem também a sentir-se mais confiantes, tanto em abordagens de situações desafiadoras, como em acreditar que serão bem-sucedidos nas mesmas (Vanhercke et al., 2016).

Por conseguinte, esse mesmo comportamento interativo estimula oportunidades que permitem ao indivíduo construir recursos pessoais duradouros, como por exemplo, a empregabilidade. Com uma maior percepção de empregabilidade, o indivíduo irá também apresentar um maior controlo sobre a sua situação laboral e, portanto, mais bem-estar (Vanhercke et al., 2016).

Hipótese 6: A Autoeficácia tem um efeito moderador na relação entre o Bem-estar e a Empregabilidade Percebida.

Capítulo 3 - Modelo da Investigação

De acordo com as relações e construtos que se pretende explorar no presente estudo, desenvolveu-se um modelo de investigação, cujas hipóteses se sintetizam na figura 1, onde se pretende estudar o efeito mediador do bem-estar na relação entre a perceção de suporte social e a empregabilidade percebida, assim como o efeito moderador da perceção de autoeficácia na relação entre o bem-estar e a empregabilidade percebida.

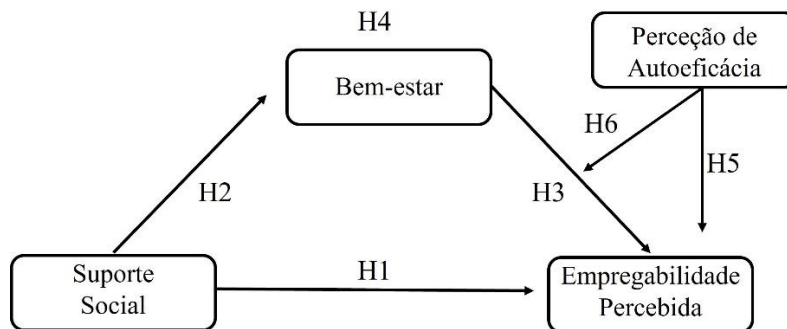


Figura 1: *Modelo de Investigação*

Hipótese 1: O Suporte Social tem um efeito positivo e significativo na Empregabilidade Percebida.

Hipótese 2: O Suporte Social tem um efeito positivo e significativo no Bem-estar.

Hipótese 3: O Bem-estar tem um efeito positivo e significativo na Empregabilidade Percebida.

Hipótese 4: O Bem-estar tem um efeito mediador na relação entre o Suporte Social e a Empregabilidade Percebida.

Hipótese 5: A Autoeficácia tem um efeito positivo e significativo na Empregabilidade Percebida.

Hipótese 6: A Autoeficácia tem um efeito moderador na relação entre o Bem-estar e a Empregabilidade Percebida.

Capítulo 4 - Método

4.1. Procedimento de recolha de dados

Participaram neste estudo 342 indivíduos, mas apenas 316 foram considerados válidos por reunirem a condição de serem estudantes de universidades portuguesas. O procedimento de recolha de dados foi o não probabilístico, intencional e de tipo *snowball* (Trochim, 2000). O estudo é de carácter exploratório e transversal, uma vez que os dados foram recolhidos apenas num momento único.

O questionário foi disponibilizado online através da plataforma *Google Forms* e partilhado via link em ferramentas como o *gmail*, o *whatsapp*, o *linkedin* e o *instagram*. Na primeira parte do questionário os participantes foram informados sobre o objetivo da recolha de dados, assim como, da garantia de confidencialidade dos mesmos.

4.2. Participantes

Os participantes foram questionados acerca de quatro escalas diferentes: suporte social, empregabilidade percebida, bem-estar e autoeficácia, e ainda, preencheram informações de caris sociodemográfico, de maneira que seja possível a caracterização da amostra. Do questionário fizeram parte as seguintes questões sociodemográficas: idade, género, zona do país, estado civil, se é ou não trabalhador-estudante, o curso a frequentar, em que ano da faculdade se encontra e, por último, se a instituição que frequenta é pública ou privada.

4.3. Amostra

A amostra deste estudo é composta por 316 participantes, que colaboraram voluntariamente e têm idades compreendidas entre os 18 e os 67 anos, com uma média de 25.99 anos (Tabela 8, Anexo B). Quanto ao género, 72.8% dos participantes pertencem ao género feminino, 26.9% ao género masculino e 0.3% identifica-se como Outro (Tabela 8, Anexo B). Em relação à Zona, 55.7% da amostra encontra-se na Zona da Grande Lisboa, 28.2% na Zona Sul, 12.7% na Zona Centro, 1.3% na Zona Norte, tanto como na Região Autónoma da Madeira, e por fim, 0,9% na Região Autónoma dos Açores (Tabela 8, Anexo B). Quanto ao estado civil, 80.7% são solteiros, 17.4% estão casados/União de facto e 1.9% são divorciados/Separado de facto (Tabela 8, Anexo B). A amostra é composta por 61.4% de Estudantes e 38.6% de Trabalhadores/Estudantes (Tabela 8, Anexo B). Já em relação ao curso, 28.5% frequenta o curso de Gestão, 23.4% o curso de Psicologia, 6.3% o curso de Engenharia, 5.4% frequenta o curso de Humanidades, 2.2% o curso de Artes, 1.9% o curso de Direito, 0.9% o curso de Medicina, 0.6% o curso de Ensino e, por fim, 30.7% frequenta Outro (Tabela 8, Anexo B).

Quanto ao Ano de escolaridade, 32.9% da amostra encontra-se no 1º ano de Licenciatura, 19.9% no 2º ano de Mestrado, 16.8% no 3º ano de Licenciatura, 14.6% da amostra encontra-se no 3º ano de Licenciatura, 12.3% no 2º ano de Licenciatura, 2.2% no 4º ano de Licenciatura e, ainda, 1.3% encontra-se no Doutoramento (Tabela 8, Anexo B). Em relação ao Sector da instituição de ensino, 59.5% da amostra estuda no sector privado e 40.5% estuda no sector público (Tabela 8, Anexo B).

Tabela 8. *Caracterização da amostra*

		Frequência	Percentagem
Género	Feminino	230	72.8%
	Masculino	85	26.9%
	Outro	1	0.3%
Zona	Zona Norte	4	1.3%
	Zona Centro	40	12.7%
	Grande Lisboa	176	55.7%
	Zona Sul	89	28.2%
	RA Madeira	4	1.3%
	RA Açores	3	0.9%
Estado Civil	Solteiro	255	80.7%
	Casado/União de facto	55	17.4%
	Divorciado/ Separado de Facto	6	1.9%
Estudante	Estudante	194	61.4%
	Trabalhador/Estudante	122	38.6%
Curso	Gestão	90	28.5%
	Engenharia	20	6.3%
	Ensino	2	0.6%
	Medicina	3	0.9%
	Humanidades	17	5.4%
	Direito	6	1.9%
	Artes	7	2.2%
	Psicologia	74	23.4%
	Outro	97	30.7%
Ano	1º ano de Licenciatura	104	32.9%
	2º ano de Licenciatura	39	12.3%
	3º ano de Licenciatura	53	16.8%
	4º ano de Licenciatura	7	2.2%
	1º ano de Mestrado	46	14.6%
	2º ano de Mestrado	63	19.9%
	Doutoramento	4	1.3%
Setor	Privado	188	59.5%
	Público	128	40.5%

4.4. Procedimentos de análise de dados

Depois de efetuada a recolha de dados os mesmos foram importados para o software SPSS *Statistics for Windows 29*. Primeiramente, foram testadas as qualidades métricas dos instrumentos utilizados neste estudo. Para testar a validade dos instrumentos utilizados neste estudo foram realizadas análises fatoriais confirmatórias no software AMOS *Graphics 29*. O procedimento seguiu uma lógica de «geração de modelos» (Jöreskog e Sörbom, 1993), considerando na análise do seu ajustamento, de forma interativa, os resultados obtidos: para o qui-quadrado (χ^2) ≤ 5 ; para o índice de Tucker Lewis (TLI) $> 0,90$; para o índice de adequação (GFI) $> 0,90$; para o índice de adequação comparativa (CFI) $> 0,90$; para o erro quadrático médio de aproximação (RMSEA) $\leq 0,08$ (McCallum et al., 1996); e para a raiz quadrada média residual (RMSR), um valor menor corresponde a um melhor ajuste (Hu & Bentler, 1999).

A fiabilidade foi avaliada através do cálculo do coeficiente alfa de *Cronbach*, que varia de 0 a 1, excluindo valores negativos (Hill & Hill, 2002). Um valor superior a 0,70 é considerado o mínimo aceitável em estudos organizacionais (Bryman & Cramer, 2003). Para se testar a sensibilidade dos itens foi calculada a mediana, o mínimo, o máximo, a assimetria e a curtose. Os itens não devem ter a mediana encostada a um dos extremos, devem ter respostas em todos os pontos, os seus valores absolutos de assimetria e curtose devem estar abaixo de 2 e 7 respetivamente (Finney & DiStefano, 2013).

Para realizar a estatística descritiva das variáveis em estudo realizaram-se testes *t-student* para uma amostra. O efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo foi testado através da realização de testes *t-student* para amostras independentes e ANOVA *One Way*. Para se testar a associação entre as variáveis em estudo foram realizadas correlações de Pearson. As hipóteses 1, 2, 3, 4 e 5 foram testadas através de regressões lineares simples e múltiplas. Para determinar se o efeito mediador assumido na hipótese 5 é estatisticamente significativo, utilizou-se o teste de Sobel, desenvolvido por Sobel e Elashoff (1975), para validar essa hipótese. Quanto á hipótese 6, como se trata de um efeito moderador, foi testada com recurso à Macro Process 4.2 (Model 1), desenvolvida por Hayes (2013).

4.5. Instrumentos

O questionário é composto por quatro instrumentos e diversas questões sociodemográficas (idade, género, zona do país, estado civil, se é ou não trabalhador-estudante, o curso a frequentar, em que ano da faculdade se encontra e, por último, se a instituição que frequenta é pública ou privada) e pelos seguintes instrumentos.

Escala Suporte Social

O suporte social foi medido através de 11 itens da escala de Satisfação com o Suporte Social (ESSS), desenvolvida por Pais-Ribeiro (1999). Estes itens foram avaliados numa escala tipo *Likert* com 5 opções de resposta, entre “discorda completamente” e “concorda completamente”. A ESSS apresenta ainda quatro dimensões: satisfação com amigos (SA); intimidade (IN); satisfação com a família (SF) e atividades sociais (AS).

Escala Perceção de Empregabilidade

A empregabilidade percebida foi medida através de 11 itens da versão portuguesa da escala Self-Perceived Employability de Rothwell e Arnold (2007) e Rothwell et al. (2009), adaptada para a população portuguesa por Gamboa et al. (2022).

Estes itens foram avaliados numa escala de tipo *Likert* e apresentam-se divididos em 2 medidas: empregabilidade interna e empregabilidade externa.

Escala de Bem-estar

O bem-estar foi medido através de 16 itens do instrumento *Perma-Profile*, desenvolvido por Butler e Kern (2016) e adaptado para a população portuguesa por Alves et al. (2023). Estes itens foram avaliados numa escala de classificação de 11 pontos (de 0 a 10).

Estes itens distribuem-se por 5 dimensões: emoções positivas (itens 4, 8, 15); significado (1, 7, 12); realização (itens 2, 6, 11); *engagement* (itens 3, 9, 14); relação (5, 10, 13). Existe ainda o item 16 que é o item da felicidade.

Escala de Autoeficácia

A autoeficácia foi medida através de 10 itens da Escala de auto-eficácia geral (EA-EG), desenvolvida originalmente por Schwarzer e Jerusalem (1993) e Schwarzer e Jerusalem (1995) e traduzida e adaptada para a população portuguesa por Gomes (2007). Os itens foram avaliados numa escala de tipo *Likert* de 4 pontos, entre “Nada verdadeiro” e “Completamente verdadeiro”.

Capítulo 5 – Resultados

Primeiramente foram testadas as qualidades métricas dos instrumentos utilizados e, de seguida, testaram-se as hipóteses anteriormente formuladas.

5.1 Qualidades métricas dos instrumentos em estudo

5.1.1. Escala de Suporte Social

5.1.1.1. Validade

Realizou-se uma análise fatorial confirmatória, com a finalidade de se testar a validade da escala de Suporte Social.

Após realização da análise fatorial confirmatória verificou-se que os índices de ajustamento obtidos são adequados (Tabela 9, C). Estes resultados confirmam a estrutura fatorial proposta para a escala de Suporte Social, não havendo necessidade de retirar qualquer item.

Tabela 9. Índices de ajustamento da AFC da escala de Suporte Social

χ^2/gf	CFI	GFI	TLI	RMSEA	SRMR
2.16	.99	.95	.98	.061	.061

5.1.1.2. Fiabilidade

De modo a testar-se a fiabilidade de cada uma das dimensões calculou-se o valor de *alpha de Cronbach*. Verificou-se que todas as dimensões apresentam valores de *alpha de Cronbach* superiores a 0,90, indicando uma consistência interna muito boa (Tabela 10, Anexo C).

Tabela 10. Fiabilidade da escala de Suporte Social

Dimensão	Número de Itens	α
Família	4	.93
Amigos	4	.95
Outros	4	.93

5.1.1.3. Sensibilidade dos itens

Com o objetivo de verificar se os itens discriminam sujeitos testou-se a sensibilidade dos itens. Verificou-se que todos os itens apresentam respostas em todos os pontos da escala,

garantindo a sua adequação. No entanto, observou-se que os itens SS2, SS10 e SS1 possuem valores de assimetria abaixo de -1,8 e curtose acima de 3,0, indicando uma tendência de respostas concentradas nos valores superiores da escala. Contudo, os valores absolutos de assimetria e curtose encontram-se dentro dos limites aceitáveis de 2 e 7, respectivamente, o que indica que não há violação grosseira da normalidade (Anexo C).

5.1.1.4. Sensibilidade das dimensões

Nenhuma das dimensões segue distribuição normal ($p < .05$). No entanto, os valores absolutos de assimetria e curtose permanecem dentro de limites aceitáveis para a realização de análises estatísticas subsequentes, apesar de a dimensão "Outros" apresentar um valor de curtose mais elevado. Assim, considera-se que os dados não violam a normalidade e podem ser utilizados nas análises seguintes (Tabela 11, Anexo C).

Tabela 11. *Sensibilidade das dimensões da escala de Suporte Social*

	KS	gl	p	Assimetria	Curtose
Suporte Social	.14	316	< 0.001	-1.47	2.25
Família	.18	316	< 0.001	-1.31	1.20
Amigos	.18	316	< 0.001	-1.27	1.22
Outros	.25	316	< 0.001	-2.05	4.11

5.1.2. Escala de Empregabilidade Percebida

5.1.2.1. Validade

Realizou-se uma análise fatorial confirmatória, com a finalidade de se testar a validade da escala de Empregabilidade Percebida.

Após realização da análise fatorial confirmatória verificou-se que os índices de ajustamento obtidos são adequados, o que confirma a estrutura fatorial da escala (Tabela 12, Anexo C).

Tabela 12. *Índices de ajustamento da AFC da escala de Empregabilidade Percebida*

χ^2/df	CFI	GFI	TLI	RMSEA	SRMR
2.32	.96	.95	.95	.065	.075

5.1.2.2. Fiabilidade

De modo a testar-se a fiabilidade de cada uma das dimensões calculou-se o valor de *alpha de Cronbach*. Verificou-se que todas as dimensões apresentaram valores adequados de consistência interna, com os valores de *alpha de Cronbach* superiores a 0,80, o que indica uma boa fiabilidade das dimensões da escala (Tabela 13, Anexo C).

Tabela 13. *Fiabilidade da escala de Empregabilidade Percebida*

Dimensão	Número de Itens	α
Empregabilidade Interna	3	.84
Empregabilidade Externa	8	.83

5.1.2.3. Sensibilidade dos itens

Com o objetivo de verificar se os itens discriminam sujeitos testou-se a sensibilidade dos itens. Verificou-se que todos os itens apresentam uma distribuição de respostas satisfatória, com as medianas dispersas entre os pontos, sem uma concentração excessiva em extremos. Os valores de assimetria e curtose, para todos os itens, encontram-se abaixo de 2 e 7, dentro dos limites aceitáveis, indicando que não há distorções significativas nas distribuições das respostas (Anexo C).

5.1.2.4. Sensibilidade das dimensões

A dimensão "Empregabilidade Interna" não segue uma distribuição normal ($p < .05$). No entanto, os valores de assimetria e curtose encontram-se dentro de limites aceitáveis, indicando que não há uma violação grave da normalidade. Por outro lado, a dimensão "Empregabilidade Externa" não apresenta evidências estatisticamente significativas de desvio da normalidade ($p = 0.150$), reforçando a adequação dos seus dados para análises subsequentes. Assim, ambas as dimensões podem ser utilizadas nas análises estatísticas seguintes (Tabela 14, Anexo C).

Tabela 14. *Sensibilidade das dimensões da escala de Empregabilidade Percebida*

	KS	gl	p	Assimetria	Curtose
Empregabilidade Interna	.13	316	<0.001	-0.60	.49
Empregabilidade Externa	.06	316	0.150	-0.35	.03

5.1.3. Escala de Bem-estar

5.1.3.1. Validade

Realizou-se uma análise fatorial confirmatória, com a finalidade de se testar a validade da escala de Bem-estar.

Após realização da análise fatorial confirmatória verificou-se que os índices de ajustamento obtidos são adequados, o que confirma a estrutura fatorial da escala (Tabela 15, Anexo C).

Tabela 15. Índices de ajustamento da AFC da escala de Bem-estar

χ^2/df	CFI	GFI	TLI	RMSEA	SRMR
2.34	.96	.92	.95	.065	.121

5.1.3.2. Fiabilidade

De modo a testar-se a fiabilidade de cada uma das dimensões calculou-se o valor de *alpha de Cronbach*. Verificou-se que a dimensão apresentou um valor de *alpha de Cronbach* muito alto, superior a 0,90, o que indica uma excelente consistência interna (Tabela 16, Anexo C).

Tabela 16. Fiabilidade da escala de Bem-estar

Dimensão	Número de Itens	α
Bem-estar geral	16	.94

5.1.3.3. Sensibilidade dos itens

Com o objetivo de verificar se os itens discriminam sujeitos testou-se a sensibilidade dos itens. Verificou-se que todos os itens apresentam uma distribuição satisfatória de respostas, com medianas dispersas e sem uma concentração excessiva nos extremos. Os valores absolutos de assimetria e curtose estão abaixo de 2 e 7, respetivamente, para todos os itens, o que indica que as distribuições dos dados se encontram dentro dos limites aceitáveis para a normalidade (Anexo C).

5.1.3.4. Sensibilidade das dimensões

A dimensão "Bem-estar Geral" não segue uma distribuição normal ($p < .05$). No entanto, os seus valores de assimetria e curtose encontram-se dentro de limites aceitáveis,

indicando que não há uma violação severa da normalidade. Dessa forma, considera-se que os dados são adequados para as análises estatísticas seguintes (Tabela 17, Anexo C).

Tabela 17. *Sensibilidade das dimensões da escala de Bem-estar*

	KS	gl	<i>p</i>	Assimetria	Curtose
Bem-estar Geral	.09	316	<0.001	-0.76	.38

5.1.4. Escala de Eficácia

5.1.4.1. Validade

Realizou-se uma análise fatorial confirmatória, com a finalidade de se testar a validade da escala de Eficácia.

Após realização da análise fatorial confirmatória verificou-se que os índices de ajustamento obtidos são adequados, o que confirma a estrutura fatorial da escala (Tabela 18, Anexo C).

Tabela 18. *Índices de ajustamento da AFC da escala de Eficácia*

χ^2/df	CFI	GFI	TLI	RMSEA	SRMR
2.163	.97	.96	.96	.061	.022

5.1.4.2. Fiabilidade

De modo a testar-se a fiabilidade de cada uma das dimensões calculou-se o valor de *alpha de Cronbach*. Verificou-se que o valor de *alpha de Cronbach* foi de 0.90, indicando uma boa consistência interna. Este valor é adequado para garantir a fiabilidade da escala como um todo, refletindo que os itens estão relacionados de forma consistente entre si (Tabela 19, Anexo C).

Tabela 19. *Fiabilidade da escala de Eficácia*

Dimensão	Número de Itens	α
Autoeficácia geral	10	0.90

5.1.4.3. Sensibilidade dos itens

Com o objetivo de verificar se os itens discriminam sujeitos testou-se a sensibilidade dos itens. Verificou-se que todos os itens da escala possuem uma distribuição adequada de

respostas, com medianas bem distribuídas. Além disso, os valores de assimetria e curtose para todos os itens estão dentro dos limites aceitáveis, indicando que as distribuições dos dados não apresentam distorções significativas. Os valores de assimetria e curtose para todos os itens são inferiores a 2 e 7, respetivamente, o que indica que não há grandes desvios da normalidade nas distribuições dos itens (Anexo C).

5.1.4.4. Sensibilidade das dimensões

A dimensão "Autoeficácia Geral" não segue uma distribuição normal ($p < .05$). No entanto, os valores de assimetria e curtose encontram-se dentro de limites aceitáveis, indicando que não há uma violação severa da normalidade. Dessa forma, considera-se que os dados são adequados para as análises estatísticas que se seguem (Tabela 20, Anexo C).

Tabela 20. *Sensibilidade das dimensões da escala de Eficácia*

	KS	gl	p	Assimetria	Curtose
Autoeficácia Geral	.06	316	.008	.01	-.54

5.2. Estatística descritiva das variáveis em estudo

Para se perceber a posição das respostas dadas pelos participantes deste estudo nos vários constructos realizou-se a estatística descritiva das variáveis em estudo. Para tal, efetuaram-se vários testes *t-student* para uma amostra.

No que se refere ao suporte social e às dimensões que compõem esta escala, as respostas dos participantes encontram-se significativamente acima do ponto central da escala (4), com uma média de 5.81 (DP = 1.10) (Tabela 21). Ao distinguir entre as diferentes fontes de suporte social, verifica-se que o suporte da família apresenta uma média de 5.69 (DP = 1.40), enquanto o suporte dos amigos tem uma média de 5.61 (DP = 1.41). Já o suporte proveniente de outras fontes apresenta um valor superior, com uma média de 6.12 (DP = 1.30). Todos os valores são significativamente diferentes do ponto central da escala, conforme demonstrado pelos testes *t* realizados (Tabela 21, Anexo D).

Tabela 21. *Estatística descritiva das variáveis em estudo*

Variável	<i>t</i>	gl	<i>p</i>	<i>d</i>	Média	DP
Suporte Social	29.25***	315	< .001	1.64	5.81	1.10
Família	21.46***	315	< .001	1.21	5.69	1.40
Amigos	20.31***	315	< .001	1.14	5.61	1.41
Outros	29.00***	315	< .001	1.63	6.12	1.30
Empregabilidade	20.43***	315	< .001	1.15	3.63	.56
Empregabilidade Interna	19.03***	315	< .001	1.07	3.85	.79
Empregabilidade Externa	12.62***	315	< .001	.71	3.51	1.71
Bem-estar	25.90***	315	< .001	1.46	7.51	1.38
Autoeficácia	15.72***	315	< .001	.88	2.97	.53

Nota. *** $p < .001$

Além do suporte social, analisaram-se também as estatísticas descritivas da empregabilidade percebida, do bem-estar e da autoeficácia.

Os resultados indicam que a percepção global de empregabilidade se encontra significativamente acima do ponto central da escala (3), com uma média de 3.63 (DP = 0.56). Ao distinguir entre empregabilidade interna e externa, verifica-se que a empregabilidade interna apresenta uma média ligeiramente superior (M = 3.85, DP = 0.79) face à empregabilidade externa (M = 3.51, DP = 1.71). Ambos os valores são significativamente diferentes do ponto central da escala, conforme demonstrado pelos testes *t* realizados (Tabela 21, Anexo D).

No que diz respeito ao bem-estar, os participantes reportaram níveis elevados, com uma média de 7.51 (DP = 1.38). acima do ponto ventral da escala (5). Este resultado sugere que, no geral, os participantes percebem um nível positivo de bem-estar (Tabela 21, Anexo D).

Relativamente à autoeficácia, a média registada é de 2.97 (DP = 0.53), sendo também significativamente superior ao ponto central da escala (2.5) (Tabela 21, Anexo D).

De um prisma geral, os resultados mostram que os participantes percebem um nível elevado de suporte social, especialmente vindo de outros além da família e amigos. Além disso, apresentam níveis positivos de bem-estar e autoeficácia, bem como uma percepção relativamente favorável da sua empregabilidade, sendo a interna ligeiramente superior à externa.

5.3. Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

Seguidamente testou-se o efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo. No que se refere ao género apenas se consideraram os participantes do género feminino

e do género masculino, uma vez que apenas um participante referenciou pertencer a outro género.

Verificou-se que o género do participante apenas tem um efeito significativo no suporte social dos outros ($t(313) = 3.14, p = .002$), na perceção de empregabilidade ($t(313) = -3.22, p = .001$) e na perceção de empregabilidade externa ($t(313) = 3.67, p < .001$) (Figura 2, Anexo E).

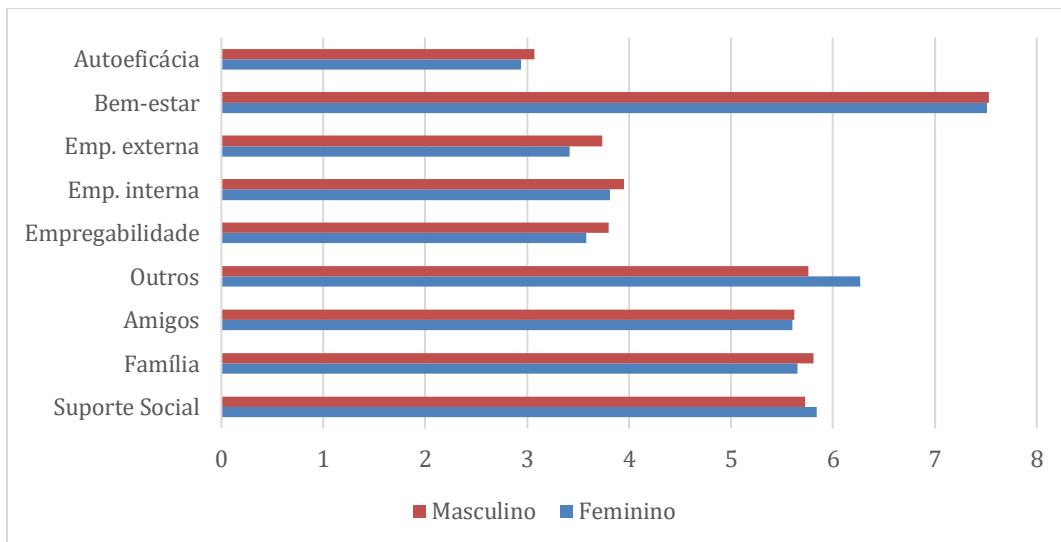


Figura 2: Efeito do género nas variáveis em estudo

No que se refere ao efeito do estado civil nas variáveis em estudo verifica-se que apenas existem diferenças estatisticamente significativas no suporte social dos outros ($F(2, 313) = 3.60, p = .028$), no bem-estar ($F(2, 313) = 7.92, p < .001$) e na perceção de autoeficácia ($F(2, 313) = 6.29, p = .002$) (Figura 3, Anexo E).

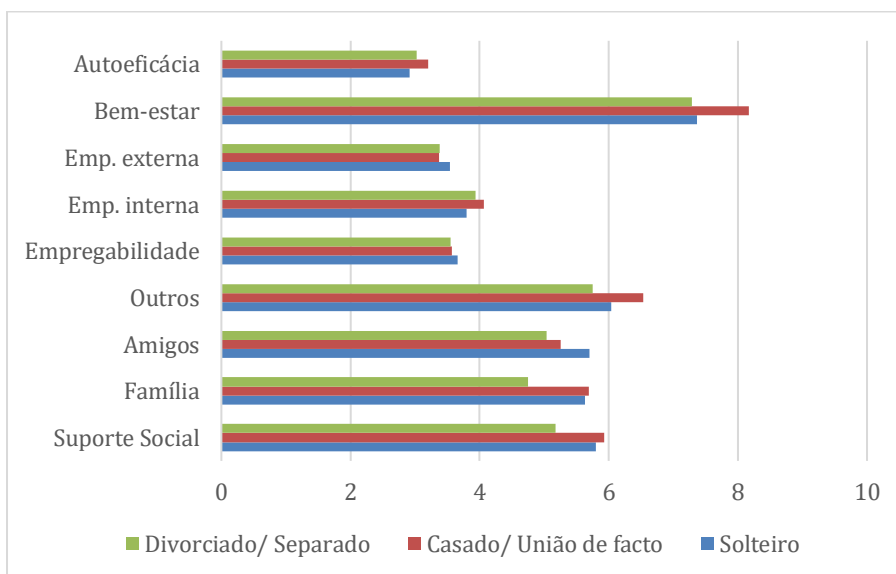


Figura 3: Efeito do estado civil nas variáveis em estudo

No que se refere ao efeito da idade nas variáveis em estudo, verificam-se algumas relações significativas com a Empregabilidade Interna, o Bem-estar e a Autoeficácia.

Na Empregabilidade Interna existe uma correlação positiva e significativa com a idade ($r = 0.146$, $p = 0.009$), indicando que, à medida que a idade aumenta, a percepção de empregabilidade interna tende a aumentar, com uma relação estatisticamente significativa (Figura 4, Anexo E).

Já no Bem-estar, a idade também apresenta uma correlação positiva e significativa com o mesmo ($r = 0.175$, $p = 0.002$), sugerindo que à medida que os indivíduos envelhecem, tendem a perceber uma melhora no seu bem-estar, com uma relação significativa (Figura 4, Anexo E).

Por fim, no que toca à Autoeficácia, a idade tem uma correlação positiva muito forte e altamente significativa com a percepção de Autoeficácia ($r = 0.251$, $p < 0.001$), indicando que, com o aumento da idade, a percepção de autoeficácia dos indivíduos tende a ser maior, sendo este um dos efeitos mais pronunciados entre as variáveis analisadas (Figura 4, Anexo E).

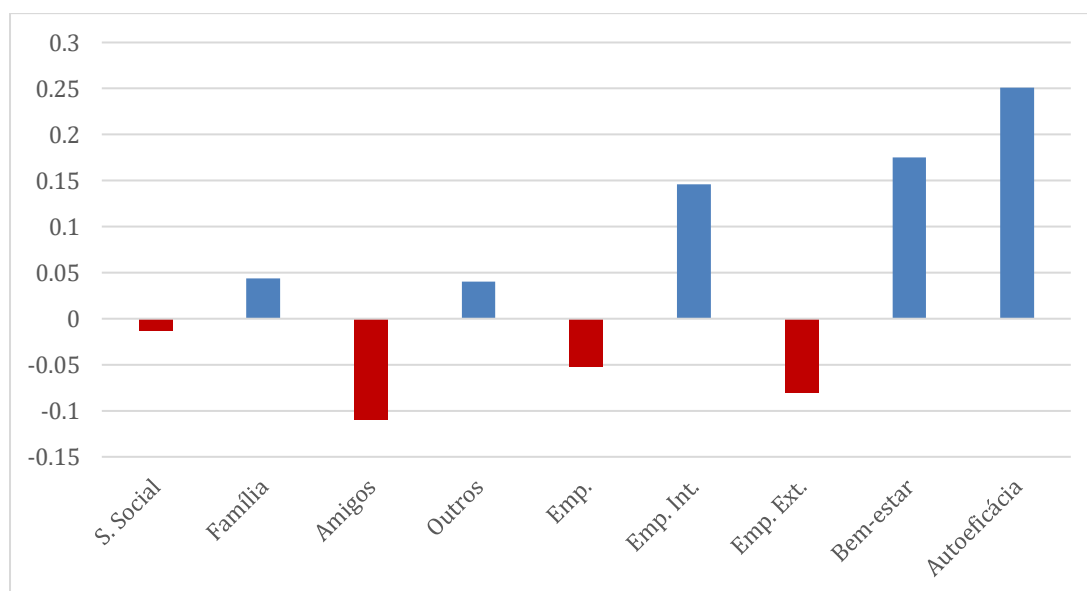


Figura 4: Efeito da idade nas variáveis em estudo

No que se refere ao efeito da zona do país nas variáveis em estudo, verificam-se algumas diferenças nas médias dos diferentes grupos.

Em relação ao Suporte Social, a média do mesmo varia conforme a zona do país. As regiões com valores mais altos são a Zona Norte ($M = 6.54$) e os Açores ($M = 6.52$), enquanto a Grande Lisboa apresenta a média mais baixa ($M = 5.75$).

Já no que diz respeito às próprias dimensões do Suporte Social, a percepção de suporte Familiar é maior nos Açores (M = 6.91) e na Madeira (M = 6.25), enquanto a Grande Lisboa apresenta um valor inferior (M = 5.57) (Figura 5, Anexo E).

Em relação ao suporte de Amigos, a Zona Norte apresenta o maior valor (M = 6.62), contrastando com a Zona Sul (M = 5.42), que apresenta a menor percepção de apoio dos Amigos (Figura 5, Anexo E).

Já no suporte de Outros as maiores médias foram verificadas nos Açores (M = 6.83) e na Zona Norte (M = 6.81), enquanto a Madeira apresentou o menor valor (M = 5.81) (Figura 5, Anexo E).

No que diz respeito à Empregabilidade, esta apresenta a maior média na Zona Centro (M = 3.7641), enquanto a menor média foi observada nos Açores (M = 3.5417). A média geral foi de 3.6434 (Figura 5, Anexo E).

A empregabilidade Interna foi mais elevada nos Açores (M = 4.5556) e na Madeira (M = 4.1667). A menor média foi observada na Zona Norte (M = 3.7500). A média geral foi de 3.8492 (Figura 5, Anexo E).

A Empregabilidade Externa foi maior na Zona Centro (M = 3.6969) e na Grande Lisboa (M = 3.5050). As menores médias foram encontradas nos Açores (M = 3.1667) e na Zona Norte (M = 3.0938). A média geral foi de 3.5055 (Figura 5, Anexo E).

Em relação ao Bem-estar, a média do mesmo é maior nos Açores (M = 8.77) e na Zona Norte (M = 8.60), enquanto a Zona Centro apresenta o menor valor (M = 7.60).

Por fim, a percepção de autoeficácia é maior nos Açores (M = 3.50), enquanto a menor média é observada na Zona Centro (M = 2.94) (Figura 5, Anexo E).

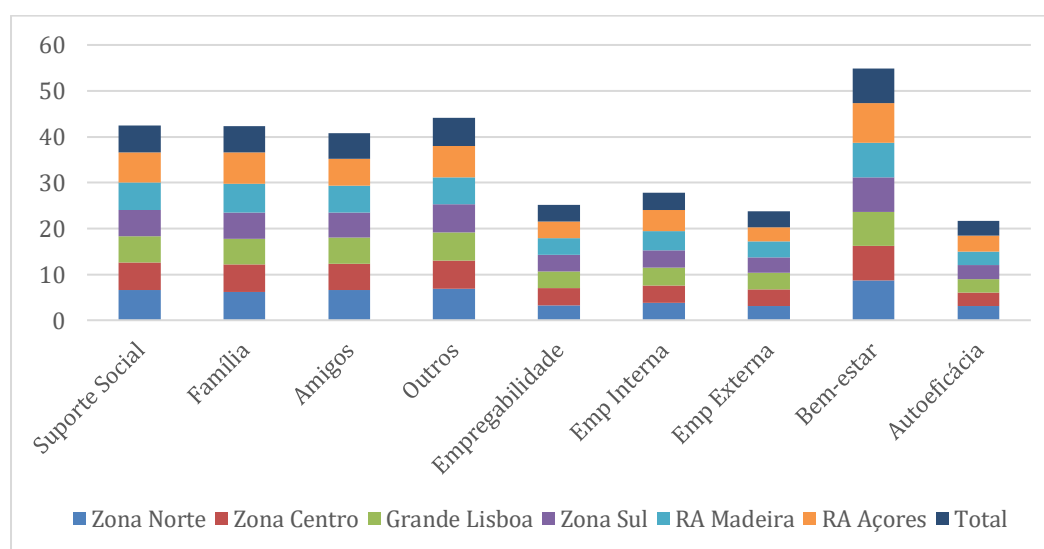


Figura 5: Efeito da zona geográfica nas variáveis em estudo

No que se refere ao efeito da condição de estudante ou trabalhador-estudante nas variáveis em estudo, verificam-se algumas diferenças significativas.

Na Empregabilidade Interna existe uma diferença estatisticamente significativa ($F(1, 314) = 3.009, p = 0.003$), com os trabalhadores-estudantes a apresentarem uma média mais elevada ($M = 4.0164$) em comparação aos estudantes ($M = 3.7440$), indicando uma maior percepção de empregabilidade interna entre os trabalhadores-estudantes (Figura 6, Anexo E).

No Bem-estar a variável apresenta uma diferença estatisticamente significativa ($F(1, 314) = 2.563, p = 0.011$), com os trabalhadores-estudantes a apresentarem uma média mais elevada ($M = 7.7587$) em comparação aos estudantes ($M = 7.3537$), sugerindo que os trabalhadores-estudantes percebem um maior bem-estar (Figura 6, Anexo E).

Já na Autoeficácia, existe também uma diferença estatisticamente significativa ($F(1, 314) = 3.952, p < 0.001$), com os trabalhadores-estudantes a apresentarem uma média superior ($M = 3.1180$) em comparação aos estudantes ($M = 2.8799$), indicando uma percepção mais elevada de autoeficácia entre os trabalhadores-estudantes (Figura 6, Anexo E).

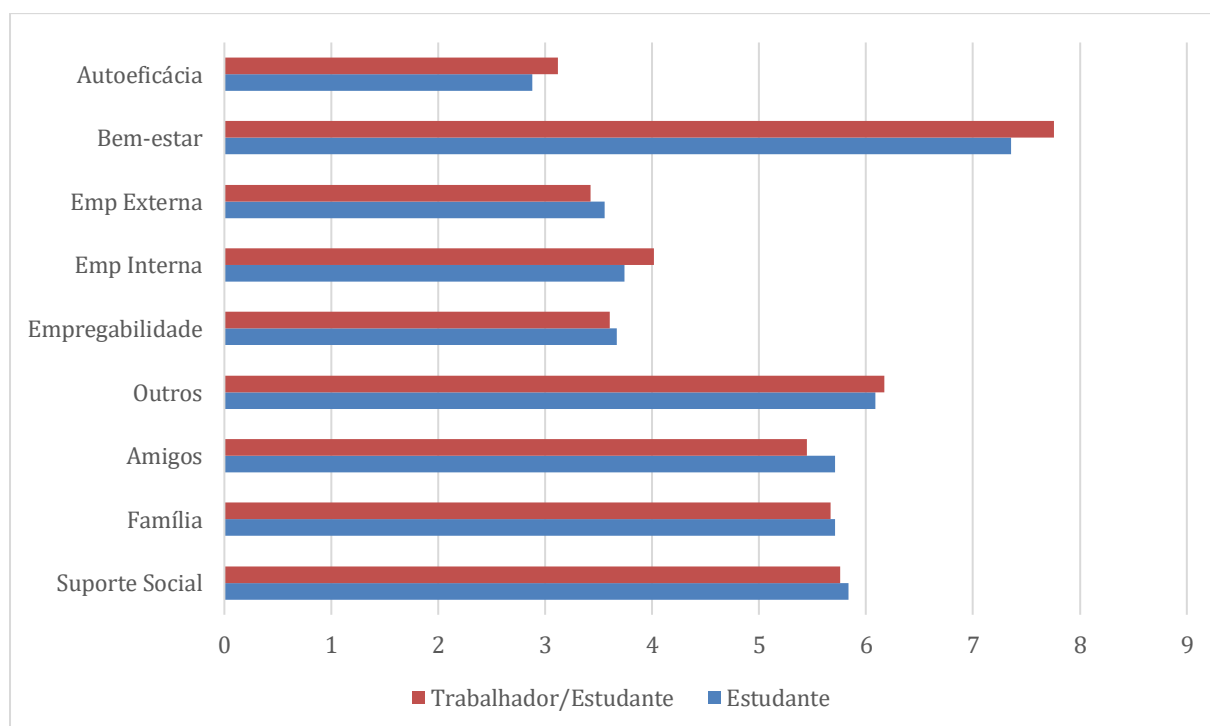


Figura 6: Efeito da condição de estudante/trabalhador-estudante nas variáveis em estudo

No que se refere ao efeito da área de estudo nas variáveis em análise, verificam-se algumas diferenças significativas.

Na fonte de Suporte Social proveniente de Outro, foi observada uma diferença estatisticamente significativa ($F(8, 307) = 2.709, p = 0.007$), sugerindo que a área de estudo tem um impacto na percepção do apoio social, especialmente nas áreas que apresentam as maiores médias (Figura 7, Anexo E).

A Empregabilidade apresenta uma diferença estatisticamente significativa ($F(8, 307) = 2.059, p = 0.040$), com a maior média observada na área de Medicina ($M = 4.3750$) e a menor média em Artes ($M = 3.3214$), indicando uma maior percepção de empregabilidade em Medicina (Figura 7, Anexo E).

Na Empregabilidade Interna as diferenças foram significativas ($F(8, 307) = 1.999, p = 0.046$), com as maiores médias observadas nas áreas de Medicina ($M = 4.6667$) e Ensino ($M = 4.5000$), e a menor média em Artes ($M = 3.3333$), indicando uma maior percepção de empregabilidade interna nas áreas de Medicina e Ensino (Figura 7, Anexo E).

Já na Empregabilidade Externa, as diferenças foram altamente significativas ($F(8, 307) = 3.417, p < 0.001$), com as maiores médias encontradas em Medicina ($M = 4.5000$) e Engenharia ($M = 4.0750$), enquanto as menores médias foram observadas em Humanidades ($M = 3.1250$) e Artes ($M = 3.2679$), sugerindo uma maior percepção de empregabilidade externa em Medicina e Engenharia (Figura 7, Anexo E).

Por fim, na Percepção de Autoeficácia foi observada uma diferença estatisticamente significativa ($F(8, 307) = 2.412, p = 0.015$), com as maiores médias nas áreas de Medicina ($M = 3.2667$) e Direito ($M = 3.1833$), e a menor média em Artes ($M = 2.2000$), indicando uma percepção mais elevada de autoeficácia nas áreas de Medicina e Direito (Figura 7, Anexo E).

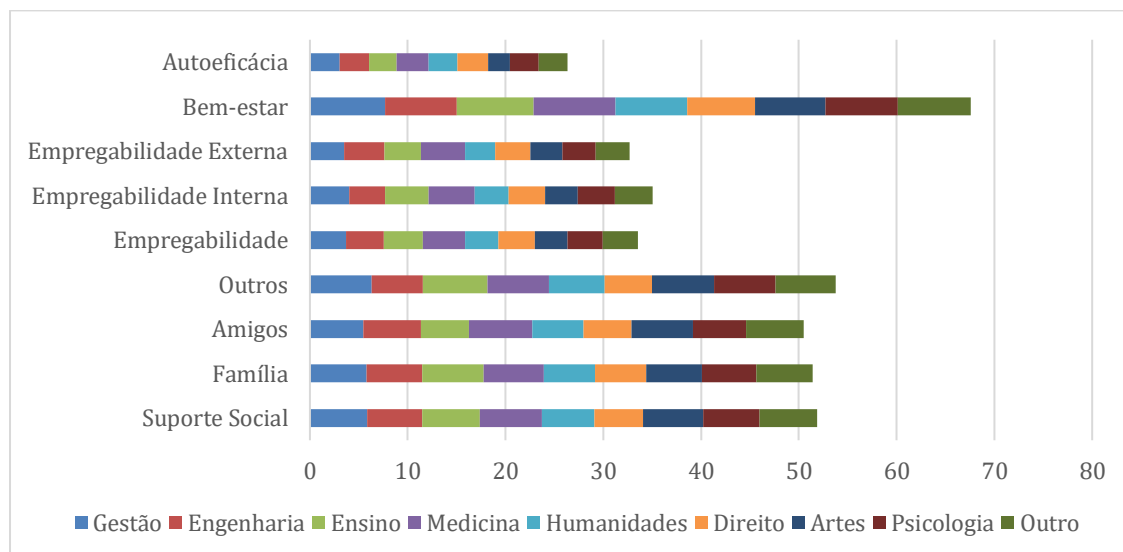


Figura 7: Efeito do Curso nas variáveis em estudo

No que se refere ao efeito do ano de estudo nas variáveis em análise, verificam-se algumas diferenças significativas.

Na Empregabilidade foram observadas diferenças estatisticamente significativas ($F(6, 309) = 3.373, p = 0.003$), com o 1º ano de Mestrado ($M = 3.8003$) e o 2º ano de Licenciatura ($M = 3.7532$) a apresentarem as maiores médias, sugerindo uma maior perceção de empregabilidade nestes anos (Figura 8, Anexo E).

Na Empregabilidade Interna foram também encontradas diferenças estatisticamente significativas ($F(6, 309) = 2.758, p = 0.013$), com o 2º ano de Licenciatura ($M = 3.7532$) e o 1º ano de Mestrado ($M = 3.8003$) apresentando as médias mais altas, enquanto o Doutoramento apresentou a menor média ($M = 3.3281$), indicando uma maior perceção de empregabilidade interna nos anos iniciais de curso (Figura 8, Anexo E).

Já na Empregabilidade Externa as diferenças foram estatisticamente significativas ($F(6, 309) = 2.279, p = 0.036$), com o 1º ano de Mestrado ($M = 3.6630$) e o Doutoramento ($M = 3.0313$) apresentando as médias mais altas, enquanto o 3º ano de Licenciatura teve a menor média ($M = 3.3632$), sugerindo uma maior perceção de empregabilidade externa nos anos mais avançados e no Doutoramento (Figura 8, Anexo E).

E por fim, na Autoeficácia observou-se uma diferença estatisticamente significativa ($F(6, 309) = 2.758, p = 0.013$), com o 2º ano de Licenciatura ($M = 3.0487$) apresentando a maior média, enquanto o 1º ano de Licenciatura apresentou a média mais baixa ($M = 2.9000$), indicando uma perceção mais elevada de autoeficácia no 2º ano de Licenciatura (Figura 8, Anexo E).

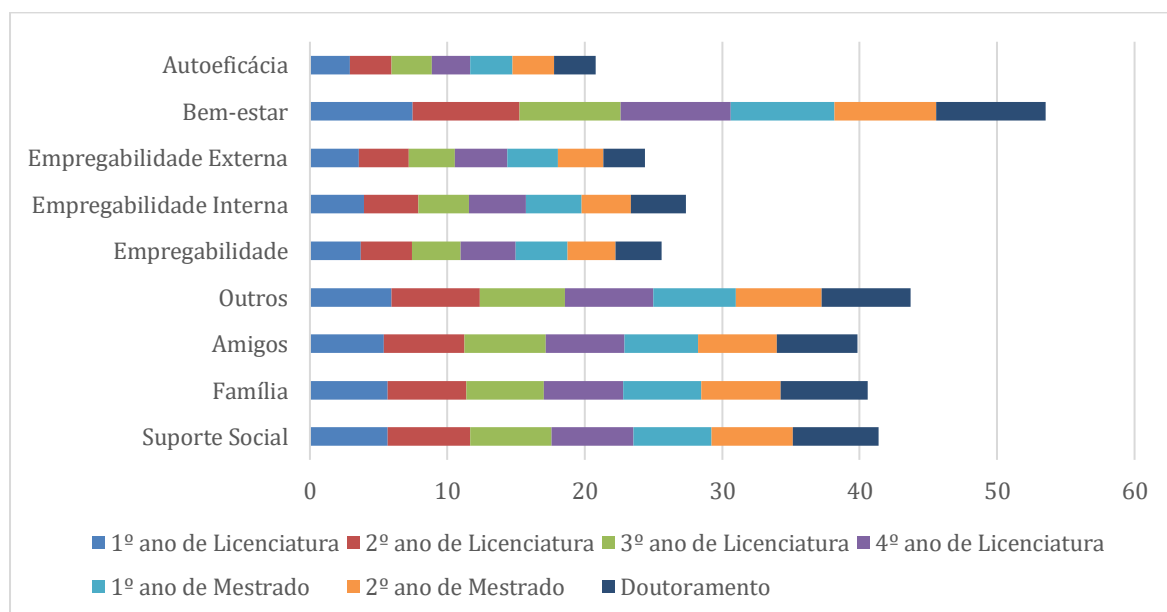


Figura 8: Efeito do Ano a frequentar nas variáveis em estudo

No que se refere ao efeito do tipo de ensino privado/público nas variáveis em estudo, verificam-se diferenças significativas apenas na Empregabilidade Externa. Onde foi observada uma diferença estatisticamente significativa ($t(314) = -2.439, p = 0.008$), com os estudantes do ensino Público a apresentarem uma média superior ($M = 3.6230$) em comparação com os do ensino Privado ($M = 3.4255$), indicando uma perceção mais elevada de empregabilidade externa no ensino Público (Figura 9, Anexo E).

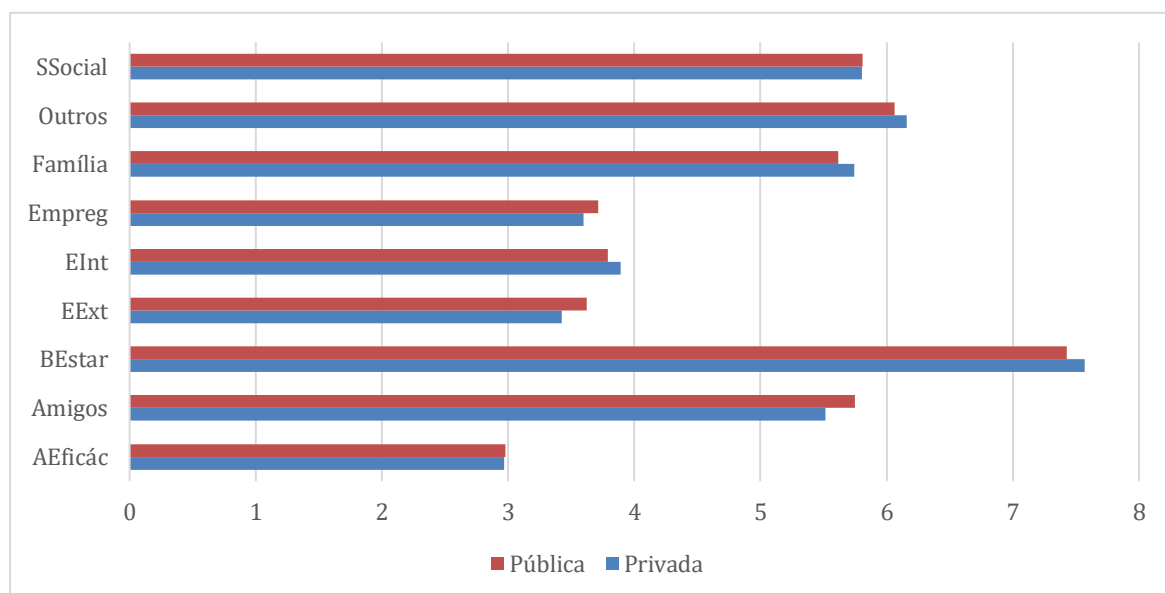


Figura 9: Efeito do carácter público/privado da instituição de ensino nas variáveis em estudo

5.4. Associação entre as variáveis em estudo

A associação entre as variáveis em estudo foi testada através de correlações de Pearson.

Tabela 22. Associação entre as variáveis em estudo

	1	1.1	1.2	1.3	2	2.1	2.2	3	4
1. Suporte Social	--								
1.1. Família	.80***	--							
1.2. Amigos	.80***	.45***	--						
1.3. Outros	.80***	.48***	.47***	--					
2. Empregabilidade	.27***	.24***	.24***	.17**	--				
2.1. Empregabilidade Interna	.19***	.14*	.12*	.18**	.66***	--			
2.2. Empregabilidade Externa	.24***	.22***	.25***	.11*	.92***	.43***	--		
3. Bem-estar	.62***	.49***	.46***	.54***	.38***	.44***	.27***	--	
4. Autoeficácia	.14*	.09	.12*	.13*	.28***	.43***	.16**	.45***	--

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Em detalhe, verificou-se que o suporte social apresenta uma correlação moderada com a empregabilidade percecionada ($r = .27, p < .001$), sendo esta relação particularmente evidente na empregabilidade externa ($r = .24, p < .001$) e interna ($r = .19, p < .001$). Dentro das fontes de suporte social, a família mostrou uma correlação positiva e significativa com a empregabilidade interna ($r = .14, p < .05$) e externa ($r = .22, p < .001$), enquanto o suporte social dos amigos apresentou associações semelhantes ($r = .12, p < .05$ com a empregabilidade interna e $r = .25, p < .001$ com a empregabilidade externa) (Tabela 22, Anexo F).

No que diz respeito ao bem-estar, as associações foram mais robustas, destacando-se a correlação elevada entre o suporte social total e o bem-estar ($r = .62, p < .001$). Além disso, todas as dimensões do suporte social apresentaram associações significativas com o bem-estar, nomeadamente a família ($r = .49, p < .001$), os amigos ($r = .46, p < .001$) e outros ($r = .54, p < .001$), sugerindo que o suporte social desempenha um papel crucial na perceção de bem-estar dos indivíduos (Tabela 22, Anexo F).

Por fim, a perceção de autoeficácia revelou correlações mais modestas, embora ainda significativas, com o suporte social total ($r = .14, p < .05$), bem como com o suporte da família ($r = .09, ns$), dos amigos ($r = .12, p < .05$) e de outros ($r = .13, p < .05$). Adicionalmente, a empregabilidade, em especial a interna ($r = .43, p < .001$), mostrou-se fortemente associada à autoeficácia, sugerindo que perceções mais elevadas de empregabilidade podem contribuir para um maior sentimento de competência pessoal (Tabela 22, Anexo F).

5.5. Hipóteses

As hipóteses 1, 2, 3, 4 e 5 foram testadas através de regressões lineares simples e múltiplas.

5.5.1. Hipótese 1

O suporte social tem uma associação positiva e significativa com a empregabilidade ($\beta = .27, p < .001$). O modelo explica em 7% a variabilidade da empregabilidade percecionada. O modelo é estatisticamente significativo ($F(1, 314) = 25.37, p < .001$).

O suporte social tem uma associação positiva e significativa com a empregabilidade interna ($\beta = .19, p < .001$). O modelo explica 3% da variabilidade da empregabilidade interna e é estatisticamente significativo ($F(1,314) = 11.08, p < .001$).

O suporte social tem uma associação positiva e significativa com a empregabilidade externa ($\beta = .24, p < m.001$). O modelo explica 6% da variabilidade da empregabilidade externa e é estatisticamente significativo ($F(1,314) = 19.69, p < .001$) (Tabela 23, Anexo G).

Apenas o suporte social da família ($\beta = .16, p = .014$) e dos amigos ($\beta = .17, p = .010$) têm uma associação positiva e significativa com a empregabilidade percebida. O suporte social dos outros não apresenta uma relação significativa ($\beta = .02, p = .816$). O modelo explica em 7% a variabilidade da empregabilidade percebida. O modelo é estatisticamente significativo ($F(3, 312) = 9.21, p < .001$) (Tabela 23, Anexo G).

Apenas o suporte social dos outros ($\beta = .14, p = .041$) tem uma associação positiva e significativa com a empregabilidade interna. O modelo explica 3% da variabilidade da empregabilidade interna e é estatisticamente significativo ($F(3,312) = 4.06, p = .008$) (Tabela 23, Anexo G).

Apenas o suporte social da família ($\beta = .15, p = .017$) e dos amigos ($\beta = .21, p = .001$) têm uma associação positiva e significativa com a empregabilidade externa. O suporte social dos outros não apresenta uma relação significativa com a empregabilidade externa ($\beta = -.06, p = .351$). O modelo explica 7% da variabilidade da empregabilidade externa e é estatisticamente significativo ($F(3,312) = 8.90, p < .001$) (Tabela 23, Anexo G).

Confirma-se parcialmente a hipótese 1.

Tabela 23. Efeito do Suporte Social na Empregabilidade Percebida

Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R ² _a	β	p
Suporte Social	Empregabilidade	25.37***	< .001	.07	.27***	< .001
	Empregabilidade Interna	11.08***	< .001	.03	.19***	< .001
	Empregabilidade Externa	19.69***	< .001	.06	.24***	< .001
Família					.16*	.014
Amigos	Empregabilidade	9.21***	< .001	.07	.17*	.010
Outros					.02	.816
Família	Empregabilidade				.06	.353
Amigos	Interna	4.06**	.008	.03	.03	.626
Outros					.14*	.041
Família	Empregabilidade				.15*	.017
Amigos	Externa	8.90***	< .001	.07	.21**	.001
Outros					-.06	.351

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

5.5.2. Hipótese 2

O suporte social tem uma associação positiva e significativa com o bem-estar ($\beta = .62$, $p < .001$). O modelo explicou 38% da variabilidade do bem-estar ($R^2_a = .38$), indicando um impacto substancial do suporte social na percepção de bem-estar dos indivíduos. O modelo é estatisticamente significativo ($F(1, 314) = 192.94$, $p < .001$) (Tabela 24, Anexo G).

Ao analisar as fontes específicas de suporte social, verificou-se que o suporte da família apresentou uma associação significativa com o bem-estar ($\beta = .25$, $p < .001$), assim como o suporte de amigos ($\beta = .19$, $p < .001$) e de outras fontes ($\beta = .33$, $p < .001$) (Tabela 24, Anexo G). Esses achados sugerem que diferentes formas de suporte social contribuem para o bem-estar, com um impacto global expressivo. O modelo explicou 38% da variabilidade do bem-estar ($R^2_a = .38$), e é estatisticamente significativo ($F(3, 312) = 65.72$, $p < .001$) (Tabela 24, Anexo G).

A hipótese dois foi confirmada.

Tabela 24. Efeito do Suporte Social no Bem-estar

Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R^2_a	β	p
Suporte Social		192.94***	< .001	.38	.62***	< .001
Família	Bem-estar				.25***	< .001
Amigos		65.72***	< .001	.38	.19***	< .001
Outros					.33***	< .001

Nota. *** $p < .001$

5.5.3. Hipótese 3

Os resultados indicam que o bem-estar tem uma associação positiva e estatisticamente significativa com a empregabilidade global ($\beta = .38$, $p < .001$), explicando 14% de sua variabilidade ($R^2_a = .14$, e é estatisticamente significativo ($F(1, 314) = 52.54$, $p < .001$) (Tabela 25, Anexo G).

No que diz respeito à empregabilidade interna, a associação foi ainda mais forte ($\beta = .44$, $p < .001$), explicando 19% da variabilidade ($R^2_a = .19$, $F(1, 314) = 73.12$, $p < .001$) (Tabela 25, Anexo G). Já para a empregabilidade externa, a relação também foi positiva e significativa ($\beta = .27$, $p < .001$), com um poder explicativo de 7% ($R^2_a = .07$, e o modelo é estatisticamente significativo ($F(1, 314) = 25.36$, $p < .001$) (Tabela 25, Anexo G).

Tabela 25. *Efeito do Bem-estar na Empregabilidade Percebida*

Variável Independente	Variável Dependente	<i>F</i>	<i>p</i>	R^2_a	β	<i>p</i>
Bem-estar	Empregabilidade	52.54***	< .001	.14	.38***	< .001
	Empregabilidade Interna	73.12***	< .001	.19	.44***	< .001
	Empregabilidade Externa	25.36***	< .001	.07	.27***	< .001

Nota. *** $p < .001$

5.5.4. Hipótese 4

Como a hipótese 4 pressupõe a existência de um efeito mediador, seguiram-se os procedimentos segundo Baron e Kenny (1986). Segundo estes autores devem verificar-se previamente as seguintes condições:

1ª condição: A variável preditora deve ter uma associação significativa com a variável dependente;

2ª condição: A variável preditora deve ter uma associação significativa com a variável mediadora;

3ª condição: A variável mediadora deve ter uma associação significativa com a variável dependente.

Estas condições foram testadas nas hipóteses 1, 2 e 3. Assim sendo, só será testado o efeito mediador cuja associação entre as variáveis se revelou significativa.

Tabela 26. *Efeito mediador do Bem-estar na relação entre o Suporte Social e a Empregabilidade Percebida Total, Interna e Externa*

Variável	Empregabilidade		Empregabilidade Interna		Empregabilidade Externa	
	β Step1	β Step2	β Step1	β Step2	β Step1	β Step2
Suporte Social	.27***	.06	.19***	.14*	.24***	.12
Bem-estar		.34***		.52***		.20**
<i>F</i>	25.36***	26.73***	11.08***	39.16***	19.69***	14.28***
R^2_a	.07	.14	.03	.20	.06	.09
ΔR^2_a		.07***		.17***		.03**

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

O bem-estar tem um efeito de mediação total na relação entre o suporte social e a empregabilidade percebida ($\beta = .34, p < .001$), uma vez que quando se introduziu na equação de regressão a variável mediadora, a associação entre o suporte social e a empregabilidade percebida deixou de ser significativo (Tabela 26, Anexo G). O acréscimo de variabilidade revelou-se significativo ($\Delta R^2_a = .07, p < .001$). Os dois modelos são estatisticamente significativos (Tabela 26).

O teste de Sobel confirmou o efeito de mediação total ($Z = 6.48, p < .001$) (Anexo G).

O bem-estar tem um efeito de mediação parcial na relação entre o suporte social e a empregabilidade interna percebida ($\beta = .52, p < .001$), uma vez que quando se introduziu na equação de regressão a variável mediadora, o efeito do suporte social na empregabilidade interna percebida continuou a ser significativo, mas diminuiu de intensidade ($\beta_1 = .19; \beta_2 = .14$). O acréscimo de variabilidade revelou-se significativo ($\Delta R^2_a = .17, p < .001$). Os dois modelos são estatisticamente significativos (Tabela 26, Anexo G).

O teste de Sobel confirmou o efeito de mediação parcial ($Z = 3.52, p < .001$) (Anexo G).

O bem-estar tem um efeito de mediação total na relação entre o suporte social e a empregabilidade externa percebida ($\beta = .20, p = .004$), uma vez que, ao introduzir a variável mediadora na equação de regressão, o efeito do suporte social na empregabilidade externa deixou de ser significativo. O acréscimo de variabilidade revelou-se significativo ($\Delta R^2_a = .03, p = .004$). Ambos os modelos são estatisticamente significativos (Tabela 26, Anexo G).

O teste de Sobel confirmou o efeito de mediação total ($Z = 4.73, p < .001$) (Anexo G).

Tabela 27. *Efeito mediador do Bem-estar na relação entre o Suporte Social da Família e dos Amigos e a Empregabilidade Percebida Total e Externa*

Variável	Empregabilidade		Empregabilidade Externa	
	β Step1	β Step2	β Step1	β Step2
Família	.16**	.05	.13*	.07
Amigos	.17**	.08	.19**	.14*
Bem-estar		.32***		.18**
F	13.83***	18.55***	12.19***	11.24***
R2a	.07	.14	.07	.09
$\Delta R2a$.07***		.02**

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

O bem-estar tem um efeito de mediação total na relação entre o suporte social da família e a empregabilidade percebida ($\beta = .32, p < .001$), uma vez que quando se introduziu na equação

de regressão a variável mediadora, a associação entre o suporte social da família e a empregabilidade percebida deixou de ser significativa (Tabela 27, Anexo G).

O teste de Sobel confirmou o efeito de mediação total ($Z = 3.96, p < .001$) (Anexo G).

O bem-estar tem um efeito de mediação total na relação entre o suporte social dos amigos e a empregabilidade percebida ($\beta = .32, p < .001$), uma vez que quando se introduziu na equação de regressão a variável mediadora, a associação entre o suporte social dos amigos e a empregabilidade percebida deixou de ser significativa (Tabela 27, Anexo G).

O teste de Sobel confirmou o efeito de mediação total ($Z = 3.29, p < .001$) (Anexo G).

O acréscimo de variabilidade revelou-se significativo ($\Delta R^2_a = .07, p < .001$). Os dois modelos são estatisticamente significativos (Tabela 27, Anexo G).

O suporte da família apresentou uma associação significativa com a empregabilidade externa percebida ($\beta = .13, p < .05$). No entanto, ao introduzir o bem-estar como variável mediadora, esse efeito deixou de ser significativo, o que nos indica que estamos perante um efeito de mediação total.

O teste de Sobel confirmou o efeito de mediação total ($Z = 3.13, p < .001$) (Anexo G).

O suporte de amigos também demonstrou uma associação significativa com a empregabilidade externa percebida ($\beta = .19, p < .01$), mantendo-se significativo, mas atenuado, após a inclusão da variável mediadora ($\beta = .14, p < .05$) (Tabela 27, Anexo G).

O teste de Sobel confirmou o efeito de mediação total ($Z = 3.44, p < .001$) (Anexo G).

O modelo exploca em 9% a variabilidade da empregabilidade externa. O acréscimo de variabilidade explicado pelo modelo foi significativo ($\Delta R^2_a = .02, p < .01$) (Tabela 27, Anexo G).

Tabela 28. Efeito mediador do Bem-estar na relação entre o Suporte de Outros e a Empregabilidade Interna

Variável	Empregabilidade Interna	
	β Step1	β Step2
Outros	.19***	.07
Bem-estar		.47***
F	10.71**	37.36***
R2a	.03	.19
$\Delta R2a$.16***

Nota. ** $p < .01$; *** $p < .001$

O bem-estar tem um efeito de mediação total na relação entre o suporte de outras fontes e a empregabilidade interna percebida.

Inicialmente, o suporte de outras fontes apresentou uma associação significativa com a empregabilidade interna percebida ($\beta = .19, p < .001$). No entanto, ao introduzir o bem-estar como variável mediadora, o efeito do suporte de outras fontes deixou de ser significativo ($\beta = .07$), sugerindo que o impacto inicial desse tipo de suporte na empregabilidade interna ocorre, em grande parte, através do aumento do bem-estar (Tabela 28, Anexo G).

O bem-estar teve uma associação positiva e significativa com a empregabilidade interna percebida ($\beta = .47, p < .001$), evidenciando seu papel crucial nesse processo. O acréscimo de variabilidade explicado pelo modelo foi significativo ($\Delta R^2_a = .16, p < .001$) (Tabela 28, Anexo G).

Ambos os modelos são estatisticamente significativos.

O teste de Sobel confirmou o efeito de mediação total ($Z = 2.97, p = .001$) (Anexo G).

5.5.5. Hipótese 5

Tabela 29. Efeito da Autoeficácia na Empregabilidade Percebida

Variável Independente	Variável Dependente	<i>F</i>	<i>p</i>	R^2_a	β	<i>p</i>
Autoeficácia	Empregabilidade	26.12***	< .001	.07	.28***	< .001
	Empregabilidade Interna	72.36***	< .001	.19	.43***	< .001
	Empregabilidade Externa	8.46***	.004	.02	.16**	.004

Nota. ** $p < .01$; *** $p < .001$

Os resultados indicam que a autoeficácia tem uma associação positiva e estatisticamente significativa com a empregabilidade ($\beta = .28, p < .001$), explicando 7% de sua variabilidade ($R^2_a = .07$, e com o modelo estatisticamente significativo ($F(1, 314) = 26.12, p < .001$) (Tabela 29, Anexo G).

Além disso, a autoeficácia mostrou uma relação ainda mais forte com a empregabilidade interna ($\beta = .43, p < .001$), explicando 19% da sua variabilidade ($R^2_a = .19, F(1, 314) = 72.36, p < .001$). No caso da empregabilidade externa, a associação também foi positiva e significativa, embora mais modesta ($\beta = .16, p = .004$), com uma explicação de 2% da variabilidade ($R^2_a = .02, F(1, 314) = 8.46, p = .004$) (Tabela 29, Anexo G).

5.5.6. Hipótese 6

A hipótese 6 como pressupunha um efeito moderador foi testada na Macro PROCESS 4.2, desenvolvida por Hayes (2022).

Tabela 30. Efeito moderador da Autoeficácia na relação entre o Bem-estar e a Empregabilidade Percebida

Variáveis	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% CI
Bem-estar → Empregabilidade ($R^2 = .16; p < .001$)					
Constante	3.65 ***	.03	115.67***	< .001	[3.59, 3.71]
Bem-estar	.13***	.02	5.32***	< .001	[.08, .18]
Autoeficácia	.14*	.06	2.28*	.024	[.02, .26]
BE*AE	-.01	.04	-.32	.753	[-.08, .06]
Bem-estar → Empregabilidade Interna ($R^2 = .26; p < .001$)					
Constante	3.85***	.04	91.75***	< .001	[3.76, 3.93]
Bem-estar	.17***	.03	5.44***	< .001	[.11, .24]
Autoeficácia	.44***	.08	5.43***	< .001	[.28, .60]
BE*AE	.01	.05	.23	.815	[-.09, .11]
Bem-estar → Empregabilidade Externa ($R^2 = .08; p < .001$)					
Constante	3.51***	.04	83.54***	< 0.001	[3.43, 3.59]
Bem-estar	.13***	.03	4.02***	< 0.001	[.07, .19]
Autoeficácia	.06	.08	.78	.434	[-.10, .22]
BE*AE	-.01	.05	-.21	.830	[-.11, .09]

Nota. * $p < .05$; *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que não existe um efeito moderador da percepção de autoeficácia na relação entre o bem-estar e a empregabilidade percebida ($B = -.01, p = .753$) (Tabela 30, Anexo G).

No modelo que examina a relação entre bem-estar e empregabilidade geral, verificou-se que o bem-estar apresenta uma associação positiva e estatisticamente significativa com a empregabilidade ($B = .13, p < .001$), explicando 16% da variabilidade ($R^2 = .16, p < .001$). Além disso, a autoeficácia também demonstrou um efeito positivo e significativo sobre a empregabilidade ($B = .14, p = .024$). No entanto, o efeito da interação entre bem-estar e autoeficácia não foi significativo ($B = -.01, p = .753$), indicando que a autoeficácia não modera esta relação (Tabela 30, Anexo G).

Quando analisada a empregabilidade interna, observa-se uma relação positiva entre bem-estar e empregabilidade interna ($B = .17, p < .001$), bem como um efeito ainda mais expressivo da autoeficácia ($B = .44, p < .001$), explicando 26% da variabilidade do modelo (R^2

= .26, $p < .001$). Tal como no modelo anterior, o efeito de interação não foi significativo ($B = .01$, $p = .815$), sugerindo que a autoeficácia não modera a relação entre bem-estar e empregabilidade interna (Tabela 30, Anexo G).

Já no caso da empregabilidade externa, o bem-estar também se associou de forma positiva e significativa ($B = .13$, $p < .001$). No entanto, a autoeficácia não apresentou um efeito significativo sobre a empregabilidade externa ($B = .06$, $p = .434$). Além disso, o efeito da interação entre bem-estar e autoeficácia também não foi significativo ($B = -.01$, $p = .830$), reforçando a ausência de um efeito moderador nesse contexto. O modelo explicou 8% da variabilidade da empregabilidade externa ($R^2 = .08$, $p < .001$) (Tabela 30, Anexo G).

Capítulo 6 – Discussão

Este estudo teve como principal objetivo estudar a relação entre o suporte social e a empregabilidade percebida e se esta relação era mediada pelo bem-estar. Outro dos objetivos deste estudo foi testar se a percepção de autoeficácia tinha um efeito moderador na relação entre o bem-estar e a empregabilidade percebida.

Em primeiro lugar, confirmou-se parcialmente a hipótese 1. O suporte social tem uma associação positiva e significativa com a empregabilidade percebida, com a empregabilidade percebida interna e com a empregabilidade percebida externa. As dimensões suporte social da família e dos amigos apenas têm uma associação positiva e significativa com a empregabilidade percebida e com a empregabilidade percebida externa. A dimensão suporte social dos outros apenas tem uma associação positiva e significativa com a empregabilidade interna percebida. Estes resultados vão ao encontro do que nos refere a literatura. Na perspectiva de Tentama et al. (2019), os indivíduos não garantem necessariamente uma boa empregabilidade sem o suporte social adequado, pois este é crucial para melhorar a perspectiva de empregabilidade. Assim, com base na Teoria da Conservação de Recursos (Conservation of Resources Theory - COR), é possível hipotetizar uma relação positiva entre o nível de suporte social que um indivíduo recebe e sua percepção de empregabilidade, pois ambos se sustentam na conservação e na mobilização de recursos essenciais para o sucesso profissional (Barbosa De Oliveira & Neri, 2021).

De seguida, confirmou-se totalmente a hipótese 2, uma vez que todos os resultados são significativos. O suporte social tem um efeito positivo e significativo no Bem-Estar, bem como com as suas diferentes fontes. A análise revelou que o suporte social global apresenta um impacto substancial na percepção de bem-estar dos indivíduos. Especificamente, as dimensões de suporte social da família, dos amigos e de outras fontes demonstraram associações positivas e significativas com o bem-estar. Estes resultados vão ao encontro do que é descrito na literatura, reforçando a importância do suporte social na promoção do bem-estar. Uma vez que, os autores Awang et al. (2014) indicam vários estudos que enfatizam a relação significativa entre a percepção de suporte social e o bem-estar dos estudantes, onde um maior suporte social, tanto de amigos, como de família, é compatível a uma maior satisfação com a vida. Segundo Thomas e Gupta (2021), podemos afirmar que a Teoria do Capital Social se aplica principalmente à saúde e ao bem-estar. O capital social a nível individual e coletivo, encontra-se numa relação positiva com o bem-estar, a felicidade e a satisfação com a vida, sendo esta relação bastante estimulada por fatores como a confiança e a própria participação do indivíduo

em redes sociais. Estas apresentam-se como as componentes mais importantes do capital social, no que diz respeito ao bem-estar (Portela et al., 2013). Para os estudantes universitários, sentirem-se amados, cuidados e apoiados por amigos, familiares, entre outros, pode ter um impacto significativo no seu bem-estar geral, especialmente em relação a aspetos como a depressão e ansiedade (Mahanta & Aggarwal, 2013).

Confirmou-se ainda totalmente a hipótese 3, pois todos os resultados mostraram-se significativos. O bem-estar tem uma associação positiva e significativa com a empregabilidade percebida, tanto globalmente como nas suas dimensões interna e externa. A relação com a empregabilidade interna revelou-se mais forte, enquanto a associação com a empregabilidade externa, apesar de significativa, apresentou um efeito menor. Estes resultados estão alinhados com a literatura, destacando o papel do bem-estar na perceção de empregabilidade dos indivíduos. Pois, segundo os autores Vanhercke et al. (2016) é defendido pela maioria que, a perceção de empregabilidade impacta positivamente o bem-estar, porque essa mesma perceção proporciona aos indivíduos recursos considerados importantes. De acordo com Berntson (2008), a teoria de Lazarus e Folkman (1984) acerca do stress, diz-nos que, a empregabilidade percebida pode contribuir para uma melhoria no bem-estar, e, por outro lado, um bom nível de bem-estar pode também reforçar a perceção de empregabilidade. Esta interação recíproca demonstra que, com base numa relação bidirecional, ambos os fatores estão interligados e influenciam-se mutuamente (Vanhercke et al., 2016).

Confirmou-se também a hipótese 4, onde o bem-estar tem um efeito de mediação na relação entre o suporte social e a empregabilidade percebida, influenciando tanto a empregabilidade global quanto as suas dimensões interna e externa. A mediação foi total na relação entre suporte social e empregabilidade percebida, assim como nas relações específicas do suporte social da família, dos amigos e de outras fontes com a empregabilidade percebida e suas dimensões. Já na relação entre suporte social e empregabilidade interna, o efeito mediador do bem-estar foi parcial. Estes resultados vão de encontro ao que foi referido na literatura, pois segundo Bakari e Hunjra (2018), tanto o apoio organizacional como o apoio social, contribuem para o desenvolvimento do bem-estar e da empregabilidade.

Confirmou-se ainda a hipótese 5. A autoeficácia tem uma associação positiva e significativa com a empregabilidade percebida, tanto globalmente como nas suas dimensões interna e externa. A relação com a empregabilidade interna revelou-se mais forte, enquanto a associação com a empregabilidade externa, apesar de significativa, apresentou um efeito mais reduzido. Estes resultados estão em conformidade com a literatura, evidenciando a importância da autoeficácia na perceção de empregabilidade dos indivíduos. Segundo os autores Qenani et

al. (2014), o grau em que os estudantes acreditam que se conseguem destacar e marcar ou fazer a diferença é extremamente importante, uma vez que, a autoeficácia e a autopercepção influenciam a empregabilidade, tanto de forma direta como indireta, através do desenvolvimento de competências, da compreensão e da metacognição. De acordo com a Teoria Sociocognitiva de Carreira (Lent et al., 1994) e também, com mais detalhe, o Modelo Sociocognitivo da Gestão de Carreira (Lent & Brown, 2013), o conceito de empregabilidade percebida surge como preditor da autoeficácia nos estudantes universitários, com ênfase no período de transição para o trabalho. Tal acontece, pois, as competências adquiridas na formação superior ou as “fontes experienciais da autoeficácia” (Gomes et al., 2019, p. 87), vão demonstrar uma relação positiva com a confiança apresentada pelos estudantes ao encarar obstáculos, na transição para a vida profissional (Gomes et al., 2019)

Já a hipótese 6 não se confirmou, uma vez que, os resultados indicam que a autoeficácia não modera a relação entre o bem-estar e a empregabilidade percebida, tanto globalmente como nas respetivas dimensões, interna e externa. Embora o bem-estar tenha demonstrado uma associação positiva e significativa com a empregabilidade, e a autoeficácia tenha apresentado um efeito positivo isolado na empregabilidade geral e interna, a interação entre estas variáveis não foi significativa. Ao não se confirmar a hipótese, os resultados vão contra a literatura, uma vez que, de acordo com Magaletta e Oliver (1999) a autoeficácia e o bem-estar estão relacionadas de uma forma positiva. Ou seja, quando o individuo se sente bem, este está mais propenso a sentir-se confiante no que diz respeito à sua capacidade de conseguir o emprego que deseja, relação esta confirmada pela Broaden and Build Theory of Positive Emotions, (Vanhercke et al., 2016).

Relativamente à estatística descritiva das variáveis em estudo, no que se refere ao suporte social, todas as dimensões se encontram significativamente acima do ponto central, a satisfação com as atividades sociais é a que tem a média mais elevada. Estes resultados têm por base a teoria da identidade social desenvolvida por (Erikson, 1968), pois a adolescência é uma fase em que as interações com os pares desempenham um papel importante na formação da sua identidade e do seu desenvolvimento (Eccles et al., 2003). A percepção de empregabilidade também se encontra significativamente acima do ponto central, embora a média da percepção de empregabilidade interna seja mais elevada do que a percepção de empregabilidade externa. Em Portugal, os alunos realizam estágios e segundo Hassouna e Zaazou (2024) os estágios têm um impacto positivo na percepção de empregabilidade e no crescimento pessoal dos estudantes. Segundo Macedo et al. (2022), uma das motivações dos estudantes para realizarem estágios, prende-se com o facto de considerarem este tipo de

experiência como uma forma de entrarem com maior rapidez no mercado de trabalho ao adquirirem as competências necessárias. Os níveis de bem-estar dos portugueses também se encontram significativamente acima do ponto central da escala. Estes resultados vão ao encontro dos resultados obtidos num estudo realizado por Velez et al. (2024), com uma população portuguesa, os níveis de bem-estar também se encontravam acima do ponto central da escala. Por fim, também a percepção de autoeficácia dos estudantes se encontra acima do ponto central da escala. Também estes resultados estão de acordo com os resultados obtidos num estudo realizado por González Moreno et al. (2024).

6.1. Limitações e Futuras Investigações

No que diz respeito às limitações encontradas, apesar dos resultados alcançados e da relevância teórico-prática do estudo, é importante que sejam realçadas algumas limitações que possivelmente influenciaram os resultados.

Em primeiro lugar, e como principal limitação, realço o processo de recolha de dados, que neste caso foi não probabilístico e de tipo snowball. O estudo foi conduzido dentro de um contexto específico de estudantes universitários, o que nos impede de generalizar os dados desta amostra para toda a população.

Em segundo, os dados foram recolhidos através de um questionário de resposta fechada, o que pode levar ao enviesamento dos resultados. Logo, o uso de uma abordagem quantitativa impediu uma compreensão mais aprofundada das experiências individuais dos participantes.

Outra das limitações podem estar relacionadas com o atual contexto económico, fazendo com que a percepção de empregabilidade dos estudantes seja elevada. Neste momento a taxa de desemprego em Portugal é baixa, com um valor de 6.5% (INE, 2025), apesar do ordenado mínimo (870 euros) e do ordenado médio (1631.57 euros) se situarem abaixo de outros países da comunidade europeia (PORDATA, 2025). Quanto aos níveis elevados de suporte social, de bem-estar e de percepção de autoeficácia podem estar relacionados com o facto de Portugal ser um país com um regime democrata e onde os níveis de segurança são elevados, facto que também pode ser considerado como uma limitação.

Os resultados deste estudo levantam várias questões que podem ser exploradas em pesquisas futuras, e com base nas limitações apontadas, seria benéfico que o estudo fosse replicado com uma metodologia longitudinal, o que permite uma análise das mudanças na percepção de suporte social, do bem-estar e da percepção de empregabilidade ao longo do tempo.

Adicionalmente, investigações futuras podem optar por analisar outras variáveis moderadoras, como a resiliência, a motivação intrínseca, entre outras. E também, explorar a influência de diferentes fontes de Suporte Social em grupos diversos de estudantes universitários, considerando variáveis como o nível socioeconômico e o contexto cultural.

6.2. Implicações Teóricas

Os resultados deste estudo reforçam e expandem a literatura a cerca da empregabilidade percebida nos estudantes universitários, especialmente no que se refere à influência de fatores psicossociais. As principais contribuições desta pesquisa incluem: a confirmação da relação entre o suporte social e a empregabilidade percebida, validando a Teoria da Conservação de Recursos (COR) ao demonstrar que os recursos sociais podem melhorar a percepção de empregabilidade (Barbosa De Oliveira & Neri, 2021); demonstração da importância do bem-estar na relação entre o suporte social e a empregabilidade percebida, sugerindo que o bem-estar atua como um mecanismo essencial na mobilização de recursos para o desenvolvimento profissional (Vanhercke et al., 2016); e ainda, veio reforçar a Teoria do Capital Social, ao evidenciar que o suporte social além de melhorar o bem-estar, também contribui para a percepção de empregabilidade (Thomas & Gupta, 2021).

A pesquisa também abre caminho para novas abordagens teóricas, tais como, a interação entre o suporte social, o bem-estar e a empregabilidade percebida, que por sua vez, pode ser mais bem compreendida à luz da Teoria Sociocognitiva de Carreira, que destaca o papel de fatores contextuais e individuais na percepção de Empregabilidade (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2013), e ainda, a não confirmação do efeito moderador da autoeficácia entre bem-estar e empregabilidade percebida, o que desafia pressupostos teóricos da Broaden and Build Theory of Positive Emotions, sugerindo que outros fatores podem influenciar esta relação (Vanhercke et al., 2016).

6.3. Implicações Práticas

Os resultados deste estudo destacam a importância do suporte social na percepção de empregabilidade dos estudantes universitários, com o Bem-estar a desempenhar um papel mediador com alguma importância nesta relação.

Em concordância com a literatura, observa-se que os indivíduos que percebem maior Suporte Social apresentam níveis mais elevados de bem-estar, o que, por sua vez, reforça a confiança na sua própria empregabilidade. Os resultados deste estudo oferecem importantes

implicações práticas e evocam recomendações às universidades, aos estudantes, e também, aos próprios empregadores.

Primeiramente, destaca-se a necessidade de fortalecer as redes de suporte social àqueles que frequentam o ambiente acadêmico, para assim dar mais força a aspetos como a percepção de empregabilidade. Além disto, considerando o papel mediador do bem-estar na percepção de empregabilidade, as instituições de ensino superior devem investir em ações que promovam a saúde mental e o bem-estar dos estudantes, com o objetivo de se combater questões como o stress, a depressão, a ansiedade, entre outros. Por fim, o estudo sugere que, embora a autoeficácia esteja associada à empregabilidade Percebida, a sua influência moderadora pode ser menos intensa, porém mais complexa do que o esperado.

Ainda em tom de recomendação, se o objetivo passa por dar a importância devida a estratégias que promovam o suporte social e o bem-estar dos estudantes, para que estes possuam uma maior percepção de empregabilidade, neste caso, as soluções terão de ser estruturais, uma vez que, criam a possibilidade de se transformar o ambiente educacional e profissional e uma forma eficaz e duradoura. Assim sendo, os entraves ao fortalecimento da percepção de empregabilidade, como ao sucesso profissional e à satisfação com a vida, deixam de ser tratados de forma superficial e passam a ser resolvidos por inteiro, eliminando a necessidade de medidas paliativas no futuro.

Capítulo 7 - Conclusões

O ponto forte deste estudo foi a comprovação do papel central do suporte social e do bem-estar na percepção de empregabilidade. Concluiu-se que o suporte social tem uma associação positiva e significativa com a empregabilidade percebida e com o bem-estar, sendo que este último também se revelou um mediador relevante na relação entre o suporte social e a empregabilidade percebida.

De um modo geral, verificou-se que o bem-estar tem um efeito positivo na percepção de empregabilidade, sendo este efeito mais forte na Empregabilidade interna do que na externa. Além disto, a autoeficácia apresentou uma relação positiva e significativa com a empregabilidade percebida, mas não moderou a relação entre o bem-estar e a percepção de empregabilidade.

As hipóteses 1, 2, 3, 4 e 5 foram confirmadas, o que valida a influência positiva do suporte social, do bem-estar e da autoeficácia na empregabilidade percebida. No entanto, a hipótese 6 não se confirmou, pois, a autoeficácia não exerceu um efeito moderador na relação entre o bem-estar e a percepção de empregabilidade.

Com estes resultados conclui-se que o suporte social e o bem-estar desempenham papéis essenciais no desenvolvimento da percepção de empregabilidade, reforçando a importância de estratégias que promovam o suporte social e o bem-estar dos indivíduos.

Em síntese, este estudo evidencia que um ambiente de suporte e bem-estar não só fortalece a empregabilidade percebida, como pode ser um fator crucial para o sucesso profissional e a satisfação com a vida.

Capítulo 7 - Referências Bibliográfica

Allen, K., Blascovich, J., & Mendes, W. B. (2002). Cardiovascular reactivity and the presence of pets, friends, and spouses: The truth about cats and dogs. *Psychosomatic medicine*,

- 64(5), 727-739. *Psychosomatic Medicine*, 64(5), 727–739. <https://doi.org/10.1097/01.PSY.0000024236.11538.41>
- Alves, M. A., Palmer, S., & Gouveia, M. J. (2023). Psychometric Properties of the Portuguese Version of The PERMA-Profilier. *Trends in Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s43076-023-00261-3>
- Awang, M. M., Kutty, F. M., & Ahmad, A. R. (2014). Perceived social support and well being: First-year student experience in university. *International Education Studies*, 7(13), 261–270. <https://doi.org/10.5539/ies.v7n13p261>
- Bakari, H., & Hunjra, A. I. (2018). Access to Higher Education: The Source of Graduate Employability and Wellbeing. *Journal of Education and Educational Developement*, 5(2), 126–145.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117–148.
- Barbosa De Oliveira, L., & Neri, A. F. (2021). Choque de Carreira sob a Perspectiva da Teoria de Conservação de Recursos: Um Estudo com Profissionais Demitidos de Organizações Privadas. *Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão*, 5(1), 99-120.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Doctoral dissertation, Psykologiska institutionen.
- Brownell, A., & Shumaker, S. A. (1984). Social support: An introduction to a complex phenomenon. *Journal of Social Issues*, 40(4), 1–9. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1984.tb01104.x>
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilier: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
- Carvalho, S., Pinto-Gouveia, J., Pimentel, P., Maia, D., & Mota-Pereira, J. (2011). Características psicométricas da versão portuguesa da escala multidimensional de suporte social percebido (multidimensional scale of perceived social support-mspss). *Psychologica*, 54, 331-357.

- Cramer, D., & Bryman, A. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS para windows*. Celta.
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Eccles, J. S., Barber, B. L., Stone, M., & Hunt, J. (2003). Extracurricular activities and adolescent development. *Journal of social issues*, 59(4), 865-889.
- Ereaut, G., & Whiting, R. (2008). *What do we mean by 'wellbeing'? And why might it matter*. London: Department for Children, Schools and Families.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York, NY: W. W. Norton & Company
- González Moreno, A.; Simões, C.; Santos, A.C.; Molero Jurado, M. d. M. Creative Self-Efficacy and Social Skills in a Portuguese Sample of University Students: Links with Self-Esteem, Academic Achievement and Life Satisfaction. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.*, 2024, 14, 2966–2977. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14120195>
- Fernandes, V., Silva, I., & Meneses, R. (2012). Adaptação académica em estudantes universitários do 1º ciclo de estudos: O papel da auto-eficácia. *Psicologia, Educação e Cultura*, 16(2).
- Ferreira Novo, R. (2000). *Para além da eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Master's thesis in Universidade de Lisboa.
- Finney, S. J., & DiStefano, C. (2013). Non-Normal and Categorical Data in Structural Equation Modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural Equation Modeling: A Second Course* (2nd ed., pp. 439–492). Information Age Publishing.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503–527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. I. (2014). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia na Transição para o Trabalho: O papel da Empregabilidade Percebida – Estudo com Estudantes do Ensino Superior. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 133–156. https://doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7
- Gamboa, V., Rothwell, A., Monarca, M. A., & Gomes, J. (2022). Validation of Self-Perceived Employability Scale among Portuguese university students and its relevance to job-

- seeking behaviors. *Revista de Estudios e Investigacion En Psicologia y Educacion*, 9(1), 97–116. <https://doi.org/10.17979/reipe.2022.9.1.9014>
- Gomes, A. R. (2007). *Escala de Auto-Eficácia Geral (EA-EG) General Perceived Self-Efficacy (GPS-E)*. Relatório técnico não publicado [Unpublished technical report]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Disponível em [Available at] <https://hdl.handle.net/1822/85440>
- Gomes, J., Gamboa, V., & Paixão, O. (2019). Job search intentions in higher education: Employability and self-efficacy. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, 20(2), 85–94. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n2p85>
- Hassouna, M. M., & Zaazou, Z. A. (2024). The Impact of Undergraduate Internships on Employability-An Empirical Study. *The Academic Journal of Contemporary Commercial Research*, 4(3), 24-47.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press.
- Hill, M., & Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. Edições Sílabo.
- Hillage, Jim., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis* (Vol. 107). Dept. for Education and Employment.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- INE, Instituto Nacional de Estatística, Statistics Portugal. (2025). Estimativas mensais de emprego e desemprego. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=701630254&DESTAQUESmodo=2 (accessed on 8 May 2025)
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific software international.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- 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(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

- Macedo, M., Au-Yong-Oliveira, M., Walter, C. E., & Moreira, A. (2022). Internships with Portuguese speakers: leadership, organisational culture and the current brain drain. *Sustainability*, *14*(17), 10776. <https://doi.org/10.3390/su141710776>
- Magaletta, P. R., & Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will, and ways: Their relations with self-efficacy, optimism, and general well-being. *Journal of Clinical Psychology*, *55*(5), 539–551. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(199905\)55:5<539::AID-JCLP2>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(199905)55:5<539::AID-JCLP2>3.0.CO;2-G)
- Mahanta, D., & Aggarwal, M. (2013). Effect of perceived social support on life satisfaction of university students. *European Academic Research*, *1*(6), 1083-1094.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological methods*, *1*(2), 130.
- Monteiro, S., Tavares, J., & Pereira, A. (2012). Adaptação portuguesa da escala de medida de manifestação de bem-estar psicológico com estudantes universitários. *EMMBEP*. *13*(1), 61–77.
- Pais-Ribeiro. (1999). Escala de satisfação com o suporte social (ESSS). *Análise Psicológica*, *17*, 547-558.
- PORDATA, Fundação Francisco Manuel dos Santos – Base de dados Portugal contemporâneo (2025). Salários e pensões. Dados sobre o salário mínimo nacional, o salário médio, disparidade salarial, valor mínimo e despesas das pensões e muito mais. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/salarios-e-pensoes> (accessed on 8 May 2025).
- Portela, M., Neira, I., & Salinas-Jiménez, M. del M. (2013). Social Capital and Subjective Wellbeing in Europe: A New Approach on Social Capital. *Social Indicators Research*, *114*(2), 493–511. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0158-x>
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, *15*(3), 199–213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>
- Rothwell, A. (2015). Employability. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh, (Eds), *APA Handbook of Career Intervention* (pp. 337-350). American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/14439-025>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, *36*(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>

- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152–161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>
- Ryan, M. (2023). *Emotional Intelligence, Self-Efficacy, and the Perceived Employability of Traditional Undergraduate Business Students in a Private Midwest Educational Institution*. Master's thesis in George Fox University, Newberg, Oregon.
- Ryff, C. D., Lee, C., & Keyes, M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Samssudin, S. (2009). *Relação entre as crenças de auto-eficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes finalistas do ensino superior*. Master's thesis, Universidade de Lisboa (Portugal).
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1993). *Measurement of Perceived Self-Efficacy: Psychometric Scales for Cross-Cultural Research*. Freie University.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35–37). NFER-NELSON.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Selwayn, J., & Wood, M. (2015). *Measuring Well-Being: A Literature Review*. University of Bristol. <http://www.coramvoice.org.uk/professional-zone/news/launchliterature-reviews-support-bright-spots-project>
- Sobel, M., & Elashoff, R. M. (1975). Group testing with a new goal, estimation. *Biometrika*, 62(1), 181-193.
- Taylor, S. E. (2011). Social support: A review. In H. S. Friedman (Ed.), *The Oxford handbook of health psychology* (pp. 189–214). Oxford University Press.
- Tentama, F., Subardjo, & Abdillah, M. H. (2019). Motivation to learn and social support determine employability among vocational high school students. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(2), 237–242. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i2.18188>
- Thomas, A., & Gupta, V. (2021). Social capital theory, social exchange theory, social cognitive theory, financial literacy, and the role of knowledge sharing as a moderator in enhancing financial well-being: from bibliometric analysis to a conceptual framework model. *Frontiers in Psychology*, 12, 664638.

- Trochim, W. (2000). *The Research Method Knowledge Base* (2nd Edition). Atomic Dog Publishing.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2016). Perceived employability and well-being: An overview. *Psihologia Resurselor Umane, 14*(1), 8–18.
- Velez, M. J., Marujo, H. A., Charepe, Z., Querido, A., & Laranjeira, C. (2024). Well-being and dispositional hope in a sample of Portuguese citizens: the mediating role of mental health. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 14*(7), 2101. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14070140>
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational magement special issue: theory development forum. *Academy of Management Review, 14*(3), 361–384.
- Xia, T., Gu, H., Huang, Y., Zhu, Q., & Cheng, Y. (2020). The Relationship Between Career Social Support and Employability of College Students: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00028>

ANEXOS

ANEXO A – Questionário

Questionário académico sobre Suporte Social, Empregabilidade Percebida, Bem-Estar e Autoeficácia

Caro(a) Participante,

Encontro-me a realizar este questionário no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos na Universidade Europeia, Lisboa, Portugal. Visa conhecer a sua opinião acerca do suporte social que recebe, da sua percepção de empregabilidade, do seu bem-estar e autoeficácia.

Pode participar neste estudo se tiver mais de 18 anos e for estudante.

Estima-se que o tempo total de resposta seja de cerca de 7 minutos e poderá abandonar o questionário a qualquer momento.


Este questionário destina-se exclusivamente a fins académicos, não existindo qualquer risco associado, sendo que os dados serão anónimos e confidenciais. As respostas individuais nunca serão conhecidas, uma vez que a análise incidirá sobre o conjunto dos estudantes. Para garantir a confidencialidade, não escreva o seu nome no questionário.

Reforço que o questionário é anónimo e confidencial. Em caso de dúvida, contacte: moliveira.336@gmail.com; ana.moreira@universidadeeuropeia.pt

Agradeço o tempo disponibilizado a responder ao questionário e reforço a sua importância para o avanço da ciência e desenvolvimento de estudos na área da Gestão de Recursos Humanos.

Obrigada pela sua colaboração.

moliveira.336@gmail.com [Mudar de conta](#)

 Não partilhado



* Indica uma pergunta obrigatória


Concordo em participar no estudo: *

- Sim
 Não

Questionário académico sobre Suporte Social, Empregabilidade Percebida, Bem-Estar e Autoeficácia

moliveira.336@gmail.com [Mudar de conta](#)



 Não partilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

Selecione uma opção para continuar o questionário.

É estudante? *

- Sim
 Não

Responda às seguintes questões relativas à sua percepção de suporte social. Por favor, leia cada afirmação cuidadosamente. Indique em que medida concorda com as seguintes afirmações, sendo "1" (Um) correspondente a Discorda Completamente e "7" (Sete) correspondente a Concorda Completamente.

1. Há uma pessoa especial que se encontra próximo quando necessito. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

2. Há uma pessoa especial com quem posso partilhar as minhas alegrias e tristezas. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

3. A minha família tenta ajudar-me verdadeiramente. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

4. Tenho a ajuda emocional e o apoio que necessito da minha família. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

5. Tenho uma pessoa que é verdadeiramente uma fonte de conforto para mim. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

11. A minha família está disponível para me ajudar a tomar decisões. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

12. Posso falar dos meus problemas com os meus amigos. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

6. Os meus amigos realmente procuram ajudar-me. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

7. Posso contar com os meus amigos quando algo corre mal. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

8. Posso falar dos meus problemas com a minha família. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

9. Tenho amigos com quem posso partilhar as minhas alegrias e tristezas. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

10. Há uma pessoa especial na minha vida que se preocupa com os meus sentimentos. *

1 2 3 4 5 6 7

Discorda Completamente Concorda Completamente

O conjunto de afirmações que se segue estão relacionadas com a Empregabilidade Percebida. Por favor, leia cada afirmação cuidadosamente. Indique em que medida concorda com as seguintes afirmações, sendo "1" (Um) correspondente a Discordo Totalmente com a Afirmação e "5" (Cinco) Concordo Totalmente com a Afirmação.

1. Eu obtenho notas altas nos meus estudos. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

2. Considero o meu trabalho académico como a minha primeira prioridade. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

3. Os empregadores estão muito interessados em empregar diplomados da minha universidade. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

4. O estatuto desta universidade é um ativo importante para mim quando for procurar emprego. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

10. O meu curso está ligado ao acesso a uma carreira, que geralmente é percebida como altamente desejável. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

11. Hoje em dia, de uma forma geral, há uma forte procura de diplomados com o ensino superior. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

12. Há uma grande abundância de ofertas de emprego na área geográfica onde eu estou pensando vir a procurar. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

13. Eu posso muito facilmente saber mais sobre as oportunidades de emprego na minha área de formação. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

14. Tenho as competências e aptidões que os empregadores estão à procura. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

5. Empregadores procuram especificamente esta universidade, quando pretendem recrutar pessoas da minha área (s) de formação. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

6. A minha universidade tem uma excelente reputação na minha área (s) de estudos /formação. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

7. No meu curso, o número de candidatos é sempre muito superior ao número de vagas disponíveis. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

8. A minha área de estudos/formação goza de um elevado estatuto social. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

9. No mercado de trabalho, existe uma grande procura de profissionais na área em que me estou a preparar. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

15. Estou confiante de que serei bem-sucedido nas entrevistas de emprego e outros processos de seleção. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

16. Penso que conseguirei qualquer emprego, desde que minhas competências e a minha experiência sejam razoavelmente relevantes. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

Responda considerando o seu Bem-Estar. Por favor leia atentamente as questões que se seguem e escolha a opção que melhor se ajusta à sua opinião, indicando o grau em que discorda ou concorda com cada uma das afirmações, utilizando a escala de resposta indicada para cada pergunta.

1. Em geral, até que ponto leva uma vida com propósito e significado? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Absolutamente nada Totalmente

2. Em quanto do seu tempo sente que faz progressos em direção aos seus objetivos? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Nunca Sempre

3. Com que frequência fica absorvido no que está a fazer? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Nunca Sempre

4. Em geral, com que frequência se sente alegre? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Nunca Sempre

5. Em que medida recebe apoio e suporte, de outros, quando necessita? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Absolutamente Nada Totalmente

11. Com que frequência é capaz de lidar com as suas responsabilidades? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Nunca Sempre

12. Em que medida sente que tem um sentido de direção na sua vida? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Absolutamente Nada Totalmente

13. Quão satisfeito(a) está com as suas relações pessoais? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Absolutamente Nada Totalmente

14. Com que frequência perde a noção do tempo enquanto se encontra a fazer algo que aprecia? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Nunca Sempre

15. Em geral, até que ponto se sente contente? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Absolutamente Nada Totalmente

6. Com que frequência atinge objetivos importantes que estabeleceu para si próprio(a)? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Nunca Sempre

7. De uma forma geral, até que ponto sente que o que faz na sua vida é precioso/valioso e vale a pena/é louvável? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Absolutamente Nada Totalmente

8. Em geral, com que frequência se sente positivo(a)? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Nunca Sempre

9. Em geral, até que ponto se sente entusiasmado(a) e interessado(a) nas coisas? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Absolutamente Nada Totalmente

10. Em que medida se sente amado(a)? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Absolutamente Nada Totalmente

16. Somando tudo, quão feliz diria que é? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Absolutamente Nada Totalmente

As afirmações que se seguem dizem respeito à forma como lida com os problemas no seu dia a dia. Por favor, aponte em que medida cada uma das afirmações é verdadeira e se aplica à sua situação em particular. Assinale a opção que achar mais adequada ao seu caso pessoal, utilizando a seguinte classificação: Nada verdadeiro; Quase verdadeiro; Em certa medida verdadeiro; Completamente verdadeiro.

1. Se me esforçar suficientemente, consigo resolver sempre os problemas difíceis. *

- Nada verdadeiro
- Quase verdadeiro
- Em certa medida verdadeiro
- Completamente verdadeiro

2. Mesmo quando encontro alguma oposição, sou capaz de encontrar os meios e as formas de conseguir o que pretendo. *

- Nada verdadeiro
- Quase verdadeiro
- Em certa medida verdadeiro
- Completamente verdadeiro

3. Tenho a certeza que sou capaz de atingir os meus objetivos. *

- Nada verdadeiro
- Quase verdadeiro
- Em certa medida verdadeiro
- Completamente verdadeiro

8. Quando me confronto com um problema, consigo encontrar várias soluções. *

- Nada verdadeiro
- Quase verdadeiro
- Em certa medida verdadeiro
- Completamente verdadeiro

9. Se tiver um problema, consigo pensar numa boa solução. *

- Nada verdadeiro
- Quase verdadeiro
- Em certa medida verdadeiro
- Completamente verdadeiro

10. Consigo solucionar qualquer problema que me aconteça. *

- Nada verdadeiro
- Quase verdadeiro
- Em certa medida verdadeiro
- Completamente verdadeiro

4. Consigo lidar eficazmente com os acontecimentos inesperados. *

- Nada verdadeiro
- Quase verdadeiro
- Em certa medida verdadeiro
- Completamente verdadeiro

5. Graças ao meu desembaraço, sou capaz de resolver as situações imprevistas. *

- Nada verdadeiro
- Quase verdadeiro
- Em certa medida verdadeiro
- Completamente verdadeiro

6. Sou capaz de resolver a maior parte dos problemas se me esforçar suficientemente. *

- Nada verdadeiro
- Quase verdadeiro
- Em certa medida verdadeiro
- Completamente verdadeiro

7. Consigo manter-me calmo(a) perante situações difíceis pois confio na minha capacidade para resolver os problemas. *

- Nada verdadeiro
- Quase verdadeiro
- Em certa medida verdadeiro
- Completamente verdadeiro

Dados Sociodemográficos

Indique a sua idade. *

A sua resposta _____

Indique o seu Género. *

- Feminino
- Masculino
- Outro

Estuda em que zona do país? *

- Zona Norte
- Zona Centro
- Grande Lisboa
- Zona Sul
- Região Autónoma da Madeira
- Região Autónoma dos Açores

Estado Civil *

- Solteir@
- Casad@/União de Facto
- Divorciad@/Separad@

Sou: *

- Estudante
- Trabalhador-estudante

Que curso frequenta? *

- Gestão
- Engenharia
- Ensino
- Medicina
- Humanidades
- Direito
- Artes
- Psicologia
- Outro

Em que ano da faculdade se encontra? *

- 1º Ano de Licenciatura
- 2º Ano de Licenciatura
- 3º Ano de Licenciatura
- 4º Ano de Licenciatura
- 1º Ano de Mestrado
- 2º Ano de Mestrado
- Doutoramento

Frequenta o ensino numa instituição: *

- Pública
- Privada

ANEXO B – Estatística Descritiva da Amostra

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	316	18	67	25.99	9.619
Valid N (listwise)	316				

Género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Feminino	230	72.8	72.8	72.8
Masculino	85	26.9	26.9	99.7
Outro	1	.3	.3	100.0
Total	316	100.0	100.0	

Zona

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Zona Norte	4	1.3	1.3	1.3
Zona Centro	40	12.7	12.7	13.9
Grande Lisboa	176	55.7	55.7	69.6
Zona Sul	89	28.2	28.2	97.8
RA Madeira	4	1.3	1.3	99.1
RA Açores	3	.9	.9	100.0
Total	316	100.0	100.0	

Ecivil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Solteiro	255	80.7	80.7	80.7
Casado/ União de Facto	55	17.4	17.4	98.1
Divorciado/ Separado de Facto	6	1.9	1.9	100.0
Total	316	100.0	100.0	

Estudante

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Estudante	194	61.4	61.4	61.4
Trabalhador/ Estudante	122	38.6	38.6	100.0
Total	316	100.0	100.0	

Curso

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gestão	90	28.5	28.5	28.5
	Engenharia	20	6.3	6.3	34.8
	Ensino	2	.6	.6	35.4
	Medicina	3	.9	.9	36.4
	Humanidades	17	5.4	5.4	41.8
	Direito	6	1.9	1.9	43.7
	Artes	7	2.2	2.2	45.9
	Psicologia	74	23.4	23.4	69.3
	Outro	97	30.7	30.7	100.0
	Total	316	100.0	100.0	

Ano

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1º ano de Licenciatura	104	32.9	32.9	32.9
	2º ano de Licenciatura	39	12.3	12.3	45.3
	3º ano de Licenciatura	53	16.8	16.8	62.0
	4º ano de Licenciatura	7	2.2	2.2	64.2
	1º ano de Mestrado	46	14.6	14.6	78.8
	2º ano de Mestrado	63	19.9	19.9	98.7
	Doutoramento	4	1.3	1.3	100.0
	Total	316	100.0	100.0	

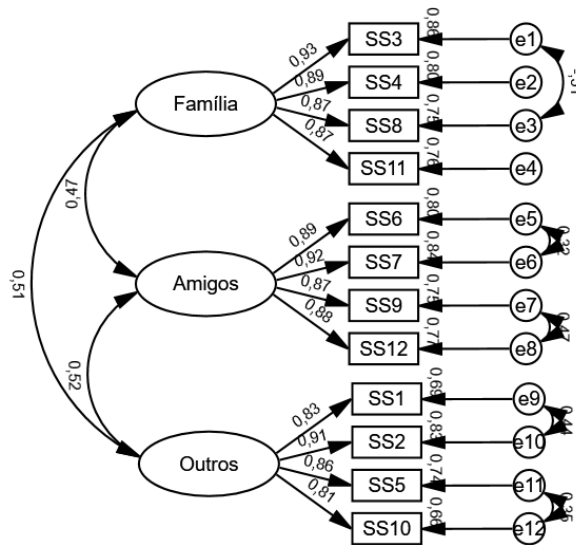
Setor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Privada	188	59.5	59.5	59.5
	Pública	128	40.5	40.5	100.0
	Total	316	100.0	100.0	

ANEXO C – Qualidades Métricas dos Instrumentos

Escala de Suporte Social

Validade



$\chi^2(46)=99,485; p=,000; \chi^2_{df}=2,163$
 $;CFI=,985; GFI=,952; TLI=,979$
 $;RMSEA=,061; p(rmsea \leq 0,05)=,133$

Fiabilidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SS3	16.71	19.618	.851	.907
SS4	17.16	17.609	.865	.897
SS8	17.49	17.235	.805	.921
SS11	16.97	18.078	.839	.906

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
SS6	16.93	18.379	.856	.934
SS7	16.88	18.267	.886	.925
SS9	16.68	18.213	.866	.932
SS12	16.83	17.812	.877	.928

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
SS1	18.43	16.131	.810	.912
SS2	18.34	15.246	.876	.891
SS5	18.39	15.223	.845	.901
SS10	18.30	15.733	.794	.918

Sensibilidade*Statistics*

	N		Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing							
SS1	316	0	7.00	-1.811	.137	3.031	.273	1	7
SS2	316	0	7.00	-2.063	.137	3.824	.273	1	7
SS3	316	0	7.00	-1.726	.137	2.701	.273	1	7
SS4	316	0	6.00	-1.109	.137	.518	.273	1	7
SS5	316	0	7.00	-1.785	.137	2.547	.273	1	7
SS6	316	0	6.00	-1.115	.137	.841	.273	1	7
SS7	316	0	6.00	-1.078	.137	.610	.273	1	7
SS8	316	0	6.00	-.785	.137	-.284	.273	1	7
SS9	316	0	6.00	-1.456	.137	1.683	.273	1	7
SS10	316	0	7.00	-2.077	.137	3.696	.273	1	7
SS11	316	0	6.00	-1.491	.137	1.719	.273	1	7
SS12	316	0	6.00	-1.148	.137	.671	.273	1	7

Descriptives

		Statistic	Std. Error
SSocial	Mean	5.8080	.06182
	Median	6.0833	
	Skewness	-1.469	.137
	Kurtosis	2.251	.273
Família	Mean	5.6938	.07893
	Median	6.0000	
	Skewness	-1.305	.137
	Kurtosis	1.203	.273
Amigos	Mean	5.6092	.07922
	Median	6.0000	
	Skewness	-1.271	.137
	Kurtosis	1.224	.273
Outros	Mean	6.1210	.07314
	Median	6.7500	
	Skewness	-2.045	.137
	Kurtosis	4.111	.273

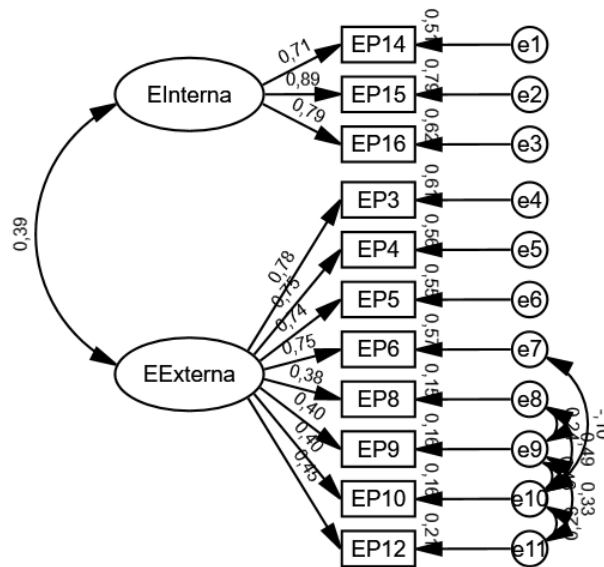
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ssocial	.139	316	<.001	.865	316	<.001
Família	.176	316	<.001	.846	316	<.001
Amigos	.176	316	<.001	.861	316	<.001
Outros	.250	316	<.001	.711	316	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Escala de Empregabilidade

Validade



$\chi^2(37)=85,638$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=2,315$
;CFI=,964; GFI=,953; TLI=,947
;RMSEA=,065; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,086$

Fiabilidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EP14	7.70	3.114	.643	.824
EP15	7.73	2.484	.764	.701
EP16	7.67	2.577	.694	.776

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
EP3	24.63	25.022	.622	.802
EP4	24.28	24.973	.598	.805
EP5	25.00	25.108	.594	.806
EP6	24.18	25.520	.607	.805
EP8	24.68	26.388	.468	.822
EP9	24.26	25.582	.527	.815
EP10	24.51	25.432	.546	.812
EP12	24.76	25.693	.493	.820

Sensibilidadade*Statistics*

	N		Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing							
EP3	316	0	3.00	-.200	.137	-.178	.273	1	5
EP4	316	0	4.00	-.569	.137	-.300	.273	1	5
EP5	316	0	3.00	-.099	.137	-.291	.273	1	5
EP6	316	0	4.00	-.483	.137	-.506	.273	1	5
EP8	316	0	3.00	-.221	.137	-.358	.273	1	5
EP9	316	0	4.00	-.615	.137	-.297	.273	1	5
EP10	316	0	4.00	-.404	.137	-.368	.273	1	5
EP12	316	0	3.00	-.252	.137	-.520	.273	1	5
EP14	316	0	4.00	-.334	.137	.095	.273	1	5
EP15	316	0	4.00	-.737	.137	.393	.273	1	5
EP16	316	0	4.00	-.791	.137	.376	.273	1	5

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Empreg	Mean	3.6434	.03149
	Median	3.6875	
	Skewness	-.370	.137
	Kurtosis	.329	.273
EInt	Mean	3.8492	.04463
	Median	4.0000	
	Skewness	-.589	.137
	Kurtosis	.488	.273
EExt	Mean	3.5055	.04007
	Median	3.5000	
	Skewness	-.346	.137
	Kurtosis	-.026	.273

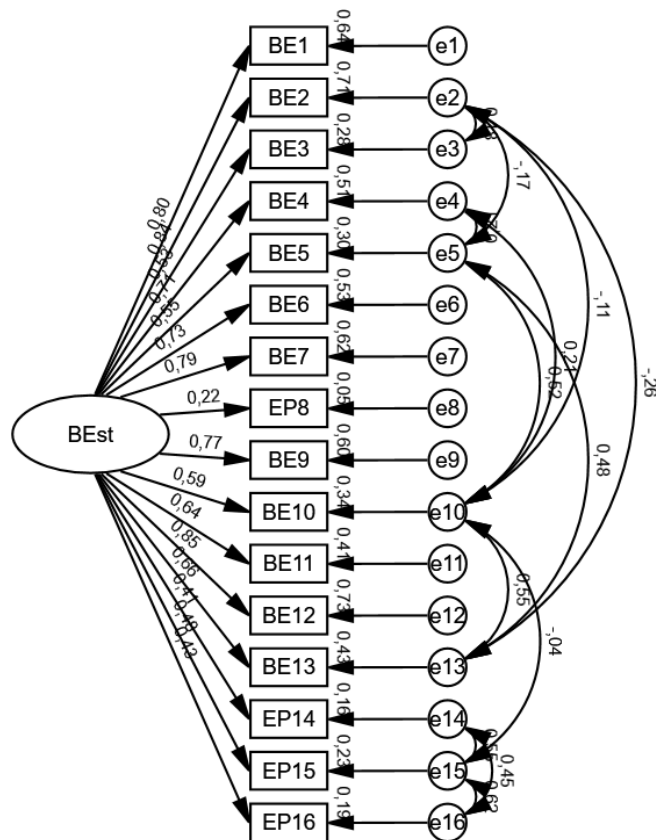
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Empreg	.055	316	.021	.989	316	.018
EInt	.126	316	<.001	.945	316	<.001
EExt	.057	316	.015	.987	316	.007

a. Lilliefors Significance Correction

Escala de Bem-estar

Validade



$\chi^2(91)=212,747$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=2,338$
 ;CFI=,958; GFI=,923; TLI=,945
 ;RMSEA=,065; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,015$

Fiabilidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
BE1	112.28	434.778	.739	.938
BE2	112.90	430.813	.744	.938
BE3	112.73	451.805	.479	.943
BE4	113.13	427.409	.778	.937
BE5	112.55	429.918	.632	.940
BE6	112.97	435.377	.645	.940
BE7	112.76	419.912	.726	.938
BE8	113.08	423.480	.765	.937
BE9	112.76	427.439	.760	.937
BE10	112.47	420.440	.676	.939
BE11	112.02	439.501	.584	.941
BE12	112.67	414.051	.805	.936
BE13	112.62	420.967	.721	.938
BE14	112.12	453.262	.381	.946
BE15	112.79	421.931	.826	.936
BE16	112.58	425.165	.824	.936

Sensibilidade*Statistics*

	N		Median	Skewness	Std. Error of		Std. Error of		Minimum	Maximum
	Valid	Missing			Skewness	Kurtosis	Kurtosis			
BE1	316	0	8.00	-.754	.137	.649	.273	2	10	
BE2	316	0	7.00	-.641	.137	.524	.273	2	10	
BE3	316	0	8.00	-.419	.137	-.205	.273	3	10	
BE4	316	0	7.00	-.790	.137	.816	.273	1	10	
BE5	316	0	8.00	-.936	.137	.498	.273	1	10	
BE6	316	0	8.00	-.869	.137	1.074	.273	1	10	
BE7	316	0	8.00	-.845	.137	.281	.273	1	10	
BE8	316	0	7.00	-.499	.137	-.341	.273	2	10	
BE9	316	0	8.00	-.751	.137	.393	.273	1	10	
BE10	316	0	8.00	-1.110	.137	.735	.273	1	10	
BE11	316	0	8.50	-1.363	.137	2.351	.273	1	10	
BE12	316	0	8.00	-1.055	.137	.894	.273	1	10	
BE13	316	0	8.00	-1.077	.137	1.001	.273	1	10	
BE14	316	0	8.00	-1.155	.137	1.174	.273	1	10	
BE15	316	0	8.00	-.779	.137	.578	.273	1	10	
BE16	316	0	8.00	-.744	.137	.551	.273	1	10	

Descriptives

		Statistic	Std. Error
BEstar	Mean	7.5101	.07760
	Median	7.7188	
	Skewness	-.759	.137
	Kurtosis	.379	.273

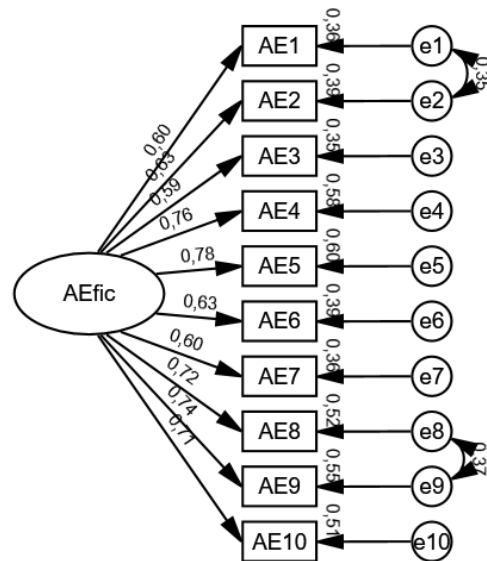
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
BEstar	.088	316	<.001	.960	316	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Escala de Autoestima

Validade



$\chi^2(33)=71,371$; $p=,000$; $\chi^2_{df=2},163$
 ;CFI=,973; GFI=,956; TLI=,963
 ;RMSEA=,061; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,168$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
AE1	26.49	24.213	.598	.887
AE2	26.61	24.047	.619	.886
AE3	26.51	23.584	.557	.890
AE4	26.89	23.121	.702	.880
AE5	26.74	22.639	.711	.879
AE6	26.53	23.647	.595	.887
AE7	26.95	23.144	.550	.892
AE8	26.86	22.844	.696	.880
AE9	26.82	22.999	.717	.879
AE10	27.07	22.964	.666	.882

Sensibilidade

Statistics

	N		Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing							
AE1	316	0	3.00	-.538	.137	.553	.273	1	4
AE2	316	0	3.00	-.111	.137	-.684	.273	2	4
AE3	316	0	3.00	-.709	.137	-.124	.273	1	4
AE4	316	0	3.00	-.053	.137	-.427	.273	1	4
AE5	316	0	3.00	-.217	.137	-.689	.273	1	4
AE6	316	0	3.00	-.514	.137	-.378	.273	1	4
AE7	316	0	3.00	-.274	.137	-.567	.273	1	4
AE8	316	0	3.00	-.154	.137	-.460	.273	1	4
AE9	316	0	3.00	.050	.137	-.819	.273	1	4
AE10	316	0	3.00	.009	.137	-.440	.273	1	4

Descriptives

	Statistic	Std. Error
AEficác	Mean	2.9718
	Median	3.0000
	Skewness	.001
	Kurtosis	-.538

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
AEficác	.060	316	.008	.985	316	.002

a. Lilliefors Significance Correction

ANEXO D – Estatística descritiva das variáveis em estudo

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SSocial	316	5.8080	1.09893	.06182
Família	316	5.6938	1.40302	.07893
Amigos	316	5.6092	1.40829	.07922
Outros	316	6.1210	1.30025	.07314

One-Sample Test

Test Value = 4							
		Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
t	df	One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper	
SSocial	29.247	315	<.001	<.001	1.80802	1.6864	1.9296
Família	21.461	315	<.001	<.001	1.69383	1.5385	1.8491
Amigos	20.312	315	<.001	<.001	1.60918	1.4533	1.7650
Outros	28.998	315	<.001	<.001	2.12104	1.9771	2.2650

One-Sample Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
SSocial	Cohen's d	1.09893	1.645	1.475	1.814
	Hedges' correction	1.10155	1.641	1.472	1.810
Família	Cohen's d	1.40302	1.207	1.062	1.352
	Hedges' correction	1.40637	1.204	1.059	1.349
Amigos	Cohen's d	1.40829	1.143	1.000	1.284
	Hedges' correction	1.41165	1.140	.998	1.281
Outros	Cohen's d	1.30025	1.631	1.462	1.799
	Hedges' correction	1.30336	1.627	1.459	1.795

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Empreg	316	3.6434	.55981	.03149
EInt	316	3.8492	.79333	.04463
EExt	316	3.5055	.71233	.04007

One-Sample Test

Test Value = 3							
	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
Empreg	20.431	315	<.001	<.001	.64339	.5814	.7054
EInt	19.027	315	<.001	<.001	.84916	.7613	.9370
EExt	12.616	315	<.001	<.001	.50554	.4267	.5844

One-Sample Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
Empreg	Cohen's d	.55981	1.149	1.007	1.291
	Hedges' correction	.56115	1.147	1.004	1.288
EInt	Cohen's d	.79333	1.070	.931	1.208
	Hedges' correction	.79523	1.068	.929	1.205
EExt	Cohen's d	.71233	.710	.586	.833
	Hedges' correction	.71403	.708	.584	.831

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
BEstar	316	7.5101	1.37941	.07760

One-Sample Test

Test Value = 5.5						
		Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
t	df	One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
BEstar	25.904	315	<.001	<.001	2.01009	1.8574 2.1628

One-Sample Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
BEstar	Cohen's d	1.37941	1.457	1.298	1.615
	Hedges' correction	1.38270	1.454	1.295	1.611

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AEficác	316	2.9718	.53345	.03001

One-Sample Test

Test Value = 2.5						
		Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
t	df	One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
AEficác	15.723	315	<.001	<.001	.47184	.4128 .5309

One-Sample Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
AEficác	Cohen's d	.53345	.884	.754	1.014
	Hedges' correction	.53472	.882	.752	1.012

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

ANEXO E – Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

Group Statistics

	Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SSocial	Feminino	230	5.8402	1.06151	.06999
	Masculino	85	5.7324	1.19869	.13002
Família	Feminino	230	5.6489	1.45656	.09604
	Masculino	85	5.8147	1.25603	.13624
Amigos	Feminino	230	5.6043	1.39732	.09214
	Masculino	85	5.6235	1.45397	.15770
Outros	Feminino	230	6.2674	1.09496	.07220
	Masculino	85	5.7588	1.66791	.18091
Empreg	Feminino	230	3.5826	.54954	.03624
	Masculino	85	3.8081	.56066	.06081
EInt	Feminino	230	3.8130	.75043	.04948
	Masculino	85	3.9529	.89849	.09745
EExt	Feminino	230	3.4168	.70028	.04618
	Masculino	85	3.7426	.69767	.07567
BEstar	Feminino	230	7.5095	1.27411	.08401
	Masculino	85	7.5287	1.63844	.17771
AEficác	Feminino	230	2.9396	.52020	.03430
	Masculino	85	3.0659	.56009	.06075

Levene's Test

		F		Sig.		t		df		Significance		Mean	Std. Error
						One-	Two-			Sided p	Sided p	Difference	Difference
SSocial	Equal variances assumed	.145	.703	.773	313	.220	.440	.10786	.13963				
	Equal variances not assumed			.730	135.568	.233	.466	.10786	.14766				
Família	Equal variances assumed	1.584	.209	-.929	313	.177	.353	-.16579	.17841				
	Equal variances not assumed			-.995	172.604	.161	.321	-.16579	.16669				
Amigos	Equal variances assumed	.007	.934	-.107	313	.457	.915	-.01918	.17933				
	Equal variances not assumed			-.105	144.935	.458	.917	-.01918	.18265				

Outros	Equal variances assumed	17.236	<.001	3.144	313	<.001	.002	.50857	.16175
	Equal variances not assumed			2.611	111.848	.005	.010	.50857	.19478
Empreg	Equal variances assumed	.139	.710	-	313	<.001	.001	-.22548	.07014
	Equal variances not assumed			-	147.421	<.001	.002	-.22548	.07079
EInt	Equal variances assumed	3.991	.047	-	313	.083	.166	-.13990	.10064
	Equal variances not assumed			-	129.731	.101	.203	-.13990	.10930
EExt	Equal variances assumed	.032	.859	-	313	<.001	<.001	-.32580	.08880
	Equal variances not assumed			-	150.543	<.001	<.001	-.32580	.08865
BEstar	Equal variances assumed	5.483	.020	-.109	313	.457	.913	-.01917	.17534
	Equal variances not assumed			-.097	123.478	.461	.922	-.01917	.19657
AEficác	Equal variances assumed	.541	.463	-	313	.031	.062	-.12632	.06743
	Equal variances not assumed			-	140.845	.036	.072	-.12632	.06977

		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
SSocial	Solteiro	255	5.7967	1.12451	1.42	7.00
	Casado/ União de Facto	55	5.9288	.91687	3.33	7.00
	Divorciado/ Separado de Facto	6	5.1806	1.45813	2.92	7.00
	Total	316	5.8080	1.09893	1.42	7.00
Família	Solteiro	255	5.6529	1.37366	1.00	7.00
	Casado/ União de Facto	55	5.9864	1.37808	1.00	7.00
	Divorciado/ Separado de Facto	6	4.7500	2.35584	1.00	7.00
	Total	316	5.6938	1.40302	1.00	7.00
Amigos	Solteiro	255	5.6971	1.39270	1.00	7.00
	Casado/ União de Facto	55	5.2636	1.43083	1.00	7.00
	Divorciado/ Separado de Facto	6	5.0417	1.48675	3.00	7.00
	Total	316	5.6092	1.40829	1.00	7.00
Outros	Solteiro	255	6.0402	1.37723	1.00	7.00

	Casado/ União de Facto	55	6.5364	.69957	4.00	7.00
	Divorciado/ Separado de Facto	6	5.7500	1.57321	2.75	7.00
	Total	316	6.1210	1.30025	1.00	7.00
Empreg	Solteiro	255	3.6605	.57270	1.69	5.00
	Casado/ União de Facto	55	3.5739	.50232	2.56	4.69
	Divorciado/ Separado de Facto	6	3.5521	.52799	2.69	4.06
	Total	316	3.6434	.55981	1.69	5.00
EInt	Solteiro	255	3.7987	.79230	1.00	5.00
	Casado/ União de Facto	55	4.0727	.77696	2.00	5.00
	Divorciado/ Separado de Facto	6	3.9444	.74287	2.67	5.00
	Total	316	3.8492	.79333	1.00	5.00
EExt	Solteiro	255	3.5382	.71825	1.13	5.00
	Casado/ União de Facto	55	3.3682	.67974	2.00	4.75
	Divorciado/ Separado de Facto	6	3.3750	.69821	2.13	4.00
	Total	316	3.5055	.71233	1.13	5.00
BEstar	Solteiro	255	7.3733	1.39538	2.88	10.00
	Casado/ União de Facto	55	8.1682	1.09389	4.13	9.75
	Divorciado/ Separado de Facto	6	7.2917	1.50451	5.38	9.38
	Total	316	7.5101	1.37941	2.88	10.00
AEficác	Solteiro	255	2.9220	.53792	1.60	4.00
	Casado/ União de Facto	55	3.1982	.47551	2.20	4.00
	Divorciado/ Separado de Facto	6	3.0167	.30605	2.70	3.50
	Total	316	2.9718	.53345	1.60	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SSocial	Between Groups	3.197	2	1.598	1.326	.267
	Within Groups	377.212	313	1.205		
	Total	380.409	315			
Família	Between Groups	10.478	2	5.239	2.690	.069
	Within Groups	609.588	313	1.948		
	Total	620.065	315			
Amigos	Between Groups	10.469	2	5.234	2.667	.071
	Within Groups	614.265	313	1.963		
	Total	624.733	315			
Outros	Between Groups	11.980	2	5.990	3.601	.028
	Within Groups	520.578	313	1.663		
	Total	532.558	315			
Empreg	Between Groups	.391	2	.195	.622	.537

	Within Groups	98.326	313	.314		
	Total	98.717	315			
EInt	Between Groups	3.453	2	1.726	2.774	.064
	Within Groups	194.801	313	.622		
	Total	198.254	315			
EExt	Between Groups	1.413	2	.706	1.395	.249
	Within Groups	158.422	313	.506		
	Total	159.834	315			
BEstar	Between Groups	28.878	2	14.439	7.922	<.001
	Within Groups	570.492	313	1.823		
	Total	599.370	315			
AEficác	Between Groups	3.464	2	1.732	6.291	.002
	Within Groups	86.175	313	.275		
	Total	89.639	315			

		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
SSocial	Zona Norte	4	6.5417	.36956	6.17	7.00
	Zona Centro	40	5.9771	.76002	4.17	7.00
	Grande Lisboa	176	5.7472	1.12814	1.42	7.00
	Zona Sul	89	5.7865	1.19037	2.00	7.00
	RA Madeira	4	6.0000	1.15470	5.00	7.00
	RA Açores	3	6.5278	.42763	6.17	7.00
	Total	316	5.8080	1.09893	1.42	7.00
Família	Zona Norte	4	6.1875	1.06800	4.75	7.00
	Zona Centro	40	5.9438	1.17054	3.50	7.00
	Grande Lisboa	176	5.5710	1.43574	1.00	7.00
	Zona Sul	89	5.7360	1.45450	1.25	7.00
	RA Madeira	4	6.2500	1.19024	4.50	7.00
	RA Açores	3	6.9167	.14434	6.75	7.00
	Total	316	5.6938	1.40302	1.00	7.00
Amigos	Zona Norte	4	6.6250	.47871	6.00	7.00
	Zona Centro	40	5.7375	1.32282	2.00	7.00
	Grande Lisboa	176	5.6364	1.37395	1.00	7.00
	Zona Sul	89	5.4298	1.53695	1.25	7.00
	RA Madeira	4	5.9375	1.53263	3.75	7.00
	RA Açores	3	5.8333	1.04083	5.00	7.00
	Total	316	5.6092	1.40829	1.00	7.00
Outros	Zona Norte	4	6.8125	.23936	6.50	7.00
	Zona Centro	40	6.2500	.99518	3.50	7.00

	Grande Lisboa	176	6.0341	1.40722	1.00	7.00
	Zona Sul	89	6.1938	1.23902	1.75	7.00
	RA Madeira	4	5.8125	1.37500	4.50	7.00
	RA Açores	3	6.8333	.28868	6.50	7.00
	Total	316	6.1210	1.30025	1.00	7.00
Empreg	Zona Norte	4	3.2500	.62708	2.69	4.13
	Zona Centro	40	3.7641	.61065	2.06	5.00
	Grande Lisboa	176	3.6431	.57353	1.69	5.00
	Zona Sul	89	3.6088	.50631	2.19	4.56
	RA Madeira	4	3.6875	.62708	2.81	4.25
	RA Açores	3	3.5417	.41615	3.19	4.00
	Total	316	3.6434	.55981	1.69	5.00
EInt	Zona Norte	4	3.7500	.68718	3.00	4.33
	Zona Centro	40	3.8500	.90566	1.67	5.00
	Grande Lisboa	176	3.8409	.79837	1.00	5.00
	Zona Sul	89	3.8315	.73189	1.67	5.00
	RA Madeira	4	4.1667	1.10554	2.67	5.00
	RA Açores	3	4.5556	.50918	4.00	5.00
	Total	316	3.8492	.79333	1.00	5.00
EExt	Zona Norte	4	3.0938	.97561	2.38	4.50
	Zona Centro	40	3.6969	.72440	1.75	5.00
	Grande Lisboa	176	3.5050	.74694	1.13	5.00
	Zona Sul	89	3.4565	.61587	1.88	4.88
	RA Madeira	4	3.3750	.77055	2.38	4.25
	RA Açores	3	3.1667	.68845	2.50	3.88
	Total	316	3.5055	.71233	1.13	5.00
BEstar	Zona Norte	4	8.6094	.70780	7.81	9.50
	Zona Centro	40	7.6000	1.46984	3.25	10.00
	Grande Lisboa	176	7.4283	1.31418	2.88	9.88
	Zona Sul	89	7.5428	1.43820	3.81	9.69
	RA Madeira	4	7.4375	2.35905	4.25	9.81
	RA Açores	3	8.7708	.84856	8.25	9.75
	Total	316	7.5101	1.37941	2.88	10.00
AEficác	Zona Norte	4	3.0750	.09574	3.00	3.20
	Zona Centro	40	2.9475	.51639	1.60	4.00
	Grande Lisboa	176	2.9648	.52537	1.80	4.00
	Zona Sul	89	2.9719	.54522	1.60	4.00
	RA Madeira	4	3.0250	1.08128	1.90	4.00
	RA Açores	3	3.5000	.40000	3.10	3.90
	Total	316	2.9718	.53345	1.60	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SSocial	Between Groups	5.691	5	1.138	.942	.454
	Within Groups	374.718	310	1.209		
	Total	380.409	315			
Família	Between Groups	12.009	5	2.402	1.224	.297
	Within Groups	608.057	310	1.961		
	Total	620.065	315			
Amigos	Between Groups	8.363	5	1.673	.841	.521
	Within Groups	616.371	310	1.988		
	Total	624.733	315			
Outros	Between Groups	6.283	5	1.257	.740	.594
	Within Groups	526.275	310	1.698		
	Total	532.558	315			
Empreg	Between Groups	1.347	5	.269	.857	.510
	Within Groups	97.371	310	.314		
	Total	98.717	315			
EInt	Between Groups	1.979	5	.396	.625	.681
	Within Groups	196.275	310	.633		
	Total	198.254	315			
EExt	Between Groups	2.770	5	.554	1.093	.364
	Within Groups	157.064	310	.507		
	Total	159.834	315			
BEstar	Between Groups	11.220	5	2.244	1.183	.317
	Within Groups	588.150	310	1.897		
	Total	599.370	315			
AEficác	Between Groups	.923	5	.185	.645	.665
	Within Groups	88.716	310	.286		
	Total	89.639	315			

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SSocial	Estudante	194	5.8376	1.04362	.07493
	Trabalhador/ Estudante	122	5.7609	1.18448	.10724
Família	Estudante	194	5.7113	1.30728	.09386
	Trabalhador/ Estudante	122	5.6660	1.54833	.14018
Amigos	Estudante	194	5.7113	1.33982	.09619
	Trabalhador/ Estudante	122	5.4467	1.50214	.13600

Outros	Estudante	194	6.0902	1.30869	.09396
	Trabalhador/ Estudante	122	6.1701	1.29057	.11684
Empreg	Estudante	194	3.6701	.53600	.03848
	Trabalhador/ Estudante	122	3.6009	.59550	.05391
EInt	Estudante	194	3.7440	.78945	.05668
	Trabalhador/ Estudante	122	4.0164	.77359	.07004
EExt	Estudante	194	3.5573	.67944	.04878
	Trabalhador/ Estudante	122	3.4232	.75727	.06856
BEstar	Estudante	194	7.3537	1.34191	.09634
	Trabalhador/ Estudante	122	7.7587	1.40703	.12739
AEficác	Estudante	194	2.8799	.54607	.03921
	Trabalhador/ Estudante	122	3.1180	.47967	.04343

		Levene's Test				Significance		Mean Difference	Std. Error Difference
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p		
SSocial	Equal variances assumed	2.674	.103	.603	314	.273	.547	.07670	.12711
	Equal variances not assumed			.586	233.143	.279	.558	.07670	.13082
Família	Equal variances assumed	4.869	.028	.279	314	.390	.780	.04536	.16235
	Equal variances not assumed			.269	225.406	.394	.788	.04536	.16870
Amigos	Equal variances assumed	3.275	.071	1.630	314	.052	.104	.26462	.16230
	Equal variances not assumed			1.589	235.417	.057	.114	.26462	.16658
Outros	Equal variances assumed	.071	.790	-.531	314	.298	.596	-.07988	.15041
	Equal variances not assumed			-.533	259.941	.297	.595	-.07988	.14993
Empreg	Equal variances assumed	1.730	.189	1.070	314	.143	.286	.06918	.06467
	Equal variances not assumed			1.044	237.115	.149	.297	.06918	.06624
EInt	Equal variances assumed	.383	.536	-	314	.001	.003	-.27241	.09052

	Equal variances not assumed			-	261.161	.001	.003	-.27241	.09010
				3.023					
EExt	Equal variances assumed	2.688	.102	1.635	314	.052	.103	.13419	.08209
	Equal variances not assumed			1.595	236.518	.056	.112	.13419	.08414
BEstar	Equal variances assumed	.066	.797	-	314	.005	.011	-.40497	.15800
	Equal variances not assumed			-	248.117	.006	.012	-.40497	.15972
AEficác	Equal variances assumed	2.400	.122	-	314	<.001	<.001	-.23814	.06026
	Equal variances not assumed			-	281.415	<.001	<.001	-.23814	.05851

		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
SSocial	Gestão	90	5.8565	.95833	2.25	7.00
	Engenharia	20	5.6167	1.14306	3.25	7.00
	Ensino	2	5.9167	.35355	5.67	6.17
	Medicina	3	6.3056	.86736	5.33	7.00
	Humanidades	17	5.3971	1.41805	1.42	6.75
	Direito	6	4.9861	1.60158	2.58	6.83
	Artes	7	6.1190	.73102	4.83	6.83
	Psicologia	74	5.7669	1.20193	2.00	7.00
	Outro	97	5.9167	1.06052	1.50	7.00
	Total	316	5.8080	1.09893	1.42	7.00
Família	Gestão	90	5.7750	1.40327	1.00	7.00
	Engenharia	20	5.7250	1.08791	3.00	7.00
	Ensino	2	6.2500	1.06066	5.50	7.00
	Medicina	3	6.1667	.87797	5.25	7.00
	Humanidades	17	5.2500	1.72074	1.50	7.00
	Direito	6	5.2500	1.11803	3.75	7.00
	Artes	7	5.6429	1.39087	3.25	7.00
	Psicologia	74	5.5912	1.48945	1.00	7.00
	Outro	97	5.7732	1.38683	1.00	7.00
	Total	316	5.6938	1.40302	1.00	7.00
Amigos	Gestão	90	5.4750	1.35230	1.00	7.00
	Engenharia	20	5.8875	1.26042	2.75	7.00
	Ensino	2	4.8750	.53033	4.50	5.25

	Medicina	3	6.5000	.86603	5.50	7.00
	Humanidades	17	5.2500	1.73656	1.00	6.75
	Direito	6	4.8750	2.06004	1.50	7.00
	Artes	7	6.3214	1.06765	4.00	7.00
	Psicologia	74	5.4324	1.59102	1.00	7.00
	Outro	97	5.8557	1.22943	1.25	7.00
	Total	316	5.6092	1.40829	1.00	7.00
Outros	Gestão	90	6.3194	1.01604	1.00	7.00
	Engenharia	20	5.2375	1.94746	1.00	7.00
	Ensino	2	6.6250	.53033	6.25	7.00
	Medicina	3	6.2500	.90139	5.25	7.00
	Humanidades	17	5.6912	1.50398	1.00	7.00
	Direito	6	4.8333	2.04736	1.75	7.00
	Artes	7	6.3929	.94491	4.50	7.00
	Psicologia	74	6.2770	1.22234	2.25	7.00
	Outro	97	6.1211	1.29105	1.00	7.00
	Total	316	6.1210	1.30025	1.00	7.00
Empreg	Gestão	90	3.6910	.52084	2.50	5.00
	Engenharia	20	3.8594	.65074	2.06	4.81
	Ensino	2	3.9688	.04419	3.94	4.00
	Medicina	3	4.3750	.38017	4.13	4.81
	Humanidades	17	3.3897	.67551	1.69	4.44
	Direito	6	3.7188	.52104	2.94	4.31
	Artes	7	3.3214	.35065	2.94	3.81
	Psicologia	74	3.5921	.56956	2.19	4.63
	Outro	97	3.6276	.54133	2.00	5.00
	Total	316	3.6434	.55981	1.69	5.00
EInt	Gestão	90	4.0037	.70930	2.33	5.00
	Engenharia	20	3.6500	.99399	1.67	5.00
	Ensino	2	4.5000	.70711	4.00	5.00
	Medicina	3	4.6667	.57735	4.00	5.00
	Humanidades	17	3.5294	1.08050	1.00	5.00
	Direito	6	3.7222	.57413	3.00	4.67
	Artes	7	3.3333	.69389	2.33	4.33
	Psicologia	74	3.7838	.82472	1.67	5.00
	Outro	97	3.8591	.72781	1.00	5.00
	Total	316	3.8492	.79333	1.00	5.00
EExt	Gestão	90	3.5139	.68554	1.88	5.00
	Engenharia	20	4.0750	.80234	1.75	5.00
	Ensino	2	3.7500	.17678	3.63	3.88
	Medicina	3	4.5000	.33072	4.25	4.88

	Humanidades	17	3.1250	.71943	1.63	4.38
	Direito	6	3.5833	.75691	2.63	4.75
	Artes	7	3.2679	.34178	2.75	3.75
	Psicologia	74	3.4172	.69559	1.50	4.50
	Outro	97	3.4910	.68685	1.13	5.00
	Total	316	3.5055	.71233	1.13	5.00
BEstar	Gestão	90	7.7132	1.36256	4.13	9.88
	Engenharia	20	7.2844	1.59943	4.19	9.50
	Ensino	2	7.9063	.39775	7.63	8.19
	Medicina	3	8.3750	1.56998	6.56	9.31
	Humanidades	17	7.3235	1.62564	4.31	9.69
	Direito	6	6.9063	1.33975	4.81	8.81
	Artes	7	7.1875	1.92841	3.25	8.94
	Psicologia	74	7.4130	1.23561	3.81	9.69
	Outro	97	7.5006	1.38413	2.88	10.00
	Total	316	7.5101	1.37941	2.88	10.00
AEficác	Gestão	90	3.0367	.54966	1.80	4.00
	Engenharia	20	3.0200	.57911	2.00	3.80
	Ensino	2	2.8000	.00000	2.80	2.80
	Medicina	3	3.2667	.70946	2.50	3.90
	Humanidades	17	2.9471	.60012	2.00	4.00
	Direito	6	3.1833	.30605	2.80	3.60
	Artes	7	2.2000	.43589	1.60	2.70
	Psicologia	74	2.9338	.53642	1.90	4.00
	Outro	97	2.9722	.47538	1.80	4.00
	Total	316	2.9718	.53345	1.60	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SSocial	Between Groups	10.582	8	1.323	1.098	.364
	Within Groups	369.827	307	1.205		
	Total	380.409	315			
Família	Between Groups	7.841	8	.980	.491	.862
	Within Groups	612.225	307	1.994		
	Total	620.065	315			
Amigos	Between Groups	23.812	8	2.976	1.521	.149
	Within Groups	600.921	307	1.957		
	Total	624.733	315			
Outros	Between Groups	35.122	8	4.390	2.709	.007
	Within Groups	497.436	307	1.620		

	Total	532.558	315			
Empreg	Between Groups	5.027	8	.628	2.059	.040
	Within Groups	93.690	307	.305		
	Total	98.717	315			
EInt	Between Groups	9.818	8	1.227	1.999	.046
	Within Groups	188.436	307	.614		
	Total	198.254	315			
EExt	Between Groups	13.070	8	1.634	3.417	<.001
	Within Groups	146.765	307	.478		
	Total	159.834	315			
BEstar	Between Groups	11.504	8	1.438	.751	.646
	Within Groups	587.867	307	1.915		
	Total	599.370	315			
AEficác	Between Groups	5.301	8	.663	2.412	.015
	Within Groups	84.339	307	.275		
	Total	89.639	315			

		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
SSocial	1º ano de Licenciatura	104	5.6554	1.23854	2.00	7.00
	2º ano de Licenciatura	39	6.0128	.83192	3.50	7.00
	3º ano de Licenciatura	53	5.9119	1.02433	1.42	7.00
	4º ano de Licenciatura	7	5.9762	.54796	5.25	6.58
	1º ano de Mestrado	46	5.6793	1.27487	1.50	7.00
	2º ano de Mestrado	63	5.8929	.97934	3.33	7.00
	Doutoramento	4	6.2500	.32632	5.83	6.58
	Total	316	5.8080	1.09893	1.42	7.00
Família	1º ano de Licenciatura	104	5.6346	1.58991	1.00	7.00
	2º ano de Licenciatura	39	5.7692	1.49603	1.00	7.00
	3º ano de Licenciatura	53	5.6226	1.30975	2.00	7.00
	4º ano de Licenciatura	7	5.7500	1.29099	3.75	7.00
	1º ano de Mestrado	46	5.7011	1.15424	1.75	7.00
	2º ano de Mestrado	63	5.7500	1.34404	1.75	7.00
	Doutoramento	4	6.3750	.43301	6.00	7.00
	Total	316	5.6938	1.40302	1.00	7.00
Amigos	1º ano de Licenciatura	104	5.3822	1.56376	1.00	7.00
	2º ano de Licenciatura	39	5.8397	1.09798	3.00	7.00
	3º ano de Licenciatura	53	5.9575	1.14537	1.25	7.00
	4º ano de Licenciatura	7	5.7143	.68357	5.00	7.00
	1º ano de Mestrado	46	5.3478	1.67372	1.00	7.00

	2º ano de Mestrado	63	5.7103	1.33139	1.00	7.00
	Doutoramento	4	5.8750	.82916	5.25	7.00
	Total	316	5.6092	1.40829	1.00	7.00
Outros	1º ano de Licenciatura	104	5.9495	1.39668	1.00	7.00
	2º ano de Licenciatura	39	6.4295	.87912	3.25	7.00
	3º ano de Licenciatura	53	6.1557	1.28530	1.00	7.00
	4º ano de Licenciatura	7	6.4643	.66815	5.25	7.00
	1º ano de Mestrado	46	5.9891	1.77792	1.00	7.00
	2º ano de Mestrado	63	6.2183	.99545	3.00	7.00
	Doutoramento	4	6.5000	.35355	6.25	7.00
	Total	316	6.1210	1.30025	1.00	7.00
Empreg	1º ano de Licenciatura	104	3.6935	.50201	2.56	5.00
	2º ano de Licenciatura	39	3.7532	.46704	2.69	4.69
	3º ano de Licenciatura	53	3.4976	.58050	1.69	4.75
	4º ano de Licenciatura	7	4.0179	.47422	3.25	4.50
	1º ano de Mestrado	46	3.8003	.52748	2.50	4.75
	2º ano de Mestrado	63	3.4792	.61555	2.06	4.81
	Doutoramento	4	3.3281	1.08298	2.25	4.81
	Total	316	3.6434	.55981	1.69	5.00
EInt	1º ano de Licenciatura	104	3.9423	.72621	2.00	5.00
	2º ano de Licenciatura	39	3.9316	.72620	2.00	5.00
	3º ano de Licenciatura	53	3.6981	.86049	1.00	5.00
	4º ano de Licenciatura	7	4.1429	.63413	3.33	5.00
	1º ano de Mestrado	46	4.0652	.66153	2.67	5.00
	2º ano de Mestrado	63	3.5714	.90880	1.00	5.00
	Doutoramento	4	4.0000	.81650	3.00	5.00
	Total	316	3.8492	.79333	1.00	5.00
EExt	1º ano de Licenciatura	104	3.5781	.63695	2.00	5.00
	2º ano de Licenciatura	39	3.6026	.59041	2.13	4.88
	3º ano de Licenciatura	53	3.3632	.67771	1.13	4.75
	4º ano de Licenciatura	7	3.8214	.76668	2.75	4.63
	1º ano de Mestrado	46	3.6630	.68914	1.88	4.88
	2º ano de Mestrado	63	3.3254	.83718	1.75	5.00
	Doutoramento	4	3.0313	1.38960	1.50	4.88
	Total	316	3.5055	.71233	1.13	5.00
BEstar	1º ano de Licenciatura	104	7.4675	1.52468	3.25	10.00
	2º ano de Licenciatura	39	7.7804	1.14707	4.25	9.56
	3º ano de Licenciatura	53	7.3726	1.27552	4.00	10.00
	4º ano de Licenciatura	7	7.9732	.98482	6.56	9.69
	1º ano de Mestrado	46	7.5788	1.49254	2.88	9.81
	2º ano de Mestrado	63	7.3978	1.32731	4.13	9.75

	Doutoramento	4	7.9688	.93889	7.13	9.25
	Total	316	7.5101	1.37941	2.88	10.00
AEficác	1º ano de Licenciatura	104	2.9000	.55930	1.60	4.00
	2º ano de Licenciatura	39	3.0487	.53748	2.00	4.00
	3º ano de Licenciatura	53	2.8981	.52641	1.80	4.00
	4º ano de Licenciatura	7	2.8143	.39761	2.40	3.60
	1º ano de Mestrado	46	3.0957	.52066	2.10	4.00
	2º ano de Mestrado	63	3.0286	.51445	1.90	4.00
	Doutoramento	4	3.0250	.33040	2.60	3.40
	Total	316	2.9718	.53345	1.60	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SSocial	Between Groups	6.824	6	1.137	.941	.466
	Within Groups	373.585	309	1.209		
	Total	380.409	315			
Família	Between Groups	2.934	6	.489	.245	.961
	Within Groups	617.131	309	1.997		
	Total	620.065	315			
Amigos	Between Groups	18.009	6	3.002	1.529	.168
	Within Groups	606.724	309	1.964		
	Total	624.733	315			
Outros	Between Groups	9.629	6	1.605	.948	.461
	Within Groups	522.929	309	1.692		
	Total	532.558	315			
Empreg	Between Groups	6.068	6	1.011	3.373	.003
	Within Groups	92.650	309	.300		
	Total	98.717	315			
EInt	Between Groups	10.078	6	1.680	2.758	.013
	Within Groups	188.176	309	.609		
	Total	198.254	315			
EExt	Between Groups	6.773	6	1.129	2.279	.036
	Within Groups	153.061	309	.495		
	Total	159.834	315			
BEstar	Between Groups	7.394	6	1.232	.643	.696
	Within Groups	591.976	309	1.916		
	Total	599.370	315			
AEficác	Between Groups	2.148	6	.358	1.265	.273
	Within Groups	87.491	309	.283		

Total 89.639 315

Group Statistics

	Setor	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SSocial	Privada	188	5.8067	1.14645	.08361
	Pública	128	5.8099	1.02958	.09100
Família	Privada	188	5.7447	1.42175	.10369
	Pública	128	5.6191	1.37718	.12173
Amigos	Privada	188	5.5146	1.50316	.10963
	Pública	128	5.7480	1.24882	.11038
Outros	Privada	188	6.1609	1.25987	.09189
	Pública	128	6.0625	1.36029	.12023
Empreg	Privada	188	3.5964	.55415	.04042
	Pública	128	3.7124	.56309	.04977
EInt	Privada	188	3.8901	.80755	.05890
	Pública	128	3.7891	.77117	.06816
EExt	Privada	188	3.4255	.70363	.05132
	Pública	128	3.6230	.71144	.06288
BEstar	Privada	188	7.5678	1.46018	.10649
	Pública	128	7.4253	1.25214	.11067
AEficác	Privada	188	2.9681	.52514	.03830
	Pública	128	2.9773	.54747	.04839

Levene's Test

		F		Sig.		t		df		Significance		Mean Difference	Std. Error Difference
						One-Sided p	Two-Sided p						
SSocial	Equal variances assumed	1.576	.210	-.025	314	.490	.980	-.00316			.12613		
	Equal variances not assumed			-.026	291.060	.490	.980	-.00316			.12358		
Família	Equal variances assumed	.074	.785	.780	314	.218	.436	.12554			.16088		
	Equal variances not assumed			.785	278.566	.217	.433	.12554			.15990		
Amigos	Equal variances assumed	8.204	.004	-	314	.074	.148	-.23342			.16110		
				1.449									

	Equal variances not assumed			-	301.733	.067	.135	-.23342	.15557
				1.500					
Outros	Equal variances assumed	.436	.509	.660	314	.255	.510	.09840	.14913
	Equal variances not assumed			.650	258.729	.258	.516	.09840	.15132
				1.815					
Empreg	Equal variances assumed	.016	.900	-	314	.035	.071	-.11599	.06392
	Equal variances not assumed			-	269.983	.036	.072	-.11599	.06411
				1.809					
EInt	Equal variances assumed	.502	.479	1.111	314	.134	.267	.10101	.09088
	Equal variances not assumed			1.121	281.039	.132	.263	.10101	.09008
				2.439					
EExt	Equal variances assumed	.017	.896	-	314	.008	.015	-.19751	.08099
	Equal variances not assumed			-	270.890	.008	.016	-.19751	.08116
				2.433					
BEstar	Equal variances assumed	1.735	.189	.901	314	.184	.368	.14253	.15812
	Equal variances not assumed			.928	297.716	.177	.354	.14253	.15359
AEficác	Equal variances assumed	.974	.324	-.151	314	.440	.880	-.00926	.06122
	Equal variances not assumed			-.150	265.259	.440	.881	-.00926	.06171

Correlations

		SSocial	Família	Amigos	Outros	Empreg	EInt	EExt	BEstar	AEficác	Idade
SSocial	Pearson Correlation	--									
	N	315									
Família	Pearson Correlation	.804**	--								
	Sig. (2-tailed)	<.001									
	N	315	315								
Amigos	Pearson Correlation	.804**	.445**	--							
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001								
	N	315	315	315							

Outros	Pearson	.800**	.479**	.477**	--						
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001							
	N	315	315	315	315						
Empreg	Pearson	.274**	.240**	.244**	.171**	--					
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002						
	N	315	315	315	315	315					
EInt	Pearson	.183**	.141*	.124*	.179**	.655**	--				
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.027	.001	<.001					
	N	315	315	315	315	315	315				
EExt	Pearson	.244**	.218**	.249**	.115*	.924**	.428**	--			
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.042	<.001	<.001				
	N	315	315	315	315	315	315	315			
BEstar	Pearson	.616**	.492**	.459**	.536**	.379**	.433**	.275**	--		
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	315	315	315	315	315	315	315	315		
AEficác	Pearson	.136*	.090	.117*	.123*	.278**	.432**	.163**	.451**	--	
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.016	.111	.038	.030	<.001	<.001	.004	<.001		
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	
Idade	Pearson	-.013	.044	-.110	.040	-.052	.146**	-.080	.175**	.251**	--
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.824	.441	.051	.475	.359	.009	.155	.002	<.001	
	N	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	S. Social	Família	Amigos	Outros	Emp.	Emp. Int.	Emp. Ext.	Bem-estar	Autoeficácia
Idade	-.013	.044	-.110	.040	-.052	.146**	-.080	.175**	.251**
	.824	.441	.051	.475	.359	.009	.155	.002	<.001
	315	315	315	315	315	315	315	315	315

ANEXO F – Correlações

Correlations

		SSocial	Família	Amigos	Outros	Empreg	EInt	EExt	BEstar	AEficác
SSocial	Pearson Correlation	--								
	N	316								
Família	Pearson Correlation	.803**	--							
	Sig. (2-tailed)	<.001								
	N	316	316							
Amigos	Pearson Correlation	.803**	.445**	--						
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001							
	N	316	316	316						
Outros	Pearson Correlation	.799**	.475**	.474**	--					
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001						
	N	316	316	316	316					
Empreg	Pearson Correlation	.273**	.240**	.244**	.170**	--				
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002					
	N	316	316	316	316	316				
EInt	Pearson Correlation	.185**	.141*	.124*	.182**	.655**	--			
	Sig. (2-tailed)	<.001	.012	.027	.001	<.001				
	N	316	316	316	316	316	316			
EExt	Pearson Correlation	.243**	.218**	.249**	.111*	.924**	.427**	--		
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.048	<.001	<.001			
	N	316	316	316	316	316	316	316		
BEstar	Pearson Correlation	.617**	.491**	.458**	.538**	.379**	.435**	.273**	--	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	
AEficác	Pearson Correlation	.139*	.090	.117*	.129*	.277**	.433**	.162**	.453**	--
	Sig. (2-tailed)	.013	.112	.038	.022	<.001	<.001	.004	<.001	
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ANEXO G – Hipótesis

Hipótesis 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 ^a	.075	.072	.53934

a. Predictors: (Constant), SSocial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.379	1	7.379	25.366	<.001 ^b
	Residual	91.339	314	.291		
	Total	98.717	315			

a. Dependent Variable: Empreg

b. Predictors: (Constant), SSocial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.834	.163		17.342	<.001
SSocial	.139	.028	.273	5.036	<.001

a. Dependent Variable: Empreg

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.185 ^a	.034	.031	.78093

a. Predictors: (Constant), SSocial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.760	1	6.760	11.084	<.001 ^b
	Residual	191.494	314	.610		
	Total	198.254	315			

a. Dependent Variable: EInt

b. Predictors: (Constant), SSocial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.075	.237		12.993	<.001
SSocial	.133	.040	.185	3.329	<.001

a. Dependent Variable: EInt

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.243 ^a	.059	.056	.69209

a. Predictors: (Constant), SSocial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.432	1	9.432	19.690	<.001 ^b
	Residual	150.403	314	.479		
	Total	159.834	315			

a. Dependent Variable: EExt

b. Predictors: (Constant), SSocial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.591	.210		12.354	<.001
SSocial	.157	.035	.243	4.437	<.001

a. Dependent Variable: EExt

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.285 ^a	.081	.073	.53912

a. Predictors: (Constant), Outros, Amigos, Família

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.033	3	2.678	9.213	<.001 ^b
Residual	90.684	312	.291		
Total	98.717	315			

a. Dependent Variable: Empreg

b. Predictors: (Constant), Outros, Amigos, Família

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.871	.165		17.379	<.001		
Família	.063	.026	.159	2.466	.014	.712	1.404
Amigos	.066	.026	.167	2.595	.010	.713	1.403
Outros	.007	.028	.015	.233	.816	.688	1.453

a. Dependent Variable: Empreg

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.194 ^a	.038	.028	.78203

a. Predictors: (Constant), Outros, Amigos, Família

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.444	3	2.481	4.057	.008 ^b
Residual	190.810	312	.612		
Total	198.254	315			

a. Dependent Variable: EInt

b. Predictors: (Constant), Outros, Amigos, Família

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.038	.240		12.675	<.001		
Família	.035	.037	.061	.929	.353	.712	1.404
Amigos	.018	.037	.032	.488	.626	.713	1.403
Outros	.084	.041	.137	2.052	.041	.688	1.453

a. Dependent Variable: EInt

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.281 ^a	.079	.070	.68695

a. Predictors: (Constant), Outros, Amigos, Família

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.600	3	4.200	8.900	<.001 ^b
	Residual	147.234	312	.472		
	Total	159.834	315			

a. Dependent Variable: EExt

b. Predictors: (Constant), Outros, Amigos, Família

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.672	.211		12.690	<.001		
	Família	.078	.033	.154	2.394	.017	.712	1.404
	Amigos	.106	.033	.209	3.250	.001	.713	1.403
	Outros	-.033	.036	-.061	-.933	.351	.688	1.453

a. Dependent Variable: EExt

Hipótese 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.379	1.08735

a. Predictors: (Constant), SSocial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.117	1	228.117	192.938	<.001 ^b
	Residual	371.253	314	1.182		
	Total	599.370	315			

a. Dependent Variable: BEstar

b. Predictors: (Constant), SSocial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.012	.330		9.142	<.001
SSocial	.774	.056	.617	13.890	<.001

a. Dependent Variable: BEstar

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.381	1.08498

a. Predictors: (Constant), Outros, Amigos, Família

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.087	3	77.362	65.718	<.001 ^b
	Residual	367.283	312	1.177		
	Total	599.370	315			

a. Dependent Variable: BEstar

b. Predictors: (Constant), Outros, Amigos, Família

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.926	.333		8.799	<.001		
Família	.245	.052	.249	4.749	<.001	.712	1.404
Amigos	.188	.051	.191	3.648	<.001	.713	1.403
Outros	.349	.057	.329	6.159	<.001	.688	1.453

a. Dependent Variable: BEstar

Hipótese 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.143	.141	.51897

a. Predictors: (Constant), BEstar

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.149	1	14.149	52.535	<.001 ^b
Residual	84.568	314	.269		
Total	98.717	315			

a. Dependent Variable: Empreg

b. Predictors: (Constant), BEstar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.490	.162		15.381	<.001
BEstar	.154	.021	.379	7.248	<.001

a. Dependent Variable: Empreg

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.186	.71563

a. Predictors: (Constant), BEstar

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37.446	1	37.446	73.119	<.001 ^b
Residual	160.808	314	.512		
Total	198.254	315			

a. Dependent Variable: EInt

b. Predictors: (Constant), BEstar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.972	.223		8.836	<.001
BEstar	.250	.029	.435	8.551	<.001

a. Dependent Variable: EInt

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 ^a	.075	.072	.68628

a. Predictors: (Constant), BEstar

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.945	1	11.945	25.363	<.001 ^b
	Residual	147.889	314	.471		
	Total	159.834	315			

a. Dependent Variable: EExt

b. Predictors: (Constant), BEstar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	2.445	.214		11.425	<.001
	BEstar	.141	.028	.273	5.036	<.001

a. Dependent Variable: EExt

Hipótese 4

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.273 ^a	.075	.072	.53934	.075	25.366	1	314	<.001	
2	.382 ^b	.146	.140	.51902	.071	26.072	1	313	<.001	1.894

a. Predictors: (Constant), SSocial

b. Predictors: (Constant), SSocial, BEstar

c. Dependent Variable: Empreg

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.379	1	7.379	25.366	<.001 ^b
	Residual	91.339	314	.291		
	Total	98.717	315			
2	Regression	14.402	2	7.201	26.732	<.001 ^c
	Residual	84.315	313	.269		
	Total	98.717	315			

a. Dependent Variable: Empreg

b. Predictors: (Constant), SSocial

c. Predictors: (Constant), SSocial, BEstar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.834	.163		17.342	<.001	
	SSocial	.139	.028	.273	5.036	<.001	1.000
2	(Constant)	2.420	.177		13.674	<.001	
	SSocial	.033	.034	.064	.969	.333	.619
	BEstar	.138	.027	.339	5.106	<.001	.619

a. Dependent Variable: Empreg

Sobel test statistic: 6.47798711

One-tailed probability:0.0

Two-tailed probability:0.0

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.185 ^a	.034	.031	.78093	.034	11.084	1	314	<.001	
2	.447 ^b	.200	.195	.71179	.166	64.970	1	313	<.001	1.941

a. Predictors: (Constant), SSocial

b. Predictors: (Constant), SSocial, BEstar

c. Dependent Variable: EInt

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.760	1	6.760	11.084	<.001 ^b
	Residual	191.494	314	.610		
	Total	198.254	315			
2	Regression	39.676	2	19.838	39.156	<.001 ^c
	Residual	158.578	313	.507		
	Total	198.254	315			

a. Dependent Variable: EInt

b. Predictors: (Constant), SSocial

c. Predictors: (Constant), SSocial, BEstar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.075	.237			12.993	<.001		
	SSocial	.133	.040	.185		3.329	<.001	1.000	1.000
2	(Constant)	2.178	.243			8.973	<.001		
	SSocial	.097	.046	.135		2.098	.037	.619	1.614
	BEstar	.298	.037	.518		8.060	<.001	.619	1.614

a. Dependent Variable: EInt

Sobel test statistic: 6.47798711

One-tailed probability:0.0

Two-tailed probability:0.0

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.243 ^a	.059	.056	.69209	.059	19.690	1	314	<.001	
2	.289 ^b	.084	.078	.68406	.025	8.413	1	313	.004	1.869

a. Predictors: (Constant), SSocial

b. Predictors: (Constant), SSocial, BEstar

c. Dependent Variable: EExt

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.432	1	9.432	19.690	<.001 ^b
	Residual	150.403	314	.479		
	Total	159.834	315			
2	Regression	13.368	2	6.684	14.284	<.001 ^c
	Residual	146.466	313	.468		
	Total	159.834	315			

a. Dependent Variable: EExt

b. Predictors: (Constant), SSocial

c. Predictors: (Constant), SSocial, BEstar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.591	.210		12.354	<.001		
	SSocial	.157	.035	.243	4.437	<.001	1.000	1.000
2	(Constant)	2.281	.233		9.778	<.001		
	SSocial	.078	.045	.120	1.744	.082	.619	1.614
	BEstar	.103	.036	.199	2.901	.004	.619	1.614

a. Dependent Variable: EExt

Sobel test statistic: 4.73145936

One-tailed probability:0.00000111

Two-tailed probability:0.00000223

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.285 ^a	.081	.075	.53831	.081	13.834	2	313	<.001	
2	.389 ^b	.151	.143	.51817	.070	25.801	1	312	<.001	1.904

a. Predictors: (Constant), Amigos, Família

b. Predictors: (Constant), Amigos, Família, BEstar

c. Dependent Variable: Empreg

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.018	2	4.009	13.834	<.001 ^b
	Residual	90.700	313	.290		
	Total	98.717	315			
2	Regression	14.945	3	4.982	18.554	<.001 ^c
	Residual	83.772	312	.269		
	Total	98.717	315			

a. Dependent Variable: Empreg

b. Predictors: (Constant), Amigos, Família

c. Predictors: (Constant), Amigos, Família, BEstar

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.889	.147		19.699	<.001		
	Família	.065	.024	.164	2.704	.007	.802	1.247
	Amigos	.068	.024	.172	2.839	.005	.802	1.247
2	(Constant)	2.388	.172		13.866	<.001		
	Família	.020	.025	.049	.789	.431	.698	1.433
	Amigos	.030	.024	.076	1.243	.215	.726	1.377
	BEstar	.130	.026	.320	5.079	<.001	.687	1.455

a. Dependent Variable: Empreg

Sobel test statistic: 3.96392008

One-tailed probability:0.00003686

Two-tailed probability:0.00007373

Sobel test statistic: 3.29357409

One-tailed probability:0.00049461

Two-tailed probability:0.00098922

Model Summary^c

Model	R	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
				R Square	F Change	df1		
1	.182 ^a	.033	.78138	.033	10.713	1	314	.001
2	.439 ^b	.193	.71507	.160	61.933	1	313	<.001

a. Predictors: (Constant), Outros

b. Predictors: (Constant), Outros, BEstar

c. Dependent Variable: EInt

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.541	1	6.541	10.713	.001 ^b
	Residual	191.713	314	.611		
	Total	198.254	315			
2	Regression	38.209	2	19.104	37.362	<.001 ^c
	Residual	160.045	313	.511		
	Total	198.254	315			

a. Dependent Variable: EInt

b. Predictors: (Constant), Outros

c. Predictors: (Constant), Outros, BEstar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.171	.212		14.966	<.001		
	Outros	.111	.034	.182	3.273	.001	1.000	1.000
2	(Constant)	2.076	.239		8.698	<.001		
	Outros	.045	.037	.074	1.221	.223	.710	1.408
	BEstar	.273	.035	.474	7.870	<.001	.710	1.408

a. Dependent Variable: EInt

Sobel test statistic: 3.12884261

One-tailed probability:0.00087748

Two-tailed probability:0.00175496

Model Summary^c

Model	R	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
				R Square	F Change	df1		
1	.276 ^a	.076	.68681	.076	12.919	2	313	<.001
2	.312 ^b	.098	.67994	.021	7.357	1	312	.007

a. Predictors: (Constant), Amigos, Família

b. Predictors: (Constant), Amigos, Família, BEstar

c. Dependent Variable: EExt

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.188	2	6.094	12.919	<.001 ^b
	Residual	147.646	313	.472		
	Total	159.834	315			
2	Regression	15.590	3	5.197	11.240	<.001 ^c
	Residual	144.244	312	.462		
	Total	159.834	315			

a. Dependent Variable: EExt

b. Predictors: (Constant), Amigos, Família

c. Predictors: (Constant), Amigos, Família, BEstar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.582	.187		13.797	<.001		
	Família	.068	.031	.134	2.209	.028	.802	1.247
	Amigos	.096	.031	.189	3.118	.002	.802	1.247
2	(Constant)	2.231	.226		9.871	<.001		
	Família	.036	.033	.071	1.104	.271	.698	1.433
	Amigos	.069	.032	.136	2.162	.031	.726	1.377
	BEstar	.091	.034	.176	2.712	.007	.687	1.455

a. Dependent Variable: EExt

Sobel test statistic: 3.44046019

One-tailed probability: 0.00029036

Two-tailed probability: 0.00058073

Sobel test statistic: 2.97448331

One-tailed probability: 0.00146741

Two-tailed probability: 0.00293482

$p = .001$

Hipótese 5

Model Summary^b

Model	R	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
				R Square	F Change	df1			df2
1	.277 ^a	.077	.53874	.077	26.123	1	314	<.001	1.868

a. Predictors: (Constant), AEficác

b. Dependent Variable: Empreg

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.582	1	7.582	26.123	<.001 ^b
	Residual	91.135	314	.290		
	Total	98.717	315			

a. Dependent Variable: Empreg

b. Predictors: (Constant), AEficác

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.779	.172		16.176	<.001
	AEficác	.291	.057	.277	5.111	<.001

a. Dependent Variable: Empreg

Model Summary^b

Model	R	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
				R Square	F Change	df1			df2
1	.433 ^a	.187	.71634	.187	72.357	1	314	<.001	1.898

a. Predictors: (Constant), AEficác

b. Dependent Variable: EInt

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37.129	1	37.129	72.357	<.001 ^b
Residual	161.125	314	.513		
Total	198.254	315			

a. Dependent Variable: EInt

b. Predictors: (Constant), AEficác

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.937	.228		8.477	<.001
AEficác	.644	.076	.433	8.506	<.001

a. Dependent Variable: EInt

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
				R Square Change	F Change	Sig. F Change	df1		df2
1	.162 ^a	.026	.70404	.026	8.459	.004	1	314	1.851

a. Predictors: (Constant), AEficác

b. Dependent Variable: EExt

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.193	1	4.193	8.459	.004 ^b
Residual	155.641	314	.496		
Total	159.834	315			

a. Dependent Variable: EExt

b. Predictors: (Constant), AEficác

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.863	.225		12.751	<.001
AEficác	.216	.074	.162	2.908	.004

a. Dependent Variable: EExt

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : Empreg
 X : BEstar
 W : AEficác

Sample
 Size: 316

OUTCOME VARIABLE:
 Empreg

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.3970	.1576	.2665	19.4606	3.0000	312.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.6473	.0315	115.6663	.0000	3.5852	3.7093
BEstar	.1278	.0240	5.3159	.0000	.0805	.1752
AEficác	.1393	.0612	2.2772	.0235	.0189	.2597
Int_1	-.0116	.0370	-3.151	.7529	-.0844	.0611

Product terms key:
 Int_1 : BEstar x AEficác

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	BEstar	AEficác	Int_1
constant	.0010	-.0001	.0000	-.0005
BEstar	-.0001	.0006	-.0007	.0002
AEficác	.0000	-.0007	.0037	.0000
Int_1	-.0005	.0002	.0000	.0014

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0003	.0993	1.0000	312.0000	.7529

Focal predict: BEstar (X)
 Mod var: AEficác (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  BEstar  AEficác  Empreg  .
BEGIN DATA.
-1.3401  -.5718  3.3874
 .2087  -.5718  3.5957
 1.3199  -.5718  3.7451
-1.3401  .0282  3.4803
 .2087  .0282  3.6778
 1.3199  .0282  3.8195
-1.3401  .5282  3.5578
 .2087  .5282  3.7462
 1.3199  .5282  3.8815
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  BEstar  WITH  Empreg  BY  AEficác .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.0000

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
AEficác BEstar

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : EInt
X : BEstar
W : AEficác

Sample
Size: 316

OUTCOME VARIABLE:
EInt

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.5089	.2590	.4709	36.3496	3.0000	312.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.8453	.0419	91.7489	.0000	3.7629	3.9278
BEstar	.1740	.0320	5.4422	.0000	.1111	.2369
AEficác	.4415	.0813	5.4298	.0000	.2815	.6014
Int_1	.0115	.0491	.2341	.8151	-.0851	.1081

Product terms key:
Int_1 : BEstar x AEficác

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	BEstar	AEficác	Int_1
constant	.0018	-.0001	.0000	-.0008
BEstar	-.0001	.0010	-.0012	.0003
AEficác	.0000	-.0012	.0066	.0000
Int_1	-.0008	.0003	.0000	.0024

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0001	.0548	1.0000	312.0000	.8151

Focal predict: BEstar (X)
Mod var: AEficác (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/  
  BEstar  AEficác  EInt  .  
BEGIN DATA.  
  -1.3401  -.5718  3.3686  
    .2087  -.5718  3.6278  
    1.3199  -.5718  3.8138  
  -1.3401  .0282  3.6242  
    .2087  .0282  3.8941  
    1.3199  .0282  4.0878  
  -1.3401  .5282  3.8372  
    .2087  .5282  4.1161  
    1.3199  .5282  4.3161  
END DATA.  
GRAPH/SCATTERPLOT=  
BEstar WITH EInt BY AEficác .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.0000

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
AEficác BEstar

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : EExt
X : BEstar
W : AEficác

Sample
Size: 316

OUTCOME VARIABLE:

EExt

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.2769	.0767	.4730	8.6392	3.0000	312.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.5091	.0420	83.5357	.0000	3.4264	3.5917
BEstar	.1287	.0320	4.0177	.0001	.0657	.1918
AEficác	.0639	.0815	.7839	.4337	-.0965	.2242
Int_1	-.0106	.0492	-.2148	.8301	-.1074	.0863

Product terms key:

Int_1 : BEstar x AEficác

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	BEstar	AEficác	Int_1
constant	.0018	-.0001	.0000	-.0008
BEstar	-.0001	.0010	-.0012	.0003
AEficác	.0000	-.0012	.0066	.0000
Int_1	-.0008	.0003	.0000	.0024

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0001	.0461	1.0000	312.0000	.8301

Focal predict: BEstar (X)

Mod var: AEficác (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

BEstar AEficác EExt .

BEGIN DATA.

-1.3401 -.5718 3.2919

.2087 -.5718 3.5006

1.3199 -.5718 3.6504

-1.3401 .0282 3.3388

.2087 .0282 3.5376

1.3199 .0282 3.6804

-1.3401 .5282 3.3778

.2087 .5282 3.5685

1.3199 .5282 3.7053

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

BEstar WITH EExt BY AEficác .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:

AEficác BEstar