

Ana Maria Correia Nunes

**A TOLERÂNCIA À AMBIGUIDADE NA RELAÇÃO ENTRE AS
VARIÁVEIS SOCIOCOGNITIVAS DA AGÊNCIA INDIVIDUAL E OS
COMPORTAMENTOS ADAPTATIVOS DE PROCURA DE EMPREGO,
EM ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR**



Universidade do Algarve

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2021

Ana Maria Correia Nunes

**A TOLERÂNCIA À AMBIGUIDADE NA RELAÇÃO ENTRE AS
VARIÁVEIS SOCIOCOGNITIVAS DA AGÊNCIA INDIVIDUAL E OS
COMPORTAMENTOS ADAPTATIVOS DE PROCURA DE EMPREGO,
EM ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR**

Mestrado em Psicologia da Educação

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de:

Professor Doutor Vítor Gamboa



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2021

**A TOLERÂNCIA À AMBIGUIDADE NA RELAÇÃO ENTRE AS
VARIÁVEIS SOCIOCÓGNITIVAS DA AGÊNCIA INDIVIDUAL E OS
COMPORTAMENTOS ADAPTATIVOS DE PROCURA DE EMPREGO,
EM ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR**

Declaração de autoria do trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Assinatura:

Ana Nunes

Copyright em nome de Ana Nunes

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

Concluir esta tarefa é a concretização de um sonho longínquo no tempo. Esse sonho tornou-se um objetivo e, tendo em consideração os obstáculos e adversidades que foram surgindo ao longo desta caminhada os quais consegui ultrapassar, seria impensável concluí-la sem agradecer a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram de alguma forma para a sua concretização.

À minha família, especialmente ao meu marido e à minha filha, que sempre acreditaram em mim, me deram força nos momentos de desânimo, me apoiaram nas tarefas domésticas. Um forte agradecimento pela compreensão, carinho e amor manifestados neste percurso.

Um agradecimento ao meu orientador, professor doutor Vítor Gamboa, pela sua orientação, pela sua participação e sugestões na elaboração deste trabalho, pela sua disponibilidade e partilha de conhecimentos.

À minha cunhada Teresa e à minha amiga Susana, pela confiança que depositaram em mim, pela sua disponibilidade, pelo seu carinho e amizade, pelas nossas longas, frutíferas e tão agradáveis conversas.

Aos professores que lecionaram as diferentes unidades curriculares e possibilitaram o meu enriquecimento pessoal e académico.

Aos colegas que me acompanharam neste percurso, especialmente aos que, através da partilha, constituíram um estímulo ao conhecimento.

Não posso deixar de agradecer a todos os colegas do ensino superior que se dispuseram a dar um pouco do seu tempo na elaboração do questionário, contribuindo para a recolha de dados do presente estudo.

Expresso também a minha gratidão aos meus colegas que sempre expressaram a sua confiança e a sua disponibilidade, especialmente à Daniela, Mariana, Susana, Suzi, Micaela, e ao Elias, meu colega de estágio.

Expresso um profundo sentimento de gratidão a todas as pessoas que, de alguma forma, participaram nesta caminhada e a enriquecerem a nível pessoal e emocional.

A todos vós, a minha gratidão!

Resumo

A transição para o mundo do trabalho pode ser considerada como uma experiência desafiante e, por vezes, até inquietante, originando alguns medos e inseguranças, que poderão colocar em causa as capacidades e competências do próprio indivíduo. A literatura empírica tem vindo a considerar a magnitude das variáveis sociocognitivas, designadamente a adaptabilidade de carreira, a autoeficácia, as expectativas de resultado e a empregabilidade percebida, nas intenções e comportamentos de procura de emprego. A par destes construtos, podem existir atributos individuais ou características de personalidade que sejam mais ou menos facilitadores da adoção de comportamentos adaptativos, como será o caso da tolerância à ambiguidade.

Neste contexto, o presente estudo (N=212) procurou contribuir para uma melhor compreensão do impacto da tolerância à ambiguidade no processo de transição para o mercado de trabalho, em alunos do 1º e 2º ciclos do ensino superior, designadamente no que se refere ao eventual efeito moderador da relação entre a adaptabilidade de carreira e da empregabilidade percebida com as intenções e os comportamentos de procura de emprego.

Verifica-se que o comportamento de procura ativa de emprego difere em função da idade, sendo mais expressivo nos estudantes mais velhos, e da experiência profissional em que os resultados são mais favoráveis aos estudantes-trabalhadores. Relativamente às variáveis que predizem as atividades e os comportamentos de emprego, os resultados apontam para a influência da preocupação, da empregabilidade externa, do controlo e da confiança. Os resultados revelam igualmente que o efeito dos recursos de adaptabilidade de carreira nos comportamentos de procura de emprego é mais expressivo nos indivíduos que reportam maiores níveis de tolerância à ambiguidade.

Palavras-chave: tolerância à ambiguidade; autoeficácia; adaptabilidade de carreira; empregabilidade percebida; transição para o mercado de trabalho; ensino superior.

Abstract

The transition to the world of work can be considered a challenging experience and, at times, even disquieting, giving rise to some fears and insecurities, which may jeopardize the individual's abilities and skills. Empirical literature has been considering the magnitude of socio-cognitive variables, namely career adaptability, self-efficacy and outcome expectations, and perceived employability, in job search intentions and behaviors. In addition to these constructs, there may be individual attributes or personality characteristics that could be more or less facilitators of the adoption of adaptive behaviors, such as tolerance to ambiguity.

In this context, this study (N=212) sought to contribute to a better understanding of the impact of tolerance to ambiguity in the process of transition to the labor market, in students from the 1st and 2nd cycles of university education, particularly the possible moderating effect of the relationship between career adaptability and perceived employability with job search intentions and behaviors.

It appears that the behavior of active job search differs according to age, being more expressive in older students, and professional experience in which the results are more favorable to student-workers. Regarding the variables that predict employment activities and behaviors, the results point to the influence of concern, external employability, control and confidence. The results also reveal that the effect of career adaptability resources on job search behaviors is more significant in individuals who report higher levels of tolerance to ambiguity.

Keywords: ambiguity tolerance; self-efficacy; career adaptability; perceived employability; transition to the labor market; university education

Índice

Índice de tabelas	ii
Índice de figuras	iii
Índice de anexos	iv
Introdução	1
Capítulo I.....	4
1. Perspetiva sociocognitiva dos comportamentos de procura de emprego: contributos do modelo pessoal da gestão de carreira	4
1.1. Adaptabilidade de carreira na procura de emprego.....	7
1.2. Expetativas de resultados na procura de emprego.....	11
1.3. Empregabilidade: delimitação do conceito e análise do seu efeito na procura de emprego	13
1.4. Tolerância à ambiguidade: delimitação do conceito e análise do seu efeito na procura de emprego	16
Capítulo II	19
1. Método	19
1.1. Participantes	19
1.2. Procedimentos	19
1.3. Instrumentos	20
1.3.1. Questionário sociodemográfico	20
1.3.2. Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS –Portugal, Duarte et al., 2012)	20
1.3.3. Job Search Behaviour Scale (JSB-Blau,1994), validada para a população portuguesa (Gomes, 2017).....	21
1.3.4. CDAT Scale–Revised (CDAT-R), (Xu et al., 2015b), adaptação de Gamboa (em preparação).....	21
1.3.5. Employability Scale (Rothwell et al., 2008), adaptação de Gamboa et al. (2015).	22
2. Apresentação de resultados	23
3. Discussão de resultados	34
4. Considerações finais.....	39
5. Referências Bibliográficas	42
Anexos	47

Índice de tabelas

Tabela 1 – Médias, desvio-padrão, mínimos e máximos e análise de variância (ANOVA) das variáveis em função da experiência profissional	25
Tabela 2 – Médias, desvio-padrão, mínimos e máximos e análise de variância (ANOVA) das variáveis em função do sexo (N=212)	27
Tabela 3 - Correlações entre as variáveis em estudo (N=212).....	29
Tabela 4 - Regressões hierárquicas dos efeitos da adaptabilidade, empregabilidade e tolerância à ambiguidade na procura de emprego (N=212).....	32

Índice de figuras

Figura 1 - Modelo de gestão da carreira aplicado ao comportamento de procura de emprego (Lent & Brown, 2013).....	6
Figura 2 - Modelo dos efeitos de moderação da tolerância à ambiguidade, na relação entre a adaptabilidade de carreira e a medida global de procura de emprego (N=212).....	33

Índice de anexos

Anexo A. Pedido de colaboração para recolha de dados na plataforma do *Google Forms*

Anexo B. Consentimento informado

Introdução

A presente dissertação, no âmbito do Mestrado em Psicologia de Educação, tem como principal finalidade contribuir para uma melhor compreensão do impacto da tolerância à ambiguidade no processo de transição para o mercado de trabalho, em alunos do 1º e 2º ciclo do ensino superior, designadamente no que se refere ao eventual efeito moderador da relação entre a adaptabilidade de carreira (e.g., competências inerentes à realização de tarefas vocacionais) e a empregabilidade percebida (e.g., expectativa relativamente à inserção profissional) com os comportamentos de procura de emprego.

Devido às constantes mudanças nos contextos políticos, económicos e sociais, a formação superior constitui uma etapa significativa no desenvolvimento da carreira de um número cada vez maior de pessoas. Em Portugal nos últimos vinte anos, de acordo com a PORDATA (Base de dados de Portugal Contemporâneo), o número de estudantes matriculados no ensino superior passou de 373 745 para 396 909 e o número de diplomados de 51 336 para 83 193 (PORDATA, 2020). Assim, perante um número crescente de diplomados, o mercado de trabalho apresenta-se de difícil acesso e exige agora um conjunto de novas estratégias, assentes cada vez mais em competências pessoais de gestão de carreira (Tomlinson, 2013; Tymon, 2013). Neste sentido, a transição do ensino superior para o mundo do trabalho, numa perspetiva psicológica, enquadra-se na área do desenvolvimento vocacional, ou seja, no núcleo da construção da relação do indivíduo com a formação e com o trabalho, que decorre ao longo do ciclo de vida. A transição para o mundo do trabalho pode assim ser considerada como uma experiência desafiante e, por vezes, até inquietante, trazendo consigo alguns medos e inseguranças, que poderão colocar em causa as capacidades e competências do próprio indivíduo. Por conseguinte, o indivíduo deve dispor de competências pessoais, técnicas e científicas com as quais deve ser capaz de combinar um conjunto de competências específicas da sua área de conhecimentos, que aumente o seu desempenho e possibilite várias oportunidades profissionais, levando também a que o indivíduo se destaque positivamente (Vieira, 2012). Na literatura, é possível observar um alargado consenso no que se refere à formação e desenvolvimento desta transição, considerando que este processo tem início durante o percurso académico e que se estende para além da obtenção de uma atividade remunerada, após a conclusão de um curso superior (Soares et al., 2015).

Segundo Bardagi et al. (2006), os estudantes que se encontram a concluir o ensino superior costumam demonstrar algumas preocupações relativas ao seu futuro profissional, podendo expressá-las de diferentes formas. Alguns temem a transição para o mercado de trabalho, podendo criar muitas barreiras ao seu desempenho profissional, acabando mesmo por desenvolver uma postura de passividade. Outros, pelo contrário, aproveitam as oportunidades advindas das aprendizagens acadêmicas para explorarem o universo vocacional da(s) sua(s) futura(s) profissão(ões) e também para se conhecerem melhor a si mesmos.

Por seu turno, as instituições de ensino superior deveriam ter em consideração a premência de os estudantes desenvolverem uma série de competências transversais, que reflitam a necessidade de conseguirem diversificar e inovar as práticas pedagógicas. Estas deverão, inclusive, assumir um papel relevante no desenvolvimento de competências específicas, que permita a resolução de diferentes tarefas com o objetivo de possibilitar a realização de projetos pessoais e profissionais. A universidade deverá proporcionar a diferenciação de um conjunto de características e competências que, por ação dos próprios estudantes, sejam devidamente convenientes no trajeto de um futuro profissional de conquistas e de sucessos. São diversas as instituições que atualmente investem num currículo inclusivo, no que se refere às questões de empregabilidade, desenvolvendo planos que permitam desenvolver este potencial nos estudantes (Dias, 2015). Diversas instituições do ensino superior proporcionam uma organização curricular flexível, disponibilizando metodologias de ensino centradas no aluno (Caires, 2001; Medeiros, 2005), evidenciando, como objetivo, intensificar as relações do ensino com o mundo empresarial, preparando os estudantes para as exigências e necessidades de ingresso no mercado de trabalho (Alcoforado, 2011).

A literatura empírica tem vindo a considerar que as variáveis sociocognitivas, designadamente a autoeficácia, a adaptabilidade de carreira e as expectativas de resultado, são relevantes nas intenções e nos comportamentos de emprego. Num contexto em que os processos de transição se revestem de uma crescente complexidade, a par das variáveis sociocognitivas, avançadas pelo modelo da gestão de carreira de Lent e Brown (2013), existirão atributos individuais ou características de personalidade que poderão ser mais ou menos facilitadores da adoção de comportamentos adaptativos, como será o caso da procura de emprego. Neste contexto, o constructo de tolerância à ambiguidade foi definido como o modo através do qual os indivíduos percecionam a informação acerca de situações ou estímulos ambíguos, quando

confrontados com tarefas que lhes são desconhecidas ou complexas. No âmbito da carreira, a tolerância à ambiguidade pode ser definida como a tendência de um indivíduo para aceitar a ambiguidade e se sentir competente na tomada de decisão na carreira (Xu & Tracey, 2015). Ao longo dos anos, a investigação realizada evidencia que os indivíduos que apresentam uma reação positiva e funcional à ambiguidade, tendem a mostrar melhor desempenho, mais resiliência e maior satisfação, quando se confrontam com a realização de tarefas ambíguas. Portanto, a capacidade de lidar com a ambiguidade é essencial em termos de resultados de tomada de decisão de carreira.

Por conseguinte, o objetivo deste estudo é contribuir para uma melhor compreensão do impacto da tolerância à ambiguidade no processo de transição para o mercado de trabalho, em alunos do 1º e 2º ciclos do ensino superior, designadamente no que se refere ao eventual efeito moderador da relação entre a adaptabilidade de carreira (e.g., competências inerentes à realização de tarefas vocacionais) e da empregabilidade percebida (e.g., expectativa relativamente à inserção profissional) com os comportamentos de procura de emprego. Parece particularmente útil, na presença de indivíduos com os mesmos níveis de adaptabilidade, explicar porque é que uns investem mais do que outros no que diz respeito à realização de tarefas na procura de emprego.

Apesar de existirem outras variáveis que possam explicar este processo, admite-se que a tolerância à ambiguidade, considerada uma variável mais próxima das características de personalidade, é essencialmente importante quando os indivíduos lidam com transições de carreira cada vez mais ambíguas.

Capítulo I

1. Perspetiva sociocognitiva dos comportamentos de procura de emprego: contributos do modelo pessoal da gestão de carreira

O conceito central da teoria sociocognitiva é o de autoeficácia (Bandura, 1986) que se focaliza no domínio dos mediadores cognitivos, por meio dos quais as experiências de aprendizagem orientam o comportamento humano. Ao invés de salientar o papel de variáveis individuais ou situacionais na explicação dos comportamentos, a teoria sociocognitiva defende um modelo de reciprocidade triádica, sendo que as variáveis pessoais, os fatores ambientais e o comportamento influenciam-se reciprocamente. Dessa forma, os indivíduos podem exercer influência sobre as suas ações, considerando que grande parte do comportamento é determinado por fatores interativos, ou seja, os indivíduos contribuem fortemente no que lhes acontece, mas não determinam os acontecimentos que ocorrem (Bandura, 1986).

Este modelo considera três variáveis essenciais: as crenças de autoeficácia, as expectativas de resultado e os objetivos pessoais. As expectativas de autoeficácia são crenças que um indivíduo tem relativamente à sua capacidade de realizar com êxito determinado comportamento. As expectativas de resultado referem-se às consequências imaginárias do resultado do desempenho de determinado comportamento, podendo ser positivas ou negativas. Todavia, estas expectativas de resultados podem ser influenciadas por outros fatores (e.g., físicos, sociais, educativos ou financeiros) que podem contribuir para condicionar as experiências (Lent & Brown, 1996). Deste modo, é importante salientar que não se deve desvalorizar a influência que o contexto poderá exercer nos percursos vocacionais dos indivíduos, tendo em consideração a capacidade que os indivíduos possuem para construir o seu próprio trajeto formativo e profissional (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 1996). Por seu turno, os objetivos referem-se à decisão do indivíduo se comprometer a executar uma determinada atividade para, futuramente, alcançar um determinado resultado (Lent et al., 1999, 2004).

De acordo com os autores supracitados, a autoeficácia é vista como um dos elementos que possui um papel central na escolha e no desenvolvimento de carreira, mas não o único, dado que existem outros fatores que desempenham igualmente um papel significativo na

escolha de uma profissão ou um emprego. A autoeficácia é entendida como algo que auxilia na previsão dos interesses específicos dos indivíduos, o seu desempenho acadêmico, o conjunto de opções de carreira, a perseverança e o sucesso obtido na escolha efetuada. Além disso, salientam que as expectativas de autoeficácia e expectativas de resultado se correlacionam consideravelmente com os interesses do indivíduo, em que a percepção de competência incita ao aumento de interesses numa determinada área/ domínio. Por conseguinte, pode depreender-se que, nos domínios em que o indivíduo possui crenças de autoeficácia mais favoráveis, tenderá a apresentar expectativas de resultado positivas e, por conseguinte, poderá influenciar os comportamentos exibidos ou as preferências ocupacionais ponderadas (Lent et al., 1999, 2004). Os autores destacam ainda que existem fatores considerados importantes para serem realizados pelos estudantes na transição para o mercado de trabalho, especialmente a aquisição de crenças de autoeficácia e expectativas de resultados, desenvolvimento de interesses, a ligação entre os interesses e os objetivos, a conversão dos objetivos em ações, o desempenho das suas habilidades e a gestão dos apoios e barreiras que podem surgir no momento da transição.

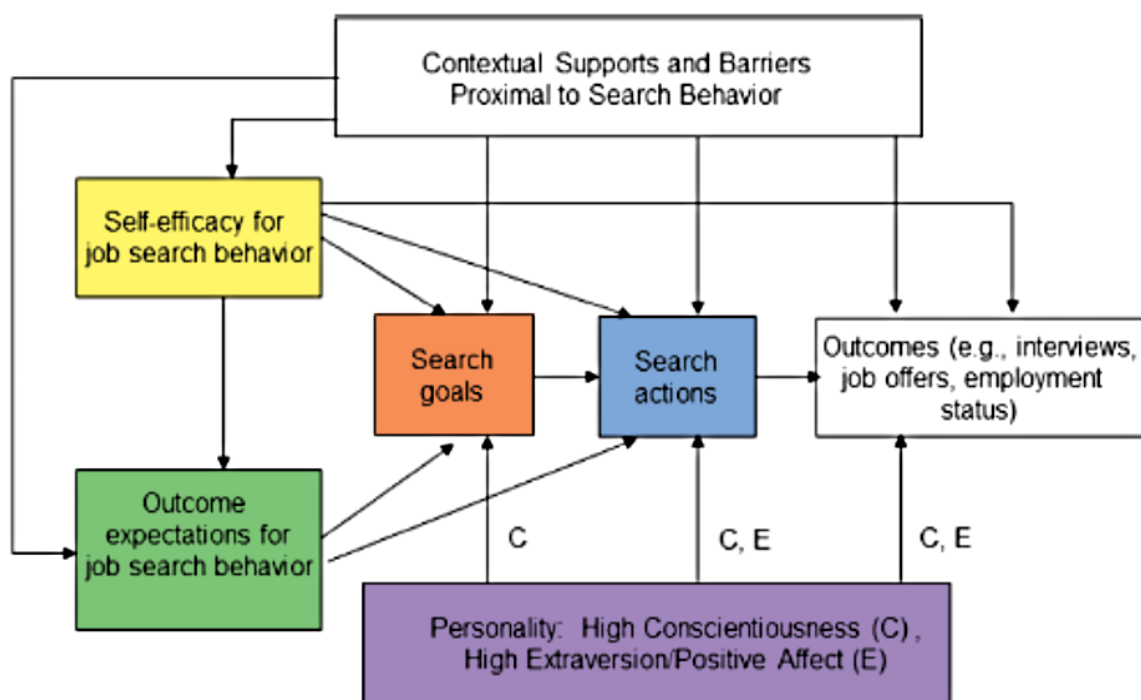
Estes autores têm desenvolvido uma perspetiva sociocognitiva de carreira que propõe, numa sequência, três modelos interligados que explicam a formação dos interesses de carreira, as escolhas vocacionais e o desempenho escolar e profissional.

Na literatura vocacional, os modelos sociocognitivos da carreira de Lent et al. (1994) e mais recentemente o modelo da gestão de carreira de Lent e Brown (2013), oferecem um quadro concetual capaz de explicar a forma através do qual as variáveis da agência individual, autoeficácia, expectativas e objetivos influenciam os comportamentos adaptativos de carreira, como será o caso da procura de emprego. Lent e Brown (2013) sugerem a introdução do conceito de adaptabilidade na carreira para explicar os processos de ajustamento num contexto em permanente mudança, e identificam esses processos como comportamentos adaptativos. Estes comportamentos adaptativos são influenciados pelos quatro elementos básicos da teoria sociocognitiva da carreira (autoeficácia, expectativas, intenções e comportamentos) e são perspetivados como atributos pessoais e contextuais, relativamente adaptáveis e suscetíveis de serem estimulados por situações específicas, tanto desenvolvimentais como situacionais, embora sugiram que existem características (traços) individuais que influenciam a execução dos comportamentos adaptativos. Definir metas profissionais e objetivos simples e claros favorece

igualmente o indivíduo a direcionar melhor as ações, facilitando o reconhecimento de obstáculos e, eventualmente, a retificação de percursos previamente estabelecidos (Greenhaus et al., 2010). É referido pelos mesmos autores que os jovens que se sentem mais confiantes e decididos têm uma maior probabilidade de concretizar os seus projetos, nomeadamente na procura de emprego.

Figura 1

Modelo de gestão da carreira aplicado ao comportamento de procura de emprego (Lent & Brown, 2013)



O modelo de gestão da carreira, aplicado ao comportamento de procura de emprego, articula claramente as variáveis sociocognitivas com as intenções, comportamentos e atitudes de exploração de carreira, planeamento e decisão de carreira e de procura de emprego. Estas variáveis constituem uma ampla relevância, proporcionando aos indivíduos a antecipação de oportunidades futuras no âmbito da carreira, a reflexão e questionamento sobre si próprios em relação aos papéis a desempenhar no trabalho, nomeadamente nas tarefas inerentes à procura

de emprego, assim como a percepção das oportunidades no meio envolvente (Lent & Brown, 2013).

Este estudo vem trazer uma nova variável, a tolerância à ambiguidade, a qual, de acordo com o modelo de gestão de carreira de Lent e Brown (2013), pode ser enquadrada como próxima das características de personalidade. Optou-se por esta variável pois pode ser útil para explicar porque é que alguns indivíduos, embora com os mesmos níveis de autoeficácia, investem nas tarefas enquanto outros não o fazem. Espera-se que a força desta relação possa ser expressiva, verificando em que medida a tolerância à ambiguidade poderá estar a moderar estas relações.

Em síntese, o modelo de gestão pessoal da carreira (Lent & Brown, 2013) oferece-nos um quadro conceptual com suficiente abrangência para a análise da relação entre as variáveis que nos propomos estudar. A par da empregabilidade percebida e dos comportamentos de procura de emprego, acomoda ainda variáveis relativas ao indivíduo, como a tolerância à ambiguidade, bem como os recursos de adaptabilidade de carreira, designadamente nas dimensões curiosidade e confiança.

1.1. Adaptabilidade de carreira na procura de emprego

O constructo de adaptabilidade de carreira é definido como o nível de competências ou capacidades de autorregulação. Trata-se de um constructo psicossocial e multidimensional que expressa os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas habituais e antecipadas, e em que o indivíduo utiliza esses recursos essenciais ao longo do seu ciclo de vida, com o intuito de o auxiliar a adaptar-se a necessidades imprevistas (Savickas & Porfeli, 2012). Embora esses recursos não estejam presentes no indivíduo, poderão ser desenvolvidos através das interações com o meio ambiente (Savickas & Porfeli, 2012). Ainda de acordo com estes autores, os recursos são considerados como fundamentais para a agência humana, interpretados como competências acumuladas e conhecimento alcançado, através da educação, da formação e da experiência vivencial do indivíduo. Por conseguinte, a adaptabilidade de carreira afigura-se de grande relevância quando se analisa o ajustamento aos processos de transição para o mercado de trabalho, nomeadamente nos comportamentos de pesquisa de informação, planeamento e tomada de decisão na carreira que, por seu turno, são essenciais para que a resolução dos

desafios profissionais seja mais consciente, realista e sensata (Rigotti et al., 2008; Silva et al., 2009).

As competências comportamentais fundamentais para a adaptação de carreira são abrangidas por quatro dimensões: preocupação, controlo, curiosidade e confiança. A dimensão preocupação integra a aptidão para planear um futuro vocacional, a tomada de consciência da relevância para a preparação do futuro. O indivíduo que carece de recursos no âmbito da dimensão preocupação evidencia, normalmente, uma atitude de indiferença face à carreira, mostrando pessimismo, apatia e falta de planeamento (Savickas, 2013). A dimensão controlo é a dimensão que permite ao indivíduo tornar-se responsável por se moldar a si próprio e ao ambiente envolvente para que possa enfrentar as situações que surgirem relativamente ao seu futuro vocacional, através de autodisciplina, processos de deliberação, organização e decisão no cumprimento das tarefas, esforço e persistência (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012). Esta dimensão está associada à sensação de autonomia pessoal e interpessoal, assim como à autodeterminação. O indivíduo que carece de recursos no campo da dimensão controlo apresenta, frequentemente, indecisão de carreira, confusão, procrastinação e impulsividade (Savickas, 2013). Por seu turno, a dimensão curiosidade consiste na atitude de exploração que movimenta o indivíduo na análise de si mesmo e do ambiente circundante, proporcionando a aquisição de novos conhecimentos que poderão potenciar uma tomada de decisão mais realista e adequada. O indivíduo que apresenta dificuldades ao nível da dimensão curiosidade apresenta, habitualmente, ausência de realismo em relação ao mundo do trabalho e uma imagem inadequada de si próprio (Savickas, 2013). A dimensão confiança, que se destaca neste estudo, relaciona-se com sentimentos ou crenças de autoeficácia concernentes à capacidade de um indivíduo de resolver dificuldades, realizar uma ação ou empreender escolhas adequadas. Relaciona-se com a confiança que o indivíduo possui para realizar escolhas e implementá-las na construção do seu futuro (Savickas & Porfeli, 2012). O indivíduo com recursos limitados nesta dimensão apresenta, geralmente, impedimentos em assumir determinados papéis, tal como na perseverança para alcançar os seus objetivos (Savickas, 2013).

Por conseguinte, indivíduos com elevados níveis de adaptabilidade demonstram preocupação com o seu futuro vocacional, dominam o controlo preparando-se para o seu futuro,

demonstram curiosidade em explorar-se a si próprios e a eventos futuros e robustecem a confiança necessária para realizar as suas aspirações (Savickas & Porfeli, 2012).

A confiança que um indivíduo possui nas suas capacidades para desempenhar com sucesso uma tarefa ou um conjunto de tarefas está associada a um determinado número de crenças que desenvolve no que concerne a um determinado comportamento (Lent et al., 1994). Nesta perspetiva, a adaptabilidade é considerada como a forma através da qual o indivíduo equaciona a sua capacidade para desempenhar determinadas tarefas com êxito, nomeadamente planear e executar ações de procura de emprego e de ajustamento ao mundo do trabalho. A convicção que um indivíduo possui nas suas capacidades para executar as suas tarefas facilita a decisão de iniciar, manter e ser capaz de realizar determinada ação com sucesso (Lent et al., 1999). Contudo, estas crenças nem sempre se traduzem em sucesso, dado que representam a perceção que o indivíduo possui sobre as mesmas e não as suas competências reais. A autoeficácia na transição para o trabalho resulta, em grande parte, do sucesso vivenciado em tarefas relacionadas e necessárias à transição para o mercado de trabalho, nomeadamente comparecer a uma entrevista para um eventual emprego, ou simplesmente responder a um anúncio, no caso em que essas tarefas sejam percecionadas como desafiantes e significativas (Lent & Brown, 2013).

A literatura salienta a influência da adaptabilidade na autorregulação comportamental, particularmente na persistência perante o conflito face às adversidades. Neste sentido, a autoeficácia na transição para o mercado de trabalho, a par com a adaptabilidade, é entendida como a crença nas próprias capacidades e competências para estabelecer e efetuar ações necessárias de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho (Vieira et al., 2007). Além disso, estes autores enfatizam que as crenças de autoeficácia e a adaptabilidade dizem respeito à estimativa que o indivíduo faz das suas competências para executar com sucesso determinadas ações, sendo que tem um papel relevante nas escolhas que o indivíduo pretende realizar, na qualidade do desempenho, na forma como se sente e na capacidade de não renunciar face aos obstáculos que possa enfrentar. A adaptabilidade de carreira tem sido perspetivada como um constructo fundamental para a gestão e desenvolvimento de carreira (Gamboa, et al., 2014; Koen, et al., 2012).

Os estudos empíricos realizados têm vindo a demonstrar que os indivíduos que manifestam um nível mais elevado de autoeficácia e adaptabilidade na transição para o mercado de trabalho aparentam ser mais conscienciosos e com um nível superior de empenhamento na tomada de decisão e na transição de carreira, e, por conseguinte, são mais predispostos a obter um emprego cujas funções são mais ajustadas de acordo com os seus valores, competências e necessidades (Guan et al., 2013). Por conseguinte, de um modo geral, os estudantes que apresentam maior viabilidade em desempenhar as diferentes tarefas associadas à transição para o mercado de trabalho são aqueles que confiam nas suas competências e nos seus recursos individuais (Gamboa et al., 2014).

Relativamente às variáveis adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e autoeficácia na transição para o mercado de trabalho, foi realizado um estudo por Gamboa et al. (2018), com uma amostra constituída por estudantes e trabalhadores-estudantes, cujos resultados se mostraram favoráveis aos trabalhadores-estudantes no que diz respeito a todas as variáveis analisadas. A adaptabilidade de carreira surgiu associada à dimensão da empregabilidade interna, variável considerada a mais próxima da agência individual, e igualmente aos níveis de confiança com que os estudantes organizam a resolução das diferentes tarefas inerentes à transição para o mundo do trabalho.

De acordo com os resultados de um estudo realizado por Koen et al. (2010), os indivíduos que possuem poucos recursos de adaptabilidade poderão recorrer a diversas estratégias de procura de emprego, mas demonstram ser menos eficazes do que aqueles que já têm esses recursos. Foi observado, neste estudo, que os indivíduos com um nível inferior de adaptabilidade de carreira poderão encontrar um emprego que lhe proporciona menor satisfação do que aqueles que denotam um maior índice de adaptabilidade. Consequentemente, há que realçar a presença de efeitos diretos das dimensões decisão de carreira e confiança nos indivíduos que procuram emprego, o que denota que os mesmos têm objetivos no que se refere ao futuro da carreira e apresentam um maior índice de confiança quanto às oportunidades de emprego (Koen et al., 2010). Os estudantes que acreditam nas suas competências e nos seus recursos individuais são aqueles que se encontram em melhores condições para efetuar as tarefas associadas à transição do mercado de trabalho, nomeadamente na procura de emprego (Gamboa et al., 2014). Por conseguinte, na Hipótese 1 do presente estudo, espera-se que a

adaptabilidade de carreira apresente um efeito positivo nas intenções e nos comportamentos ativos de procura de emprego. Ou seja, espera-se que maiores níveis de adaptabilidade estejam associados a maiores níveis de procura de emprego.

1.2. Expetativas de resultados na procura de emprego

A par da autoeficácia, as expetativas de resultados são crenças acerca das consequências decorrentes de determinado comportamento, numa dada situação, alcançadas através de experiências de aprendizagem e que determinam a autoeficácia. (Bandura, 1986).

Lent et al. (1994; 2002) definem a autoeficácia como as crenças acerca das capacidades pessoais, e concebem as expetativas de resultados como sendo a idealização das consequências. Estas expetativas são adquiridas através de experiências de aprendizagem similares às das vias de informação da autoeficácia (Lent et al., 2002). Assim sendo, as expetativas de resultado são as crenças pessoais acerca dos possíveis resultados das ações, ou seja, o que o indivíduo espera alcançar, e cuja consequência pode ser de sucesso ou de fracasso.

Lent et al. (1994), na teoria sociocognitiva de carreira, evidenciam que os interesses dos indivíduos estão fortemente associados às expetativas de autoeficácia e às expetativas de resultado, e os interesses, por seu turno, ampliam a perceção das competências, o que vai estabelecer a intenção de explorar e de tomar decisões (Lent et al., 1994; Lent et al., 2015; Taylor & Popma, 1990).

Poderá afirmar-se que as crenças e as expetativas de resultados influenciam fortemente a formação dos interesses profissionais. Neste sentido, é pouco provável que um forte interesse surja em áreas em que há crença desfavorável de autoeficácia ou em que há expetativas de resultado negativas. As crenças de autoeficácia, aliadas às expetativas de resultado, precedem a formação dos interesses. Crenças favoráveis de autoeficácia e expetativa positiva acerca das recompensas futuras tendem a gerar interesses por atividades específicas e estimulam as intenções de envolvimento do indivíduo nessas tarefas. Por outro lado, as situações vinculadas a crenças de autoeficácia e expetativas de resultado desfavoráveis tendem a provocar desagrado, insatisfação e evitamento, provocando um afastamento das opções de carreira ligadas a essas crenças (Lent et al., 1994).

De acordo com Lent et al. (2002), a autoeficácia, as expectativas de resultado e os objetivos são elementos de estruturação do desenvolvimento da carreira e representam ferramentas com as quais os indivíduos são capazes de recorrer à agência individual, utilizando os seus recursos. Esses recursos individuais para enfrentar com sucesso as tarefas essenciais à transição para o mercado do trabalho constituem a adaptabilidade de carreira, uma vez que uma das suas quatro dimensões (confiança) considera o grau de confiança com que cada um enfrenta e se dedica às referidas tarefas (Savickas 1997, 2013).

Tendo em consideração a perspectiva do modelo da teoria sociocognitiva de carreira, as expectativas de resultado constituem um núcleo central e determinante na conceção dos interesses e da escolha profissional/ocupacional, pois quanto maiores forem as expectativas de resultado, melhor será a formação de interesses. Consequentemente, possibilitam ao indivíduo o desempenho de tarefas necessárias para concretizar os seus objetivos, como é o caso de procura de emprego. Por outro lado, os indivíduos que revelam um nível de expectativas de resultado baixo, tenderão a apresentar uma perceção mais desfavorável em relação aos objetivos que se propõem alcançar.

Saks (2006) mostrou que a autoeficácia e as expectativas de resultado na procura de emprego poderão fazer prever o número de ofertas de emprego recebidas, a garantia de um emprego e o ajustamento entre o indivíduo e a função exercida. Mais recentemente, Gomes et al., (2019) num estudo com 123 alunos do ensino superior, encontraram correlações positivas entre a autoeficácia na transição para o trabalho e a empregabilidade percebida, as intenções de procura de emprego e as atividades de procura de emprego, sendo que a autoeficácia na transição para o mercado de trabalho surge como uma variável mediadora entre a empregabilidade percebida e a procura de emprego.

Este estudo foi inspirado no modelo de gestão de carreira aplicado ao comportamento de emprego de Lent e Brown (2013), e colocou-se a empregabilidade percebida associada às expectativas de resultado.

1.3. Empregabilidade: delimitação do conceito e análise do seu efeito na procura de emprego

Historicamente, o conceito de empregabilidade foi utilizado pela primeira vez, no início do século XX. Nesta época, o objetivo principal seria identificar aquelas pessoas que tinham capacidade e estavam aptas para trabalhar (Berntson et al., 2008). O vocábulo empregabilidade era aplicado essencialmente como um conceito de política de emprego.

Durante as décadas de 50 e 60, o conceito de empregabilidade emerge de novo e surge com um âmbito mais alargado e diversificado. O tema da empregabilidade passou a ocupar um lugar de destaque no contexto de trabalho, provocado essencialmente pelo surgimento da globalização, as crescentes inovações tecnológicas e a abertura dos mercados regulados. Todos estes acontecimentos instigaram uma necessidade de os indivíduos procurarem um maior desenvolvimento pessoal para conseguirem manter-se ativos no mercado profissional, o qual tem vindo a sofrer grandes reestruturações. Surge então, uma nova conceptualização do trabalho, em que os indivíduos deixam de procurar um emprego estável e estagnado, para se movimentarem no sentido de assumir soluções para os diversos problemas que a sociedade e as empresas possam enfrentar. Esta nova perspetiva foca-se fundamentalmente nas capacidades e habilidades do indivíduo, sendo caracterizada como empregabilidade subjetiva, que é estabelecida pelo modo como os indivíduos se sentem identificados com a sua função no mercado de trabalho e conseguem obter emprego com base nas suas aptidões e competências humanas e sociais e nas suas habilidades (Fugate et al., 2004).

A evolução e flexibilidade do vocábulo empregabilidade pode ser observada em diversas definições. Na definição de Campos e Freitas (2008), a empregabilidade pode ser entendida como um conjunto de competências e habilidades necessárias para um indivíduo conquistar e manter um trabalho ou emprego, pressupondo que o indivíduo é o único responsável pela sua carreira e percurso profissional. Para Fugate et al. (2004), a empregabilidade está associada a características individuais de procura e adaptação ao trabalho. Segundo estes autores, a empregabilidade é uma forma de adaptação ativa, que proporciona aos indivíduos a identificação de oportunidades de emprego, o que resulta numa maior mobilidade entre empregos. De acordo com Rothwell et al. (2008), a empregabilidade é definida como a capacidade percebida pelos jovens para obterem emprego correspondente ao seu nível de

qualificações. A empregabilidade percebida refere-se à percepção do indivíduo no que concerne às suas capacidades e qualidades para conseguir um emprego, após a conclusão do seu ciclo de formação (Rothwell et al., 2009). De Cuyper et al. (2008) referem-se à empregabilidade como a capacidade dos indivíduos experienciarem transições no mercado de trabalho em que se encontram inseridos, o que resulta das competências, dos conhecimentos e da adaptabilidade.

Dado que a empregabilidade reflete as crenças do indivíduo sobre as suas probabilidades de obter um emprego, é coerente relacioná-la com as suas crenças de autoeficácia, uma vez que este conceito põe em questão as crenças do indivíduo na própria capacidade de organizar e realizar as ações necessárias para alcançar os seus objetivos (Berntson et al., 2008). Elevados níveis de empregabilidade decorrem da capacidade de resolução de problemas relacionados com o trabalho e de lidar com situações adversas. Neste sentido, ao contrário de ser uma consequência da autoeficácia, é provável que a empregabilidade possa levar a um fortalecimento das crenças de autoeficácia (Fugate et al., 2004). Posteriormente, Fugate e Kinicki (2008), sustentam que a empregabilidade percebida depende dos recursos internos que o indivíduo possui no que se refere a conhecimentos, competências e atitudes e do modo como os operacionaliza e como os manifesta aos empregadores.

Diversas contribuições científicas têm revelado que o conceito de empregabilidade tem sido ampliado e expandido ao longo do tempo, tornando-se multifatorial, passando a integrar todos os agentes (e.g., indivíduos, organizações) que integram o processo de inserção no mercado de trabalho (Fugate et al., 2004). Neste sentido, o constructo de empregabilidade integra em simultâneo, dimensões internas e dimensões externas (Rothwell et al., 2009). As dimensões internas dizem respeito ao reconhecimento dos atributos individuais significativos na procura de emprego e no desenvolvimento profissional, ao passo que as dimensões externas se referem aos benefícios associados à qualidade dos contextos de aprendizagem ou de trabalho. Guilbert et al. (2015), num estudo realizado acerca da revisão do constructo de empregabilidade, definem empregabilidade como a possibilidade de ingresso num emprego adequado às competências do indivíduo. Sustentam que essa possibilidade decorre de um entrosamento entre políticas governamentais e educacionais e estratégias organizacionais, além de características individuais e aspetos sociais e económicos e contexto cultural e tecnológico.

Segundo os pressupostos dos estudos empíricos realizados por Vieira e Coimbra (2006) são identificados dois tipos de fatores facilitadores da empregabilidade: individuais e contextuais. Os primeiros abrangem a exploração individual, as competências de relacionamento interpessoal, a autonomia e a versatilidade e capacidade de adaptação ao meio. Assim sendo, são muito relevantes o autoconhecimento, saber comunicar e conseguir adaptar-se a novas situações que surjam. Os fatores contextuais são desenvolvidos pelas relações significativas, por exemplo, família e amigos, conjuntura académica e contexto de emprego. Estes fatores estão associados às perceções que o indivíduo tem sobre o trabalho, o seu bem-estar e o suporte que recebe.

Apesar da dificuldade da delimitação do conceito de empregabilidade, são diversos os estudos que apresentam a relação entre a empregabilidade percebida e a autoeficácia, a satisfação no trabalho, o bem-estar subjetivo, o esforço despendido na procura de emprego, entre outras dimensões (De Cuyper et al., 2009; Koen et al., 2013). Saks (2006) evidenciou que o sentimento de eficiência na procura de um emprego poderá fazer prever o número de ofertas de emprego recebidas, a garantia de um emprego e o ajustamento entre o indivíduo e as funções a exercer. Na sua tese de doutoramento, que tinha como objetivo a construção e validação de uma escala de empregabilidade, Campos (2006) utilizou uma amostra inicial de 628 estudantes universitários e uma amostra final de 274 indivíduos, que constituíram a validação da escala. A autora referiu que os resultados mais significativos mostraram que os sujeitos com maior nível de autoeficácia na procura de emprego conseguiam colocação mais rapidamente. Foi ainda referido pela autora que sentimentos positivos como extroversão, confiança e autoestima foram determinantes na obtenção de uma atividade laboral. Muldoon (2009), por seu turno, num estudo com estudantes do ensino superior, encontrou uma associação entre empregabilidade e envolvimento em atividades de trabalho e de voluntariado. Os resultados de um estudo efetuado junto de alunos portugueses do ensino superior, (Gamboa et al., 2014) salientam que a empregabilidade percebida surge como um preditor relevante da autoeficácia na transição para o mercado de trabalho. Num estudo mais recente, realizado com uma amostra de 123 alunos do ensino superior, também portugueses, os resultados indicam correlações positivas entre a autoeficácia na transição para o trabalho e a empregabilidade percebida, as intenções de procura de emprego e as tarefas de procura de emprego (Gomes et al., 2019). Tendo em consideração os estudos empíricos sobre a empregabilidade percebida apresenta-se a Hipótese 2 do presente

estudo: a empregabilidade prediz as intenções e comportamentos de procura de emprego, ou seja, quanto maiores os níveis de empregabilidade percebida mais constantes serão os comportamentos e as intenções de procura de emprego.

1.4. Tolerância à ambiguidade: delimitação do conceito e análise do seu efeito na procura de emprego

O constructo de tolerância à ambiguidade foi definido como o modo pelo qual os indivíduos analisam e respondem a situações ambíguas, inconsistentes ou complexas. Pode caracterizar-se como a tendência do indivíduo para perceber situações ambíguas, o que possibilita uma melhor tomada de decisão. Com base no modelo tripartido de Budner (1962), referente à tolerância à ambiguidade na decisão de carreira, este constructo é definido como as avaliações efetuadas pelo indivíduo e as respostas a informações não familiares, complexas, ou informações inconsistentes na tomada de decisão de carreira. Indivíduos com altos níveis de tolerância à ambiguidade na decisão de carreira tendem a sentir-se confortáveis com as informações incertas durante o processo conducente a essa decisão. Por seu turno, os indivíduos com baixos níveis de tolerância à ambiguidade na decisão de carreira tendem a encontrar dificuldades de decisão perante informações incertas no que diz respeito à tomada de decisão na carreira, optando por evitá-las ou reagir prematuramente (Budner, 1962). Ainda no âmbito da carreira, a tolerância à ambiguidade pode ser definida como a tendência de um indivíduo para aceitar a ambiguidade e se sentir competente na tomada de decisão na carreira (Xu & Tracey, 2015).

A tolerância à ambiguidade é indubitavelmente uma característica individual, mais próxima daquilo que são as variáveis das características de personalidade, relevante no processo de tomada de decisão de carreira e considerada fundamental neste processo de conseguir lidar com informações complexas ou inconsistentes (Xu & Tracey, 2015).

Ao longo dos anos, a investigação realizada sobre este conceito evidencia que os indivíduos que apresentam uma reação positiva e funcional à ambiguidade tendem a mostrar melhor desempenho, mais resiliência e maior satisfação em tarefas ambíguas. Endres et al. (2009), num estudo relacionado com uma tarefa de decisão complexa, encontraram uma associação da tolerância à ambiguidade com a autoeficácia, sugerindo que a tolerância à

ambiguidade é um atributo positivo em situações de tomada de decisões ambíguas. Xu et al. (2014) também demonstraram que a tolerância à ambiguidade e a autoeficácia são duas variáveis ligadas positivamente à tomada de decisão de carreira. Estes autores realizaram um estudo com 275 estudantes universitários, com idades entre os 17 e os 29 anos, em que 40,4 % eram do sexo masculino e 59,9% do sexo feminino, pertencentes a diferentes etnias. Os resultados revelam que os indivíduos com alta tolerância à ambiguidade apresentam menor probabilidade de apresentar crenças disfuncionais, falta de informação e informação inconsistente, e, conseqüentemente, menor indecisão na tomada de decisão. A relação entre a tolerância à ambiguidade e a exploração do meio indica que os indivíduos com alta tolerância à ambiguidade têm mais probabilidade de serem favorecidos com o investimento em atividades de exploração do meio, o que resulta em menos indecisão na carreira. Por conseguinte, os indivíduos com um nível superior de tolerância à ambiguidade no processo de tomada de decisão na carreira dispõem de menor predisposição a ter crenças de carreira deturpadas, favorecendo outras características individuais (e.g. resiliência). Conseqüentemente, os indivíduos usufruem de uma maior clareza e disposição mental no que concerne à ação de realizar tarefas adequadas e necessárias à concretização dos seus objetivos (Xu et al., 2014).

Xu et al (2014) verificaram igualmente que a tolerância à ambiguidade e a autoeficácia estão associadas positivamente à tomada de decisão de carreira. De acordo com estes autores, as crenças de autoeficácia funcionam como a unidade cognitiva interna central, afetando os comportamentos e resultados subseqüentes. Os indivíduos com baixa tolerância à ambiguidade tendem a ter menos experiências positivas, seja no domínio da carreira ou em outros domínios da vida, pois será provável que disponham de maior dificuldade em lidar com situações complexas no processo de tomada de decisão. Essas experiências negativas poderão ocasionar comportamentos menos adaptativos e maior indecisão na carreira.

Deste modo, a literatura empírica sustenta a ideia de que a tolerância à ambiguidade é um fator significativo na intervenção na carreira. Considerando que a capacidade de lidar com a ambiguidade é essencial em termos de resultados de tomada de decisão de carreira, nomeadamente na procura de emprego, a Hipótese 3 do presente estudo envolve a expectativa de que a tolerância à ambiguidade tenha efeito positivo nas intenções e nos comportamentos de

procura de emprego. Ou seja, os indivíduos com maiores níveis de tolerância à ambiguidade lidam melhor ou investem mais nas tarefas necessárias à procura de emprego.

Capítulo II

1. Método

1.1. Participantes

Participaram neste estudo 212 alunos que frequentam o ensino superior, universitário e/ou politécnico, em diversas universidades de Portugal (N=52; 24.5% do género masculino) e (N= 160; 75.5% do género feminino), com idades compreendidas entre os 18 e os 55 anos (M = 23.46; DP = 6.386). Relativamente ao estado civil verifica-se: casado/a ou união de facto (8.5%), divorciado/a (0.5%), solteiro/a (91%). Em relação à residência no período letivo, vivem em casa dos pais (39.2%), com outros familiares (3.8%), em quarto alugado (34%), em residências universitárias (12.3%) e em outra situação (12.3%). No que concerne ao grau de satisfação com o curso que se encontram a frequentar, a maioria dos estudantes diz-se bastante satisfeita (52.8%), seguido de muito satisfeita (28.3%), satisfeita (16%) e pouco satisfeita (2.8%). No que diz respeito às experiências de trabalho: encontram-se a trabalhar (19.8%) e somente a estudar (80.2%).

1.2. Procedimentos

Para a realização deste estudo, e devido às restrições resultantes da deliberação do governo devido à pandemia da Covid-19, não foi possível recolher os dados da amostra presencialmente, como inicialmente planeado. Assim sendo, foi criado um questionário no *google forms*, com um *link* que dava aos estudantes acesso às questões e às potenciais opções de resposta. Recorreu-se a uma diversa rede de contactos, nomeadamente colegas da universidade, professores, familiares e amigos, e recorreu-se ao contacto de diversas faculdades através de e-mail, com o objetivo da divulgação do questionário aos seus alunos.

O início do questionário era um convite à participação no estudo, mencionando o objetivo geral, após o que era solicitado o consentimento informado e a confirmação e aceitação dos termos e políticas de proteção de dados do *google forms*. O questionário global disponibilizado aos participantes integrava um questionário socio demográfico, seguido da Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS-Portugal, Duarte et al., 2012), a JSB (Job Search Behavior Scale - Gary Blau), adaptação de Gomes (2017), Career Decision Ambiguity

Tolerance Scale-Revised, (Xu et al., 2015b), adaptação de Gamboa, 2020, e, por último, a Employability Scale (Rothwell et al., 2008), traduzida por (Gamboa, 2012). Foi atribuída uma secção diferente para cada escala, com o intuito de evitar o enviesamento das respostas pelos participantes.

Os procedimentos de análise foram realizados com recurso ao programa de tratamento de dados estatísticos SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 27, utilizando um nível de significância de 0.05 nos testes estatísticos efetuados.

Os resultados apresentados têm como base as análises descritivas e inferenciais (i.e., correlações e modelos de regressão).

1.3. Instrumentos

1.3.1. Questionário sociodemográfico

Trata-se de um questionário elaborado para o efeito deste estudo, onde são solicitadas informações relativas à idade, sexo, curso, habilitações dos progenitores, bem como expetativas e aspirações futuras.

1.3.2. Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS –Portugal, Duarte et al., 2012)

O passo preliminar para a construção deste instrumento de medida foi alcançado no âmbito do *Life Design International Research Group*, que reuniu investigadores de treze países para definir e operacionalizar o conceito de adaptabilidade. Neste grupo de investigadores estavam incluídos investigadores portugueses e o objetivo primordial era a criação de uma escala com aplicação em diferentes meios e culturas, tendo em consideração minimizar o impacto dessas diferenças. Após testada e revista, estabeleceu-se a *Career Adaptabilities Scale* (CAAS) – International Form 2.0 (Savickas & Porfeli, 2012). Segundo estes autores, o processo de formação da Escala de Adaptabilidade de Carreira iniciou-se com uma versão constituída por 100 itens, a qual, após análises fatoriais confirmatórias e análises de covariância ficou reduzida a 24 itens, distribuídos equitativamente pelas quatro dimensões da adaptabilidade (i.e., preocupação, controlo, curiosidade e confiança), com seis itens relativos a cada uma. Esta versão da escala foi traduzida e testada em cada um dos treze países representados.

No presente estudo, a adaptabilidade de carreira será avaliada através da versão adaptada para a população portuguesa, a “*Escala de Adaptabilidade de Carreira*” (CAAS, Duarte et al., 2012), a qual é constituída por 28 itens ($\alpha = .90$), os 24 itens da versão internacional e um item adicional por cada dimensão, organizados equitativamente em quatro subescalas, correspondentes às diferentes dimensões da adaptabilidade de carreira (e.g., Savikas, 1997): Preocupação ($\alpha = .76$); Controlo ($\alpha = .69$); Curiosidade ($\alpha = .78$) e Confiança ($\alpha = .79$). A resposta aos itens é feita numa escala de tipo *Likert* de cinco pontos (e.g., 1 - Muito pouco, 2 – Pouco, 3 – Razoavelmente, 4 – Bastante e 5 – Muito) sendo que as pontuações mais elevadas traduzem maiores níveis de adaptabilidade.

1.3.3. Job Search Behaviour Scale (JSB-Blau,1994), validada para a população portuguesa (Gomes, 2017)

A *Job Search Behaviour Scale* (JSB-Blau, 1994), validada para a população portuguesa por Gomes (2017), procura analisar os comportamentos de procura de emprego em duas dimensões: atividades preparatórias e comportamentos ativos de procura de emprego. Os comportamentos de procura de emprego são avaliados através de uma escala comportamental com 12 itens, dos quais 6 itens representam os comportamentos relacionados com as atividades preparatórias: a, c, f, h, j, l (e.g., item h “Conversou com amigos ou familiares sobre possíveis oportunidades de emprego”) e os restantes 6 itens representam o comportamento ativo de procura de emprego: itens b, d, e, g, i, k (e.g., item g “Teve uma entrevista de emprego com um potencial empregador”). Na resposta a cada um dos itens, os participantes devem indicar a frequência com que exibiram cada comportamento descrito nos últimos 6 meses, sinalizando a resposta numa escala de tipo *Likert* com 5 níveis, na qual: 1 = nunca (0 vezes), 2 = raramente (1 ou 2 vezes), 3 = ocasionalmente (3 a 5 vezes), 4 = frequentemente (6 a 9 vezes), 5 = muito frequentemente (pelo menos 10 vezes).

1.3.4. CDAT Scale–Revised (CDAT-R), (Xu et al., 2015b), adaptação de Gamboa (em preparação)

A *Carreer Decision Ambiguity Tolerance Scale* (Xu et al., 2015b), validada para a população portuguesa por Gamboa (2020), tem como objetivo medir as avaliações e respostas dos indivíduos a informações desconhecidas, complexas, inconsistentes e imprevisíveis na

tomada de decisão na carreira, sendo constituída por 18 itens. É composta por três subescalas: de preferência (6 itens), que avalia a tendência individual para se sentir interessado e motivado com a ambiguidade na tomada de decisões relacionadas com a carreira (e.g., *"Estou interessado em explorar os muitos aspetos da minha personalidade e interesses"*); a tolerância (6 itens), que mede a tendência individual para experienciar a aceitação da ambiguidade na tomada de decisões (e.g., *"Sou tolerante com a imprevisibilidade de uma carreira"*); e a aversão (6 itens), que avalia a tendência individual para evitar e tomar como uma ameaça a ambiguidade na tomada de decisão na carreira (e.g., *"Eu tento evitar tarefas complexas de tomada de decisão na carreira"*). A revisão da escala, feita pelos mesmos autores (Xu et al., 2015b), contém 7 itens adicionais, 5 dos quais projetados para medir a confiança e 2 para avaliar a tolerância.

1.3.5. Employability Scale (Rothwell et al., 2008), adaptação de Gamboa et al. (2015)

A *Escala de Empregabilidade* (Rothwell et al., 2008), validada para a população portuguesa por Gamboa et al (2015), tem como objetivo avaliar a empregabilidade percebida dos alunos do ensino superior ($\alpha = .80$) e é composta por 16 itens. Os participantes devem responder numa escala de tipo *Likert* de cinco pontos (em que 1 = discordo bastante e 5 = concordo bastante), indicando qual a condição que melhor os retrata. Do mesmo modo que a versão original (Rothwell et al., 2008), a versão portuguesa é constituída igualmente por duas dimensões: a empregabilidade interna ($\alpha = .79$) e a empregabilidade externa ($\alpha = .73$). A primeira está associada às perceções dos estudantes universitários no que concerne aos seus atributos internos, competências, compromisso com o estudo e ambição sendo representada pelos itens 7b, 8a e 8b (e.g., *"Estou confiante de que serei bem-sucedido nas entrevistas para emprego e em outros processos de seleção"*). Por seu turno, a empregabilidade externa refere-se a fatores ligados à reputação da instituição em que se encontram a estudar, aos níveis de procura de profissionais da sua área de formação e, ainda, ao destaque que as entidades empregadoras atribuem ao curso em que o aluno se encontra.

Esta dimensão é composta pelos itens 2a, 2b, 3a, 3b, 5b e 6b (e.g., *"A minha universidade tem uma excelente reputação na minha área de estudos/ formação"*).

2. Apresentação de resultados

Os resultados estão apresentados em quatro momentos. Numa primeira fase, tal como se observa na Tabela 1, é apresentada a estatística descritiva, constituída pelos valores médios, desvios padrão, valores mínimos e máximos, e a análise da variância (Anova), em função da experiência profissional dos participantes (estudantes que só se encontram a estudar *versus* estudantes que se encontram a trabalhar). Numa segunda fase, é exposta a estatística descritiva, constituída pelos valores médios, desvios padrão, valores mínimos e máximos, e a análise da variância (Anova), em função do sexo, que pode observar-se na Tabela 2. Numa terceira fase apresenta-se as correlações entre as variáveis estudadas (Tabela 3). A quarta fase, apresentada na Tabela 4, diz respeito às regressões hierárquicas para analisar o efeito das variáveis independentes nas intenções e comportamentos de procura de emprego (variável dependente). Por último, apresentam-se os resultados referentes aos efeitos de moderação da tolerância à ambiguidade, na relação entre a adaptabilidade de carreira e a medida global de procura de emprego.

Estatística descritiva

Na Tabela 1 estão apresentados os valores médios, os desvios-padrão e as medidas de amplitude (mínimos e máximos), e a análise da variância (Anova), em função da experiência profissional dos participantes (estudantes que só se encontram a estudar *versus* estudantes que se encontram a trabalhar).

No que refere à escala *Career Decision Ambiguity Tolerance Scale*, avaliada em quatro domínios (i.e., preferência, tolerância, confiança e aversão), os valores médios dos estudantes que só se encontram a estudar oscilam entre 4.24 para o domínio da aversão e 6.05 para a preferência. Nos estudantes que se encontram a trabalhar, os valores médios situam-se entre 4.22 (aversão) e 6.42 (preferência).

Relativamente à empregabilidade percebida interna, a média para o primeiro grupo é de 3.47 e o segundo grupo apresenta uma média de 3.77. Na empregabilidade externa verifica-se que a média para o primeiro grupo é de 3.20 e para o segundo grupo a média apresenta-se nos 3.17.

No que concerne à *Job Search Behaviour Scale*, avaliada em duas dimensões, os valores médios da dimensão comportamentos ativos situam-se entre 2.11 para o primeiro grupo e 2.93 para o segundo grupo e na dimensão atividades preparatórias, os valores médios oscilam entre 2.24 e 2.67. Por fim, na escala da adaptabilidade de carreira avaliada em quatro dimensões (preocupação, controlo, curiosidade e confiança, os valores médios do primeiro grupo oscilam entre 3.94 (curiosidade) e 4.06 (confiança) e no segundo grupo entre 4.18 para o controlo e 4.39 para a confiança.

Com o objetivo de analisar as diferenças em função da experiência profissional, procedeu-se à realização de uma Anova. Verificou-se que os estudantes que se encontram só a estudar e os que se encontram a trabalhar, relativamente à escala de procura de emprego (JSB), diferem entre si, com valores extremamente significativos na dimensão de comportamentos ativos ($F = 17.65$; $p < .05$), e com valores muito significativos na dimensão das atividades preparatórias ($F = 7.20$; $p < .01$), sendo que a procura de emprego geral se apresenta com valores extremamente significativos ($F = 15.89$; $p < .05$). Todos estes valores se apresentam como favoráveis aos estudantes que se encontram a trabalhar. A escala de empregabilidade revela diferenças significativas na dimensão empregabilidade interna ($F = 4.88$; $p < .05$), favoráveis, igualmente, aos estudantes que se encontram a trabalhar.

Relativamente à escala da tolerância à ambiguidade (CDAT), as dimensões que se destacam com diferenças significativas são a preferência ($F = 7.08$; $p < .01$) e a confiança ($F = 5.05$; $p < .05$), diferenças essas que se reportam favoráveis aos estudantes que se encontram a trabalhar, não se verificando diferenças significativas nas outras dimensões da escala.

No que concerne à escala da adaptabilidade de carreira, ocorrem diferenças significativas nas dimensões confiança ($F = 10.89$; $p < .01$), curiosidade ($F = 7.91$; $p < .01$) e na dimensão preocupação ($F = 6.26$; $p < .05$), diferenças igualmente favoráveis aos estudantes que se encontram a trabalhar.

Nesta análise verifica-se que não existem diferenças significativas nas restantes variáveis em estudo.

Tabela 1

Médias, desvios-padrão, mínimos e máximos e análise de variância (ANOVA) das variáveis em função da experiência profissional (N=212).

Variável	Experiência profissional								F	Sig.
	Só a estudar n = 170				A trabalhar n = 42					
	M	DP	Mín	Máx	M	DP	Mín	Máx		
CDAT_ Preferência	6.05	.85	3.20	7.00	6.42	.61	5.00	7.00	7.08	.008
CDAT_ Tolerância	5.50	1.07	2.00	7.00	5.84	.98	2.60	7.00	3.56	.060
CDAT_ Confiança	4.90	1.15	2.00	7.00	5.37	1.35	1.60	7.00	5.05	.026
CDAT_ Aversão	4.24	1.22	1.00	7.00	4.22	1.50	1.60	7.00	.009	.925
Empregabilidade total	3.37	.56	2.06	4.83	3.46	.58	2.50	5.00	.95	.330
JSB_ Total	2.15	.98	1.00	5.00	2.84	1.12	1.00	5.00	15.89	.000
JSB_ Comport. ativos	2.11	1.11	1.00	5.00	2.93	1.22	1.00	5.00	17.65	.000
JSB_ Ativ. preparatórias	2.24	.91	1.00	5.00	2.67	1.04	1.00	5.00	7.20	.008
Adaptabilidade total	3.99	.49	2.07	5.00	4.25	.44	3.18	5.00	9.17	.003
Preocupação	3.95	.59	2.00	5.00	4.20	.52	3.29	5.00	6.26	.013
Controlo	4.02	.61	1.71	5.00	4.18	.53	3.00	5.00	2.56	.111
Curiosidade	3.94	.56	2.43	5.00	4.22	.61	2.29	5.00	7.91	.005
Confiança	4.06	.60	1.71	5.00	4.39	.43	3.43	5.00	10.89	.001
Empregabilidade interna	3.47	.81	1.00	5.00	3.77	.71	1.67	5.00	4.88	.028
Empregabilidade externa	3.20	.73	1.50	5.00	3.17	.77	1.67	5.00	.052	.819

Nota. CDAT = *Carreer Decision Ambiguity Tolerance Scale*; JSB = *Job Search Behaviour Scale*; Comport. ativos = comportamentos ativos; Ativ. preparatórias = Atividades preparatórias.

Na Tabela 2 estão apresentados os valores médios, os desvios-padrão e as medidas de amplitude (mínimos e máximos) em função do sexo. No que se refere à escala *Carreer Decision Ambiguity Tolerance Scale*, avaliada em quatro domínios (preferência, tolerância, confiança e aversão), os valores médios dos estudantes do sexo masculino oscilam entre 4.35 para o domínio da aversão e 5.91 para a preferência. Nos estudantes do sexo feminino os valores médios situam-se entre 4.20 para a dimensão aversão e 6.20 para a preferência.

Relativamente à empregabilidade percebida interna, a média para o primeiro grupo é de 3.70 e o segundo grupo apresenta uma média de 3.48. Na empregabilidade externa verifica-se que a média para o primeiro grupo é de 3.48 e para o segundo grupo a média apresenta-se nos 3.10. No que concerne à *Job Search Behaviour Scale*, avaliada em duas dimensões, os valores médios situam-se entre 2.15 (comportamentos ativos na procura de emprego) e entre 2.17 para as atividades preparatórias na procura de emprego).

Por fim, na escala da adaptabilidade de carreira avaliada em quatro dimensões (preocupação, controlo, curiosidade e confiança) os valores médios do primeiro grupo oscilam entre 3.92 para a preocupação e 4.20 para a confiança e no segundo grupo entre 3.98 para a curiosidade e 4.10 para a confiança.

Com o intuito de analisar as diferenças em função do sexo, procedeu-se a uma Anova, constatando-se que o sexo masculino e o sexo feminino diferem entre si ao nível da empregabilidade externa ($F = 10.42$; $p < .01$) e da empregabilidade geral ($F = 6.46$; $p < .05$), sendo o resultado favorável ao sexo masculino. Ambos os sexos apresentam diferenças, embora pouco significativas, na escala da adaptabilidade ao nível da dimensão controlo ($F = 4.16$; $p < .05$), sendo favorável igualmente ao sexo masculino. Relativamente à escala da tolerância à ambiguidade (CDAT), encontram-se diferenças significativas ao nível da preferência ($F = 4.67$; $p < .05$), favorável ao sexo feminino. No que concerne à escala de procura de emprego (JSB), não se encontraram diferenças significativas entre o sexo masculino e o sexo feminino.

Tabela 2

Médias, desvios-padrão, mínimos e máximos e análise de variância (ANOVA) das variáveis em função do sexo (N=212).

Variável	Sexo								F	Sig.
	Masculino n=52				Feminino n=160					
	M	DP	Mín	Máx	M	DP	Mín	Máx		
CDAT_ Preferência	5.91	.97	3.20	7.00	6.20	.75	3.60	7.00	4.67	.032
CDAT_ Tolerância	5.54	.97	3.20	7.00	5.57	1.09	2.00	7.00	.02	.865
CDAT_ Confiança	5.10	1.14	2.60	7.00	4.97	1.23	1.60	7.00	.47	.490
CDAT_ Aversão	4.35	1.44	1.20	7.00	4.20	1.22	1.00	7.00	.50	.478
Empregabilidade total	3.56	.51	2.06	5.00	3.33	.57	2.06	5.00	6.46	.012
JSB_ Total	2.16	1.03	1.00	4.67	2.33	1.04	1.00	5.00	1.07	.301
JSB_ Comport. ativos	2.15	1.15	1.00	4.88	2.31	1.18	1.00	5.00	.67	.412
JSB_ Ativ. preparatórias	2.17	.93	1.00	4.50	2.38	.96	1.00	5.00	1.88	.172
Adaptabilidade total	4.09	.55	2.07	5.00	4.03	.48	2.25	5.00	.63	.427
Preocupação	3.92	.68	2.00	5.00	4.03	.54	2.14	5.00	1.35	.246
Controlo	4.19	.67	1.71	5.00	4.00	.56	2.14	5.00	4.16	.043
Curiosidade	4.04	.68	2.29	5.00	3.98	.55	2.43	5.00	.50	.480
Confiança	4.20	.64	1.71	5.00	4.10	.57	1.86	5.00	1.17	.280
Empregabilidade interna	3.70	.79	1.00	5.00	3.48	.79	1.00	5.00	3.11	.079
Empregabilidade externa	3.48	.68	2.00	5.00	3.10	.74	1.50	5.00	10.42	.001

Nota. CDAT = *Carreer Decision Ambiguity Tolerance Scale*; JSB = *Job Search Behaviour Scale*; Comport. ativos = comportamentos ativos; Ativ. preparatórias = Atividades preparatórias.

Correlações entre as variáveis em estudo

Na Tabela 3 pode observar-se os resultados das correlações entre as variáveis em estudo. Relativamente à idade e as restantes variáveis, destacam-se as correlações entre a idade e os comportamentos ativos na procura de emprego ($r = .27$; $p < .01$), e com a procura de emprego total ($r = .25$; $p < .01$), embora se trate de correlações fracas. No que diz respeito à satisfação com o curso, verificamos correlações positivas e significativas com a escala de tolerância à ambiguidade na dimensão confiança ($r = .33$; $p < .01$), com a escala de empregabilidade, nas dimensões, empregabilidade interna ($r = .20$; $p < .01$) e empregabilidade externa ($r = .33$; $p < .01$); com a escala de adaptabilidade de carreira, nas dimensões preocupação ($r = .28$; $p < .01$), no controlo ($r = .40$; $p < 0.1$), na curiosidade ($r = .30$; $p < .01$) e na confiança ($r = .40$; $p < .01$). Verifica-se, igualmente, uma correlação significativa de magnitude fraca, entre a satisfação com o curso e as atividades preparatórias na procura de emprego ($r = .23$; $p < .01$). Na dimensão

satisfação com o curso pode destacar-se que quanto maior a aversão dos estudantes ($r = -.16$; $p < .05$) menor será a satisfação com o curso.

Quanto às restantes variáveis consideradas neste estudo (preferência, tolerância, preocupação, confiança, aversão, empregabilidade interna, empregabilidade externa, preocupação, controlo, curiosidade, confiança, atividades preparatórias e comportamentos ativos) todas elas apresentam correlações significativas entre si.

Relativamente às correlações entre as escalas da tolerância à ambiguidade e empregabilidade, destacam-se as correlações da dimensão confiança quer com a empregabilidade interna ($r = .53$; $p < .01$) quer com a empregabilidade externa ($r = .35$; $p < .01$).

No que concerne às correlações entre as dimensões da adaptabilidade e as dimensões da tolerância à ambiguidade, observa-se uma correlação forte e significativa com a confiança ($r = .64$; $p < .01$) e uma correlação moderada e significativa com a preferência ($r = .46$); $p < .01$). No que diz respeito à correlação da adaptabilidade e aversão, verifica-se que quanto maior a aversão dos estudantes ($r = -.26$; $p < .01$), menor a sua adaptabilidade. Observa-se uma correlação significativa entre a adaptabilidade total com a empregabilidade interna ($r = .47$; $p < .01$).

Relativamente às correlações das dimensões da adaptabilidade, as mais fortes e significativas são a curiosidade com o controlo ($r = .62$; $p < .01$) e o controlo com a confiança ($r = .61$; $p < .01$). A curiosidade com a preocupação ($r = .55$; $p < .01$), o controlo com a preocupação ($r = .52$; $p < .01$) e a curiosidade com o conforto ($r = .52$; $p < .01$) constituem correlações igualmente significativas e de magnitude moderada.

Na escala da procura de emprego verifica-se correlações significativas em todas as variáveis, destacando-se de entre as mais significativas e de magnitude forte, a correlação entre as atividades preparatórias e os comportamentos ativos na procura de emprego ($r = .74$; $p < .01$), conforme o que era esperado. Verifica-se que, relativamente às variáveis em estudo, todas elas estabelecem associações significativas, conforme o suposto, exceto a aversão.

Tabela 3*Correlações entre as variáveis em estudo (N=212)*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.CDAT_Preferência																
2.CDAT_Tolerância	,453**															
3.CDAT_Confiança	,410**	,426**														
4.CDAT_Aversão	-0.115	-0.045	-,277**													
5.Empreg. total	,265**	,173*	,466**	0.049												
6.Empreg. interna	,298**	,174*	,527**	-0.132	,719**											
7.Empreg. externa	,192**	,147*	,352**	0.088	,873**	,451**										
8.Adaptabilidade total	,457**	,272**	,636**	-,263**	,385**	,470**	,212**									
9.Preocupação	,344**	,154*	,470**	-,137*	,356**	,407**	,169*	,790**								
10.Controlo	,332**	,250**	,605**	-,241**	,311**	,403**	,162*	,871**	,522**							
11.Curiosidade	,421**	,318**	,516**	-,222**	,312**	,358**	,201**	,827**	,550**	,624**						
12.Confiança	,449**	,196**	,557**	-,290**	,324**	,420**	,185**	,892**	,601**	,791**	,622**					
13.JSD_ Total	,169*	0.103	,302**	-0.039	0.129	,194**	0.013	,317**	,370**	,184**	,261**	,259**				
14.JSD_ Comp. ativos	,139*	0.083	,279**	-0.046	0.089	,173*	-0.028	,318**	,359**	,200**	,262**	,257**	,979**			
15.JSD_At. preparatórias	,212**	0.132	,302**	-0.015	,203**	,210**	0.113	,254**	,329**	0.109	,208**	,215**	,862**	,740**		
16. Idade	0.036	0.058	0.121	-0.025	0.010	0.004	0.014	0.125	0.113	0.083	0.131	0.096	,251**	,268**	,161*	
17. Satisfação curso	,136*	0.101	,333**	-,162*	,359**	,201**	,330**	,407**	,275**	,395**	,301**	,403**	,170*	,135*	,225**	0.065

Nota. CDAT = *Carreer Decision Ambiguity Tolerance Scale*; Empreg. = *Empregabilidade*; JSD_ Total = *Job Search Behaviour Scale_ total*; JSD_ Comp. ativos = *Job Search Behaviour Scale_ Comportamentos ativos*; JSD_At. Preparatórias = *Job Search Behaviour Scale_ Atividades preparatórias*.

* $p < .05$, ** $p < .01$

Regressões hierárquicas múltiplas

Na tabela 4 estão apresentados os resultados dos cálculos das equações de regressão hierárquica múltipla para analisar o efeito preditor das variáveis sociodemográficas, da adaptabilidade de carreira, da empregabilidade interna e externa, da tolerância à ambiguidade e as dimensões da JSB, atividades preparatórias e comportamentos ativos na procura de emprego.

Importa referir que a variável dependente considerada é a *Job Search Behavior Scale* (atividades preparatórias e comportamentos ativos). Em relação às variáveis independentes foram incluídos três modelos: um primeiro modelo (M1) com duas variáveis sociodemográficas (idade e sexo); um segundo modelo (M2), com as variáveis da *Escala de Adaptabilidade de Carreira* (preocupação, controlo, curiosidade e confiança) e as dimensões da *Employability Scale* (empregabilidade interna e empregabilidade externa); e por último, um terceiro modelo (M3), com as variáveis da *Career Decision Ambiguity Tolerance Scale* (preferência, tolerância, confiança e aversão). Relativamente à dimensão comportamentos ativos de emprego da variável dependente, no modelo 1, pode observar-se que 6,8% da variância pode ser explicada pelo modelo, sendo que a idade surge como único preditor significativo ($\beta = .273; p < .01$). Após a inclusão das variáveis acima mencionadas, no modelo 2, o valor da variância aumentou para 17,2%. Assim sendo, a inserção dessas variáveis parece ter melhorado o poder explicativo do modelo, surgindo como preditores significativos a idade ($\beta = .230; p < .01$) e a preocupação ($\beta = .264; p < .01$). No modelo 3, a variância aumentou para 18%, um acréscimo pouco significativo, em que o nível de significância é $> .05$. No entanto, neste modelo, além da idade ($\beta = .216; p < .01$) existem mais preditores significativos: a preocupação ($\beta = .239; p < .01$), a empregabilidade externa ($\beta = -.175; p < .05$) e a confiança ($\beta = .219; p < .05$).

No que se refere à dimensão atividades preparatórias pode verificar-se no modelo 1, que a idade aparece como único preditor significativo ($\beta = .167; p < .05$) e que a variância explicada pelo modelo é de 2,8%. No modelo 2, a variância sobe significativamente para 12,6% e observam-se como preditores, as dimensões idade ($\beta = .133; p < .05$), a preocupação ($\beta = .255; p < .01$) e o controlo ($\beta = -.222; p < .05$). No que concerne ao modelo 3, a variância aumenta para 14,9%, verificando-se como preditores a preocupação ($\beta = .229; p < .01$), o

controle ($\beta = -.312; p < .01$) e a confiança ($\beta = .270; p < .01$), importando referir que esta última dimensão reporta à *Career Decision Ambiguity Tolerance Scale*.

Analisando a escala *Job Search Behavior Scale* na totalidade, incluindo as duas dimensões consideradas (atividades preparatórias e comportamentos ativos), verifica-se que no modelo 1 a variância é de 6,2%, sendo que a idade é o único preditor significativo ($\beta = .256; p < .01$). Relativamente ao modelo 2, observa-se que ocorre um aumento significativo na variância explicada pelo modelo, que passa a ser de 17% e em que surgem como preditores a idade ($\beta = .214; p < .01$) e a preocupação ($\beta = .276; p < .01$). No modelo 3, verifica-se igualmente um acréscimo da variância que sobe para 18,5%, embora seja pouco significativo. Neste modelo, surgem como preditores a idade ($\beta = .198; p < .01$), a preocupação ($\beta = .250; p < .01$) e a confiança, referente à escala *Career Decision Ambiguity Tolerance Scale*, ($\beta = .247; p < .05$).

Observa-se que, ao relacionar as variáveis independentes com a variável dependente, a relação entre elas é considerada fraca, uma vez que o resultado do R^2 foi 0.71. No entanto, com a inclusão de mais variáveis independentes a força da relação entre as variáveis aumentou ($R^2=.231$).

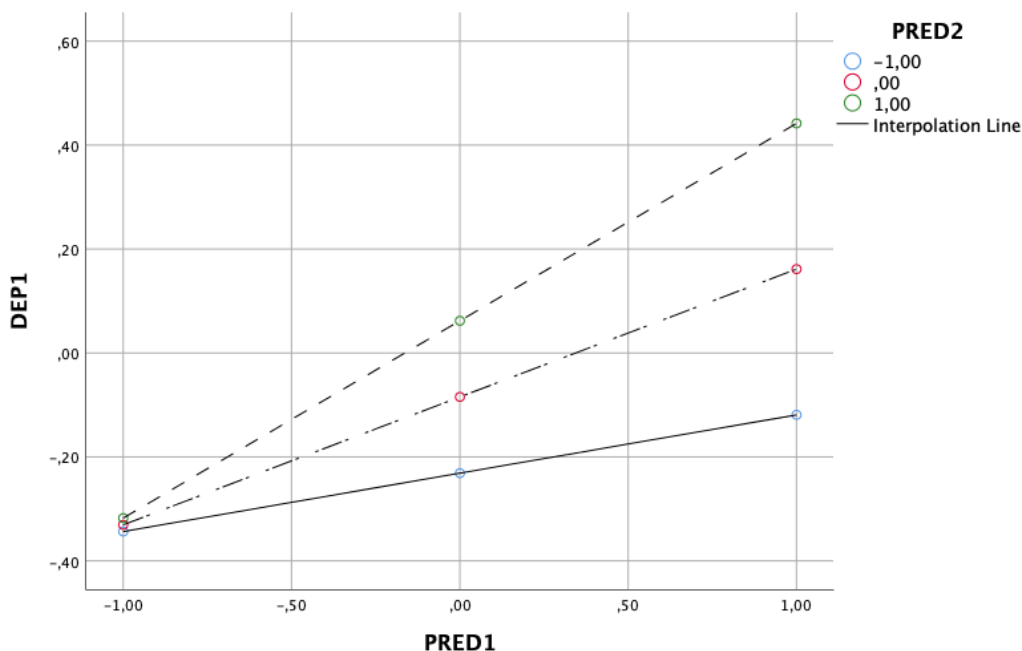
Tabela 4

Regressões hierárquicas dos efeitos da adaptabilidade, empregabilidade e tolerância à ambiguidade na procura de emprego (N=212)

	JSB_ Comportamentos ativos			JSB_ Atividades preparatórias			JSB_Total		
	M 1	M2	M3	M1	M2	M3	M1	M2	M3
Sociodemográficas									
Idade	.273**	.230**	.216**	.167*	.133*	.116	.256**	.214**	.198**
Sexo	.073	.031	.029	.105	.085	.063	.087	.050	.041
Adaptabilidade									
Preocupação		.264**	.239**		.255**	.229**		.276**	.250**
Controlo		-.082	-.157		-.222*	-.312**		-.130	-.213
Curiosidade		.084	.084		.059	.029		.081	.072
Confiança		.074	.096		.143	.140		.099	.115
Empregabilidade Percebida									
Empregabilidade percebida interna		.100	.061		.108	.049		.108	.061
Empregabilidade percebida externa		-.132	-.175*		.036	-.026		-.088	-.140
Tolerância à ambiguidade									
Preferência			-.031			.039			-.011
Tolerância			-.034			-.003			-.026
Confiança			.219*			.270**			.247*
Aversão			.081			.082			.086
R2	.077**	.204**	.226	.037*	.159**	.198	.071**	.203**	.231

Figura 2

Modelo dos efeitos de moderação da tolerância à ambiguidade, na relação entre a adaptabilidade de carreira e a medida global de procura de emprego (N=212)



Nota. Pred 1 -Adaptabilidade de carreira; Pred 2 – Tolerância à ambiguidade (confiança); Dep 1 – Procura de emprego (total)

Por último, foi ainda testado um modelo dos efeitos de moderação da tolerância à ambiguidade na relação entre a adaptabilidade de carreira e a medida global de procura de emprego. Este modelo, que globalmente explica 14% do comportamento de procura de emprego ($R^2 = 0,1409$), é significativo ($F=11,3679$; $p < .01$). No entanto, o efeito do moderador que é de apenas 2,3% ($R^2 = 0,0234$), também se revelou significativo ($F=5,6602$; $p < .01$). Pela leitura do gráfico, pode observar-se que o efeito dos recursos de adaptabilidade de carreira nos comportamentos de procura de emprego é mais expressivo nos indivíduos que reportam maiores níveis de tolerância à ambiguidade ($SD = 1,00$).

3. Discussão de resultados

Importa salientar que esta investigação teve como objetivo geral contribuir para uma melhor compreensão do impacto da tolerância à ambiguidade no processo de transição para o mercado de trabalho, em alunos do 1º e 2º ciclos do ensino superior, designadamente no que se refere ao eventual efeito moderador da relação entre a adaptabilidade de carreira (e.g., competências inerentes à realização de tarefas vocacionais) e a empregabilidade percebida (e.g., expectativa relativamente à inserção profissional) com os comportamentos de procura de emprego.

No que diz respeito às correlações entre as variáveis estudadas, observa-se que existe uma correlação positiva entre a satisfação com o curso e as variáveis vocacionais. Pode considerar-se que existe uma valorização positiva das crenças dos indivíduos relativamente a todo o processo de exploração em que estão envolvidos e que o facto de possuírem essas crenças positivas aumenta o seu envolvimento nestes processos exploratórios. Existe a evidência empírica de que o empenhamento do indivíduo na exploração vocacional se relaciona com a satisfação decorrente das decisões vocacionais (e.g., Greenhaus et al., 1983; Super et al., 1996) o que pode expressar que o envolvimento de estudantes em processo de exploração vocacional é essencial para o ajuste das suas escolhas vocacionais às suas aptidões e interesses.

Contudo, observa-se uma variável de sentido negativo, a aversão, observando-se que quanto maior a aversão dos estudantes menor será a satisfação com o curso. Este resultado vai ao encontro do que se esperava, visto que esta variável se comporta em sentido contrário ao das outras variáveis. O fator aversão enfatiza a evitação individual manifestada em situações ambíguas na tomada de decisão de carreira. (Xu & Tracey, 2015). Num estudo realizado por Xu e Adams (2020), utilizando uma amostra de 371 estudantes universitários, constatou-se que a aversão à ambiguidade previu negativamente a satisfação com a vida no início do percurso universitário, assim como a satisfação com a vida e a autoeficácia no final do percurso universitário, no que diz respeito à procura de emprego. O estudo referido confirma a relevância da gestão da ambiguidade para o sucesso da carreira dos estudantes universitários.

A variável idade, apresenta apenas correlações significativas com a procura de emprego, tanto com as atividades preparatórias como com os comportamentos ativos, o que se entende

como frequente, uma vez que as pessoas mais velhas dispõem de mais experiência e expectativas. Para além disso, porque a transição para o trabalho constitui uma das tarefas normativas no ciclo de vida dos indivíduos, tal como sugerem as teorias desenvolvimentistas da carreira (e.g., Super et al., 1996), a expectativa relativa à entrada no mercado de trabalho é mais elevada nos indivíduos mais velhos. Savickas e Porfeli (2012) inferem que os indivíduos mais velhos, partindo do pressuposto que possuem mais experiência de trabalho, dispõem de mais segurança nas suas capacidades na resolução de problemas e na concretização do que é essencial para superar os obstáculos com que se deparam ao longo do seu ciclo de vida. Na generalidade, tal como nos resultados do presente estudo, as investigações efetuadas para analisar a relação entre adaptabilidade de carreira e as características sociodemográficas dos estudantes constataram que este constructo se relaciona positivamente com a idade, ou seja, indivíduos mais velhos, e do sexo feminino, parecem dispor de maiores níveis de adaptabilidade (Martins, 2010; Vieira et al., 2007).

O constructo da tolerância à ambiguidade apresenta associações positivas e significativas com todas as variáveis vocacionais, sobretudo com a adaptabilidade, que apresenta um valor de correlação elevado. Embora a escala da tolerância à ambiguidade apresente resultados de correlação elevados, a dimensão que reporta uma maior correlação com as outras variáveis é a confiança. Provavelmente, a confiança, que, na escala, é a dimensão que está mais próxima do constructo da adaptabilidade, que inclui também uma dimensão designada confiança, e igualmente próxima do constructo da procura de emprego. A confiança em relação à carreira está relacionada com a crença do indivíduo nas suas competências para empreender os esforços essenciais a fim de alcançar os seus objetivos, o que o auxilia a superar as adversidades que possam surgir (Savickas, 2005). Ainda de acordo com Savickas (2013), o indivíduo com recursos na dimensão confiança, tende a sentir-se competente e capaz na resolução de contrariedades, dado que os indivíduos carecem de confiança para atuarem em conformidade com os seus interesses, realizando com sucesso um conjunto de ações essenciais de modo a empreender escolhas vocacionais e educacionais adequadas. Por conseguinte, este resultado é sustentado igualmente por alguns estudos empíricos, designadamente pelos estudos de Xu e Tracey (2015), que definem a tolerância à ambiguidade como a tendência de um indivíduo para aceitar a ambiguidade e se sentir competente e confiante na tomada de decisão na carreira. A dimensão preferência apresenta igualmente uma boa correlação com as outras

variáveis, o que enfatiza a avaliação positiva que o indivíduo estabelece em relação a informações ambíguas na tomada de decisão. A preferência é amplamente orientada pelas novas informações que surgem através da exploração do *self* e das atividades (Xu & Tracey, 2015).

De acordo com o que se esperava, a dimensão aversão apresenta uma correlação negativa com as outras variáveis. Os indivíduos que temem e evitam a ambiguidade na carreira tendem a envolver-se menos em pesquisa e processamento de informações, desligando-se facilmente do processo inerente à tomada de decisão. Por outro lado, os indivíduos com menos aversão à ambiguidade tendem a ter resultados de decisão mais favoráveis no trabalho e mais satisfação com a vida (Xu, 2019).

No que se refere às associações entre a tolerância à ambiguidade e a empregabilidade, verificam-se valores positivos e significativos, em que o índice mais elevado se observa entre a dimensão confiança e a empregabilidade interna. A transição para o mercado de trabalho configura-se como um período de indecisão e ambiguidade, pois a conquista de um emprego, de um rendimento mensal, proporciona ao indivíduo uma independência financeira, social e emocional (Bardagi et., al., 2006; Melo & Borges, 2007). Porém, outros estudantes aproveitam as oportunidades provenientes das vivências acadêmicas para explorarem um conjunto de competências ocupacionais da sua futura profissão e de autoconhecimento (Bardagi et., al., 2006).

Entre a tolerância à ambiguidade e a procura de emprego, observa-se que a associação mais significativa ocorre entre a dimensão confiança com as atividades preparatórias, sugerindo que os estudantes possuem uma maior confiança relativamente às atividades preparatórias inerentes ao processo de procura de emprego. Observam-se ainda associações positivas e significativas entre a adaptabilidade de carreira e a empregabilidade percebida, particularmente no respeitante à dimensão interna da empregabilidade. Estes resultados podem ser analisados levando em consideração a própria definição de empregabilidade, sendo esta interpretada como uma forma de adaptação ativa, que facilita a identificação e a assimilação de oportunidades de carreira por parte dos indivíduos (Fugate et al., 2004; Fugate & Kinicki, 2008).

Para analisar em que medida as variáveis vocacionais, adaptabilidade, empregabilidade e tolerância à ambiguidade explicam as intenções e os comportamentos na procura de emprego,

recorreu-se às regressões múltiplas, de forma a identificar as variáveis que melhor explicam o comportamento de procura ativa de emprego.

No que concerne à adaptabilidade, o preditor mais robusto que explica as intenções e os comportamentos de procura de emprego é a dimensão preocupação. Esta dimensão refere-se, como o seu próprio nome indica, à preocupação sentida pelo estudante em relação à sua orientação para o futuro. Os indivíduos que têm maior preocupação também são os que se envolvem mais nos comportamentos de procura de emprego. Possuir um sentido claro de orientação quanto ao futuro e a preocupação com as consequências das suas decisões, que não impeçam o seu futuro profissional, leva o indivíduo a atitudes de planeamento e preparação antecipada. Este resultado, que vem ao encontro da literatura, sugere que a adaptabilidade de carreira se desenvolve durante a preparação do indivíduo para a sua carreira, e que atitudes de planeamento, ainda durante o processo académico, podem favorecer o desenvolvimento de comportamentos adaptativos futuros (Savickas et al., 2012; Hirschi et al., 2015).

A dimensão controlo, apesar de aparecer com sinal negativo, apresenta-se como um preditor significativo das atividades preparatórias de procura de emprego. Poderá concluir-se que quanto mais assertivos e disciplinados são os indivíduos menos se envolvem nas atividades preparatórias de procura de emprego. O controlo refere-se à perceção de responsabilidade e autonomia face às decisões relacionadas com a carreira. O controlo foi percebido como um sentimento de independência e de autonomia na tomada de decisão e execução de tarefas inerentes ao processo de procura de emprego.

É de salientar que, com a inclusão da adaptabilidade e da empregabilidade (Mod 2), embora a adaptabilidade se revele um preditor mais robusto, explicando melhor as intenções e os comportamentos de procura de emprego, a empregabilidade, neste modelo, também contribui para um aumento da variância explicada. Lent et al (1994, 1999) inferem que os estudantes com maiores níveis de adaptabilidade revelam igualmente uma maior confiança na resolução das tarefas relacionadas com a transição para o trabalho. No que concerne à empregabilidade, ressalta-se que diversos autores concluíram que os índices de empregabilidade percebida surgem associados a um maior investimento na procura de emprego, dado que os alunos com um maior nível de expectativa e de compromisso são mais proativos no decorrer deste processo

(Gamboa et al., 2014; Rothwell et al., 2008; Rothwell et al., 2009). Muldoon (2009) concluiu no seu estudo, que o nível de preocupação sugere uma percepção de maior empregabilidade interna. Contudo, no presente estudo, observou-se um efeito negativo relativamente à empregabilidade externa. Importa destacar, e que já foi mencionado na seção respeitante à empregabilidade percebida, na qual, de acordo com Rothwell et al (2008; 2009), a dimensão interna diz respeito aos fatores individuais, ao reconhecimento dos atributos individuais significativos na procura de emprego e no desenvolvimento profissional (e.g., a autoconfiança, o envolvimento no estudo), ao passo que a dimensão externa se refere aos benefícios relacionados com a importância dos contextos de aprendizagem ou de trabalho (e.g., exigências do mercado de trabalho). Este resultado sugere que os estudantes participantes neste estudo carecem de níveis de percepção relativamente às futuras oportunidades e exigências do mercado de trabalho, ou seja, dispõem de um maior nível de percepção relativamente aos fatores individuais face aos fatores externos.

Importa destacar que, quando se acrescentam as variáveis da tolerância à ambiguidade (Mod.3) é, de facto, a dimensão confiança que explica melhor as intenções e os comportamentos de procura de emprego. Este é um dos resultados esperados, na medida em que a confiança é a dimensão desta escala que está mais próxima da adaptabilidade. Inúmeras vezes os indivíduos lidam com informações ambíguas ou simplesmente indisponíveis no momento da tomada de decisão. No entanto, os indivíduos com níveis mais elevados de confiança nas suas habilidades de tomada de decisão de carreira tendem a realizar tarefas de tomada de decisão de carreira mais adaptáveis. Essa confiança ajuda a atenuar a sua indecisão devido à falta de motivação, falta de informação e informação inconsistente, ou seja, de situações ambíguas (Xu & Tracey, 2015). Com a entrada do constructo da tolerância à ambiguidade (Mod 3), alguns efeitos de mediação de algumas variáveis diminuem, sobretudo na empregabilidade interna, ou seja, o efeito faz-se de forma direta, mas também de forma indireta.

No que concerne ao modelo dos efeitos de moderação da tolerância à ambiguidade na relação da adaptabilidade de carreira e a medida global de procura de emprego pode observar-se que o efeito dos recursos de adaptabilidade de carreira nos comportamentos de procura de emprego é mais expressivo nos indivíduos que reportam maiores níveis de tolerância à ambiguidade. Tem havido evidência empírica que infere a ligação positiva da tolerância à

ambiguidade com a adaptabilidade de carreira e, conseqüentemente, com a tomada de decisão de carreira. A tolerância à ambiguidade é certamente uma característica individual proeminente no processo de tomada de decisão de carreira, revelando-se um fator positivo em situações ambíguas de adaptabilidade de carreira e, por conseguinte, na tomada de decisão, nomeadamente no que se refere aos comportamentos na procura de emprego (Budner, 1962; Endres et al., 2009; Xu & Tracey, 2014).

4. Considerações finais

No quadro socioeconómico da sociedade atual existe cada vez mais um nível elevado de instabilidade profissional. Tendo em consideração o investimento que os estudantes fazem em obter mais conhecimento e graus de qualificação com o intuito de um futuro mais promissor a nível de carreira, torna-se primordial dotar os estudantes de recursos de agência humana para que se sintam mais preparados na realização dos processos inerentes à procura de emprego.

O presente estudo incidiu sobre o impacto da tolerância à ambiguidade na relação entre as variáveis sociocognitivas da agência individual e os comportamentos adaptativos de procura de emprego em estudantes do ensino superior. Com a presente investigação deve ter-se em consideração a importância que a gestão pessoal da carreira assume na vida dos indivíduos, assim como o desenvolvimento de características e competências que facilitem esse processo, particularmente na forma como podem predizer intenções e comportamentos na procura de emprego. Considera-se que os contributos mais proeminentes deste estudo se posicionam na análise de três importantes conceitos (adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e tolerância à ambiguidade) nas intenções e comportamentos de procura de emprego. Os resultados encontrados sugerem que estes constructos indicam relações com os comportamentos de procura de emprego, comprovando a sua relevância neste processo de transição tão importante para a tomada de decisão de carreira.

Atualmente, além das competências técnicas, os empregadores dão grande relevância às competências pessoais e transversais: disponibilidade para aprender, responsabilidade, adaptação aos contextos de trabalho, capacidade de trabalhar em equipa, sentido de compromisso, resistência à frustração e tolerância a situações ambíguas. Em consonância com a literatura pesquisada, observou-se que as instituições de ensino além de promoverem o

conhecimento e o desenvolvimento de competências académicas, carecem ainda de programas e intervenções para ampliar o desenvolvimento de competências de gestão de carreira (e.g., atividades ou intervenções com particularidades específicas experiências) alusivas à temática do mercado de trabalho, de modo a favorecer a empregabilidade percebida., os índices de autoconfiança e adaptabilidade de carreira e os níveis de tolerância à ambiguidade.

Importa salientar que o desenvolvimento de competências transversais não está somente dependente das instituições de ensino superior. O contexto familiar, os pares e o processo educativo até ao ingresso no ensino superior determinam a formação e o desenvolvimento pessoal do indivíduo. No entanto, as instituições de ensino superior deverão dispor de recursos de promoção de competências transversais que permitirão aos estudantes dar resposta aos desafios da sociedade, designadamente em identificar e formular objetivos, superar situações ambíguas, identificar informação relevante, identificar redes de suporte e capacidades individuais. Com o desenvolvimento dessas competências transversais, o estudante estará mais apto para responder adequadamente às exigências e desafios com que se deparam, nomeadamente no processo inerente à procura de emprego. Dotar e sensibilizar os estudantes para as competências imprescindíveis e inerentes ao processo de emprego poderá facilitar a sua inserção no mercado de trabalho.

Tendo em consideração os recursos disponíveis no seio de uma pandemia, com medidas governamentais de estado de emergência nacional, confinamentos e todas as restrições e constrangimentos inerentes a este processo, neste estudo não foi possível recolher os dados presencialmente.

No que concerne a futura investigação, seria pertinente e considera-se relevante, a realização de um estudo longitudinal que permita comparar os resultados no início e no final do percurso universitário, para uma melhor compreensão da trajetória de desenvolvimento e dos efeitos dos constructos em análise. Considera-se relevante estabelecer um planeamento de intervenções que contribuam para o desenvolvimento da tolerância à ambiguidade nos estudantes, desde os primeiros anos de escolaridade. No âmbito educativo, este planeamento deverá emergir não só das entidades governamentais, mas também das instituições escolares. Estas poderão contribuir com planos estratégicos que possibilitem o desenvolvimento desta

caraterística de personalidade, facilitadora de sucesso e maior satisfação não só na tomada de decisão da carreira como também noutras situações pessoais, académicas e profissionais.

5. Referências Bibliográficas

- Alcoforado, L. (2011). *Transição do ensino superior para o mercado de trabalho em Portugal*. In XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Paradiso, A.C. & Menezes, I. A. (2006). Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. *Psicologia Escolar e Educacional*, 10, 1, 69-82
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413-425. Doi:10.1080/13594320801969699
- Budner, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 30, 29–50. doi: 10.1111/j.1467-6494.1962.
- Caires, S. (2001). *Vivências e percepções do estágio no ensino superior*. Lusografe. Braga.
- Campos, K. (2006). *Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais*. Tese de Doutorado em Psicologia. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Campos, K., & Freitas, F. (2008). Empregabilidade: Construção de uma escala. *Psico-USF*, 13(2), 189-201.
- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23, 206 - 224. doi:10.1080/02678370903257578
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (3), 488-509.
- Dias, M. (2015). *Estudantes do ensino superior e transição para o mercado de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Universidade dos Açores, Ponta Delgada.
- Endres, M. L., Chowdhury, S., & Milner, M. (2009). Ambiguity tolerance and accurate assessment of self-efficacy in a complex decision task. *Journal of Management & Organization*, 15, 31–46. doi:10.5172/ jmo.837.15.1.31
- Fugate, M., & Kinicki, A. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.

- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Gamboa, V., Paixão, O., Gomes, J., Silva, A. & Bento, P. (2018) Empregabilidade percebida, adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: Diferenças entre estudantes e trabalhadores-estudantes. *Educação, Sociedade & Culturas*, (52), 65-82.
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. (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*, 48 (2), 133-156. doi.org/10.14195/1647- 8614_48-2_7.
- Gomes, J., Gamboa, V. & Paixão, O. (2019). Intenções de Procura de Emprego no Ensino Superior: Empregabilidade Percebida e Autoeficácia. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. Vol. 20, No. 2, 85-94 <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n2p85>
- Guan, Y., Dengb, H., Suna, J., Wanga, Y., Caia, Z., Yec, L., Fua, R., Wanga, Y., Zhanga, S., & Lia, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.
- Greenhaus J. H., Callanan, G.A., & Godshalk, V.M. (2010). *Career Management* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Greenhaus, J.H., Hawkins, B.L. & Brenner, O.C. (1983). The impact of career exploration on the career decision-making process. *Journal of College Student Personnel*, 24, 495-502.
- Guilbert, L., Bernaud, J-Luck., Gouvenert, B. & Rossier, j. (2015). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Doi: 10.1007/s10775-015-9288-4
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. doi: 10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Koen, J., Klehe, U., & Van Vianen, A. E. (2013). Employability among the long - term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior* 82, 37–48. doi: 10.1016/j.jvb.2012.11.001
- Koen, J., Klebe, U.-C, & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. doi: 10.1016/j.jvb.2012.10.003

- Koen, J., Klehe, U.C, Van-Vianen., A., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Kreber, C. (2006). Developing the scholarship of teaching through transformative learning. *Journal of Scholarship of Teaching and Learning*, 6, 88 – 109.
- Lent R., 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, 557–568
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G.W. (2015). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47, 297-311.
- Lent, R., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., Chopra, S. B., Alexander, M. S., Suthakaran, V., & Chai, C. M. (2002). Career choice barriers, supports, and coping strategies: College students' experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 61-72.
- Lent, W., Brown, D., & Hackett, G. (2004). Una perspectiva social cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. *Evaluar*, 4, 1-22.
- Lent, W., R., & Brown, S., D. (1996). Social Cognitive Approach to Career Development: An Overview. *The Career Development Quarterly*, 44, 310-321
- Medeiros, M. (2005). *Psicologia do desenvolvimento do adolescente e do adulto*. Dissertação de agregação, Departamento de Ciências da Educação - Universidade dos Açores, Açores.
- Melo, S., & Borges, L. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27, 376-395.
- Muldoon, Robyn (2009). Recognizing the enhancement of graduate attributes and employability through part-time work while at university. *Active Learning in Higher Education*, 10, 237-252. doi:10.1177/1469787409343189
- Pordata - Base de Dados Portugal Contemporâneo (2020)

- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 2.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12. doi:10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Rothwell, Andrew, Jewell, Steven, & Hardie, Marie (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.002
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adaptabilities Scale: Construction, reliability, a measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.012
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Silva, J. T., Paixão, M. P., & Albuquerque, A. M. (2009). Características Psicométricas da Versão Portuguesa da Career Decision Self-Efficacy Scale- Short-form (CDSESF). *Psychologica*, 51, 27-46.
- Soares, A. M., Pinheiro, M. R. & Canavarro, J. M. P. (2015). Transição e adaptação ao ensino superior e a demanda pelo sucesso nas instituições portuguesas. *Psychologica*, 58 (2), 97-116.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks and al (Eds.), *Career choice and development* (3rd edition, pp. 121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). Construct validity of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale and the relationship of CDMSE to vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31

- Tomlinson, T. (2013). *Education, Work and Identity - Themes and Perspectives*. London: Bloomsbury.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856. doi: 10.1080/03075079.2011.604408.
- Vieira, D. A. (2012). *Transição do Ensino Superior para o Trabalho: o poder da autoeficácia e dos objetivos profissionais*. Edições Politema, Fundação Instituto Politécnico do Porto, Porto.
- Vieira, D. (2008). *Perspetiva sociocognitiva da transição do ensino superior para o trabalho: Influência da autoeficácia e dos objetivos no sucesso de uma transição vocacional*. Dissertação de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação - Universidade do Porto, Porto.
- Vieira, D., & Coimbra, J. (2006). Sucesso na transição escola-trabalho: A perceção de finalistas do ensino superior português. *Revista Brasileira Orientação Profissional*, 7, 1-10
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J.L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: Análise fatorial confirmatória da escala de autoeficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*, 6(1), 3-12.
- Xu, H., Hou, Z., & Tracey, T. J. (2014). The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 18-26. doi: 10.1016/j.jvb.2014.04.001
- Xu, H., & Tracey, T. J. (2015). Career decision ambiguity tolerance scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1-9. doi: 10.1016/j.jvb.2015.01.006
- Xu, H., (2019). The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 67 (1). doi: 10.1037/cou0000354
- Xu, H., & Adams, P. (2020). Ambiguity aversion in career decision-making: Its longitudinal prediction for college career outcomes. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 232-240. doi: 10.1037/cou0000379

Anexos

Anexo A.

Pedido de colaboração para recolha de dados na plataforma do *Google Forms*

A tolerância à ambiguidade na relação entre as variáveis sociocognitivas da agência individual e os comportamentos adaptativos de procura de emprego, em estudantes do ensino superior

Convido a participar num estudo científico no âmbito de uma dissertação de mestrado em Psicologia da Educação.

O objetivo do estudo é contribuir para uma melhor compreensão do impacto da tolerância à ambiguidade no processo de transição para o mercado de trabalho, em alunos do ensino superior, designadamente no que se refere ao eventual efeito moderador da relação entre a adaptabilidade (e.g., competências inerentes à realização de tarefas vocacionais) e a empregabilidade percebida (e.g., expectativa relativamente à inserção profissional) com os comportamentos de procura de emprego.

Todas as informações recolhidas são totalmente confidenciais e anónimas e servem, exclusivamente, para fins de investigação científica.

Não existem respostas certas nem erradas, apenas se pretende que responda com a maior sinceridade. A resposta a este questionário tem a duração aproximada de 15 minutos.

Muito obrigada pela sua colaboração.

Anexo B.

Consentimento informado

Confirmando que conheço e aceito as condições gerais ou os termos das Políticas de Proteção de Dados do Google Forms utilizado para a realização deste questionário.

- Sim
- Não - se responder "não" pode consultar <https://policies.google.com/privacy?hl=pt-BR>

Adicionar opção ou “adicionar outra”

Tomei conhecimento e compreendi a informação acima descrita e aceito, de livre vontade, participar neste estudo preenchendo o questionário que se segue.

- Sim
- Não