

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

**The role of the perceptions of employment quality, fit,
organizational identification, and corporate reputation on the
decision-making process of job search.**

Melanie Figueiredo Brás da Silva

Master in Human Resources Management and Organizational Consultancy

Supervisor:

Doutor Aristides Isidoro Ferreira, Associate Professor,
ISCTE Business School

September, 2022



**The role of the perceptions of employment quality, fit,
organizational identification, and corporate reputation on the
decision-making process of job search.**

Melanie Figueiredo Brás da Silva

Master in Human Resources Management and Organizational Consultancy

Supervisor:

Doutor Aristides Isidoro Ferreira, Associate Professor,

ISCTE Business School

September, 2022

ACKNOWLEDGEMENTS

First and foremost, to all the people that aided me in my path, by agreeing to participate and sharing this study, and to those that gave me valuable tips and made this study possible, my unconditional thank you.

Secondly, with the highest respect and regard, to my tutor Doctor Aristides I. Ferreira, for believing in my project, and for all his patience, dedication, professionalism, and willingness to help me achieve my goals with the maximum excellence, I extend my most profound thank you.

And last but not least, to my family and friends, especially my stalwart mother with the steady strength and unconditional love, for being the never-ending source of support and encouragement, for always having my back and for always helping me figure out the solutions of the challenges that seemed unsurmountable, my big and warm thank you.

ABSTRACT

The perception of employment quality is growing, and its importance increasingly linked to job search and market. Its mutability conveys uncertainty, demanding job seekers to be unique to be employable, while also deciding which organizations are more interesting. As such this study aimed to analyse individual's job search decision-making, using job search intensity and effort, affective rumination, proactive personality, protean career orientation, person-job and person-organization fit, organizational identification, and corporate reputation questionnaires. This was a qualitatively driven convergent parallel mixed methods study and considered at least one point of integration. There was a total of 80 participants of Portuguese expression (83.8% women), aged between 21 and 63 years ($M = 26.23$), recent bachelor and master graduates, or near their master's graduation, and 13 participants for the semi-structured interviews. The results indicated that most instruments are somewhat related to each other, that at high moderation affective rumination has an impact in the relationship between job search intensity and job search effort. The perceptions of employment quality, person-job and person-organization fit, corporate reputation, and the level of organizational identification were found to be connected among themselves at different intersection levels. Furthermore, job seekers view these perceptions as job search parameters that filters interesting vacancies, influencing its decision-making. And a need to further research the role of proactive personality and protean career in job search and whether a relationship with the perception of employment quality exists.

Keywords: job search behaviours, employment quality, perception of person-job fit, perception of person-organization fit, organizational identification, corporate reputation, decision-making

JEL classifications: J22, J23, J6

RESUMO

A percepção da qualidade de emprego aumenta e a sua importância é progressivamente ligada à procura de emprego e ao mercado. A sua mutabilidade transmite incerteza, exigindo dos candidatos originalidade para serem empregáveis, determinando quais as organizações mais interessantes. Como tal, este estudo visou analisar a tomada de decisão na procura de emprego, recorrendo a questionários sobre intensidade e esforço de procura de emprego, ruminação afetiva, personalidade proativa, orientação de carreira proteana, ajuste pessoa-emprego e pessoa-organização, identificação organizacional e reputação corporativa. Tratou-se de um estudo de métodos mistos paralelos convergentes qualitativamente impulsionados e considerou pelo menos um ponto de integração. Houve um total de 80 participantes de expressão portuguesa (83,8% mulheres), com idades entre os 21 e os 63 anos ($M = 26,23$), recém-licenciados e mestres, ou quase mestres, e 13 participantes das entrevistas semiestruturadas. Os resultados indicaram que a maioria dos instrumentos estão ligeiramente relacionados entre si, que a elevada moderação afetiva tem um impacto na relação entre a intensidade e o esforço de procura de emprego. Que as percepções da qualidade de emprego, do ajuste pessoa-trabalho e pessoa-organização, da reputação corporativa e o nível de identificação organizacional estavam relacionadas em diferentes níveis de intersecção. Ademais, os candidatos veem estas percepções como parâmetros da procura de emprego que filtram as vagas interessantes, influenciando a tomada de decisão desta. E a necessidade de continuar a pesquisar o papel da personalidade pró-ativa e da carreira de proteana na procura de emprego e se está relacionada com a percepção da qualidade do emprego.

Palavras-chave: comportamentos de procura de emprego, qualidade de emprego, percepção do ajuste pessoa-trabalho ou pessoa-organização, identificação organizacional, reputação corporativa, tomada de decisão

Classificações JEL: J22, J23, J6

Contents

Introduction	8
Theoretical Framework and Hypotheses	10
Personality & Career	15
Identification & Adjustment.....	19
Reputation.....	23
Decent Work & Employment Quality.....	24
Proposed Research Model	27
Research Methodology.....	27
Participants and Procedure.....	28
Instruments.....	29
Results	36
Discussion.....	50
References	57
Appendix 1 – Survey	81
Appendix 2 – Interview Script	87
Appendix 3 – SPSS Outputs: Means and Standard Deviations.....	90
Appendix 4 – SPSS Outputs: Correlations.....	95
Appendix 5 – SPSS Outputs: Instruments Exploratory Factor Analyses + Reliability Analyses	97
Appendix 6 – SPSS Outputs: Hypothesis Testing – Hypothesis 1: Regression with Moderation (PROCESS; model 1; Hayes 2012)	144
Appendix 7 – SPSS Outputs: Hypothesis Testing – Hypothesis 2a – 2e: Regression	152
Appendix 8 – SPSS Outputs: Hypothesis Testing – Hypothesis 3a – 3c: Regression	169
Appendix 9 – SPSS Outputs: Hypothesis Testing – Hypothesis 5a – 5c: Regression	179
Appendix 10 – SPSS Outputs: Hypothesis Testing – Hypothesis 6a – 6b: Regression	197

Appendix 11 – Interview no.1 Transcript.....	208
Appendix 12 – Interview no.2 Transcript.....	217
Appendix 13 – Interview no.3 Transcript.....	231
Appendix 14 – Interview no.4 Transcript.....	243
Appendix 15 – Interview no.5 Transcript.....	253
Appendix 16 – Interview no.6 Transcript.....	260
Appendix 17 – Interview no.7 Transcript.....	271
Appendix 18 – Interview no.8 Transcript.....	289
Appendix 19 – Interview no.9 Transcript.....	305
Appendix 20 – Interview no.10 Transcript.....	321
Appendix 21 – Interview no.11 Transcript.....	333
Appendix 22 – Interview no.12 Transcript.....	344
Appendix 23 – Interview no.13 Transcript.....	354

Tables

Table 1 Characteristics of participants (N = 80)	28
Table 2 Affective Rumination EFA Summary	30
Table 3 Occupational Self-efficacy Scale EFA Summary	30
Table 4 Protean Career Orientation EFA Summary	31
Table 5 Proactive Personality Scale EFA Summary	32
Table 6 Person-Job Fit Scale EFA Summary	33
Table 7 Person-Organization Fit Scale EFA Summary	33
Table 8 Organizational Identification Fit Scale EFA Summary	34
Table 9 Corporate Reputation Scale EFA Summary	34
Table 10 Means, Standard Deviations, and Intercorrelations Among Study Variables	36
Table 11 Simple Linear Regression Intensity – Effort Hypothesis 1	37
Table 12 Simple Linear Regression Effort - Proactive Personality Hypothesis 2a	38
Table 13 Simple Linear Regression Effort - Career Hypothesis 2b	38
Table 14 Simple Linear Regression Effort - Job Fit Hypothesis 2c	38
Table 15 Simple Linear Regression Effort - Organizational Fit Hypothesis 2d	39
Table 16 Simple Linear Regression Effort - Corporate Reputation Hypothesis 2e	39
Table 17 Multiple Linear Regression Proactive Personality - Job Fit Hypothesis 3a	40
Table 18 Multiple Linear Regression Proactive Personality - Organizational Fit Hypothesis 3b	40
Table 19 Multiple Linear Regression Proactive Personality - Career Hypothesis 4	41
Table 20 Simple Linear Regression Organizational Identification - Job Fit Hypothesis 5a	41
Table 21 Simple Linear Regression Organizational Identification - Organizational Fit Hypothesis 5b	42
Table 22 Simple Linear Regression Organizational Identification - Corporate Reputation Hypothesis 6	43
Table 23 Multiple Linear Regression Corporate Reputation - Proactive Personality Hypothesis 7a	43
Table 24 Multiple Linear Regression Corporate Reputation - Proactive Personality Hypothesis 7b	44
Table 25 Multiple Linear Regression Corporate Reputation - Organizational Fit Hypothesis 8	44
Table 26 Qualitative findings	47

Figures

Figure 1 Proposed Research Model.....	27
Figure 2 The effect of affective rumination and job search effort on job search intensity ..	37

Introduction

The world is currently living in an era where economic and social instability is common, and organizational success is dependent on its ability to aggregate value to themselves through the careful enrolment of human assets (Phillips & Gully, 2015). This indicates that recent graduates, unemployed people, or those that seek career growth, seek employment (Blau, 1993), which leads to a set of actions that identify and gather relevant information about job vacancies of interest (Barber et al., 1994). Hence, job search has become an unavoidable and inherent part of every career path (Kanfer & Bufton, 2015) and will be employed at different stages of said career (da Motta Veiga et al., 2018).

It considers many layers and is a self-regulated process (Chawla et al., 2019), that englobes goal setting, emotion (Turban et al., 2009) and proactivity, it begins with the need for a job, whether it is the first, a better one, one with which there is a better fit, or to satisfy needs that the current position does not, and ends when the goal, employment, has been reached. One of these layers refers to job search behaviours, both preliminary that includes gathering the tools and resources needed for the search (Wang et al., 2017), and active, that refers to the actions taken and the deployment of the gathered tools (Wanberg et al., 2020).

Another layer of job search that will be explored by this study regards search behaviours such as the intensity of the search and the level of energy dispended into it that may be in part responsible for the job search outcomes (Acikgoz, 2019; Wanberg et al., 2010a) and considering that it has been widely described as a self-regulated process, these behaviours may explain part of this self-regulation (da Motta Veiga & Turban, 2018).

Moreover, it is amply understood that job search self-regulation, can only occur in the presence of a comparison between the predicted status and the current state of the search. This comparison has been also widely accepted in the literature as the response given by the environment, feedback (Liu et al., 2014).

As such, the quality of this feedback that has been linked to self-regulation if it is of the high variety, and to affective rumination if it is of the low-quality type (Chawla et al., 2019), leads to the first aim of the present study, which is to explore if there is a relationship

between job search intensity and job search effort and if this relationship will be influenced in any way by affective rumination.

Considering the propensity to challenge the status quo share similarities with the propensity to enact changes to one's career path by being proactive (Cortellazzo et al., 2020; Lopez-Kidwell et al., 2013), this research will test if these individual's characteristics influence the level of energy dispended executing job search behaviours, which constitutes the second goal of this study.

This is closely followed by the third goal, which is the need to perceive whether job search effort is in any way linked to individual's perceptions of person-job and person-organization fit (Ellis et al., 2017; Sekiguchi, 2004), and with the perception of corporate reputation (Walker, 2010). That may indicate a connection between these constructs and the decision-making process of job search (Blau, 1994).

Furthermore, the level of oneness with target organizations (Metz et al., 2016) may be linked with the level of matching between individual's set of knowledge, skills, and abilities and the requirements of the jobs they are interested in (Ellis et al., 2017), as well as with individual's perceptions of correspondence of values with target organizations (DeConinck et al., 2015), therefore, the fourth aim of the present study is to explore this apparent link and test the influence these concepts might have on the choice process.

The fifth goal of this study pertains the possible relationship between the perception of corporate reputation of target organizations and the type of personality of individuals and their level of fit with organizations values. The sixth and final goal of the present study intends to explore whether employment quality (Bocuzzo & Gianecchini, 2015) is related to the perceptions of person-job and person-organization fit and whether these relationships affect the decision-making process of job search.

Altogether, these goals will be explored throughout the study that will be divided into three sections. Where the first develops a conceptual framework by conducting a review of the existing literature. The second comprehends the tests and the results of the analysis conducted to the generated data, provided by a survey, as well semi structured interviews, to bachelor and master graduates or near graduation master students. The third and final section offers the analysis of the results, a discussion, practical implications, limitations and

recommendations, and the conclusions, that may contribute to the work of recruitment policy makers and job search counsellors.

Theoretical Framework and Hypotheses

Job Search: Job Search Behaviour and Dimensions

The world is currently fast paced and sometimes frenetic, and the employment market is no stranger to this. Wherein people are always and constantly in search of ways to improve their livelihoods and satisfaction levels through the search for other jobs, where students are permanently concerned with finding employment after their graduation and unemployed people consistently look out for new opportunities to re-enter the job market.

Considering this and the increase in studies regarding quality of life and the ability to balance work and personal life in recent years, there has been a surge in literature and research regarding job search, job search behaviours and other associated dimensions. Moreover, due to various reasons, including economic and technological, job search (Kanfer et al., 2001) has become an inescapable and intrinsic part of the present-day employment cycle (Kanfer & Bufton, 2015).

As such, in the current study, job search is to be considered as the set of organized actions steered towards finding employment (Wanberg et al., 2020), considered a natural process that may lead to career exploration (Zikic & Klehe, 2006) and will be engaged in at different stages of said career, having an impact in a person's quality of life (da Motta Veiga et al., 2018). It is also a source of information regarding opportunities in the environment and personal strengths (Direnzo & Greenhaus, 2011; Stumpf et al., 1983; Zikic & Saks, 2009). Described throughout the literature as a self-governed, self-regulated (Chawla et al., 2019), goal-directed, emotional (Turban et al., 2009) and proactive process, that starts with the need for a job, being it to look for better work conditions or a personal need to make a career evolution, unemployment or to enter the job market, and ends when satisfying employment has been reached.

Job search behaviours are the activities engaged to achieve the goal of the search itself, and can encompass clarifying one's goals, research reliable job search platforms,

networking, identifying open positions and applying to same, divided into preparatory and active behaviours (Wanberg et al., 2020). Preparatory behaviours are the actions taken by individuals that ascertain one's readiness for the job search, such as creating or reviewing a curriculum, and preparing for an interview. Active behaviours involve one's mobilization of the search with actions as entering and running search parameters into job search engines and submitting applications for open positions (Blau, 1994).

And of the many phases that comprise the job search models that can be found in the literature such as Soelberg's (1966) sequential job search model, later adapted by Blau (1993, 1994) and Saks & Ashforth (2002), this study will focus itself on the decision-making process, where individuals screen the output of the search and compare them to their previously set standards. This process is mainly comprised of comparisons, as is the self-regulation aspect of job search. Therefore, the current study will focus itself on the self-regulation framework (Kanfer & Bufton, 2015), namely the dimensions: job search intensity/effort, and temporality/persistence (Kanfer et al., 2001).

Job search intensity/effort

Job search intensity refers to the time spent (Wanberg et al., 2010b), the level of exertion (Acikgoz, 2019), and persistence the job seeker dedicates to the search (Kanfer et al., 2001; Saks, 2005). Whereas job search effort focuses on the frequency of job search behaviours in a set period of time (Acikgoz, 2019; Saks, 2006), such as "planned or adjusted a CV", "number of applications sent", or "went to an interview" (Kanfer et al., 2001).

Additional dimensions of job search may influence the job search outcomes, and because the literature has thus far indicated a relationship between the amount of time and effort put into job searches and job search outcomes, this study's focus is in understanding the role of job search intensity and effort in the self-regulation aspect of job search and if self-regulation takes place, thus affecting the decision-making process. The temporality/persistence dimension of job search is the perceived progression of the job search during a period of time and may also explain how the milestones of the search can affect the job search outcomes.

During the course of the job search, there are oscillations in the job search intensity (da Motta Veiga & Gabriel, 2016; Sun et al., 2013), it may diminish amid the unemployment period (Wanberg et al., 2012) maybe due to starting with high expectations but falling into lethargy or dissatisfaction as time goes by (Amundson & Borgen, 1982). However, it may also increment if individuals find themselves near graduation, college students, or near the exhaustion of their severance package, unemployed individuals (Krueger & Mueller, 2010; Saks & Ashforth, 2000; Wanberg et al., 2020). There is also indication of affective repercussions in individual's perception of higher or lower perceived progress in the job search (Liu et al., 2014; Wanberg et al., 2020).

In sum, job search is considered to be an energetic, ever changing (da Motta Veiga et al., 2018; Wanberg et al., 2010b), and repetitive self-adjusting process where the actions taken by job seekers are conscious, premeditated and voluntary (Kanfer et al., 2001). It is also understood as an emotional process (Turban et al., 2009) and a somewhat "stressful experience" (Wang et al., 2017).

This indicates the necessity of the continuous management of emotions, cognitions and motivations to enable positive outcomes of the search (Chawla et al., 2019; da Motta Veiga & Gabriel, 2016; Turban et al., 2009), also understood as self-regulation.

Self-regulation, Feedback and Affective Rumination

This necessity for continuous adjustment of the process is labelled throughout the literature as self-regulation, which refers to individuals setting goals in a process, analysing executed actions versus set goals by using feedback from the environment, and taking steps to curtail and/or adjust any disparities detected (Ashford & Tsui, 1991; Chawla et al., 2019), or the act of changing behaviours, thoughts or feelings, whether consciously or unconsciously, in order to achieve the aimed outcome. It encompasses three elements: setting a goal or proposed result, employ appropriate behaviours to achieve this goal, and track the progress (Tice et al., 2007).

To track the progress of the goals, individuals depend upon the responses given by the environment, feedback, in order to adjust their path accordingly. The concept of feedback has been widespread in the literature related to varied disciplines, and so far there has been

no consensus of what constitutes feedback in management theory (Ramaprasad, 1983). However, the Cambridge Dictionary describes feedback as a reaction to a process/activity, or information about something. Accordingly, from the different perspectives found in the literature, it is possible to ascertain that feedback is (i) information (ii) either sought or received by an individual on different contexts, with (iii) features such as feedback quality. Therefore, this study will assume feedback as being information about the current status of a process or activity that enables a comparison with the desired status or goals (Ashford & Tsui, 1991; Hattie & Timperley, 2007; Ramaprasad, 1983).

Hence, individual's self-regulation and adjustment of goals, is only possible if individuals receive feedback from the environment (Chawla et al., 2019; Kanfer et al., 2001; Liu et al., 2014; Wanberg et al., 2010b). Consistently, the quality of the feedback, how valuable, consistent and useful the feedback is (Chawla et al., 2019; Steelman et al., 2004), plays a determinant role in the outcome of job search behaviours, goals and strategies that may suffer alterations in direction or intensity (Kanfer et al., 2001).

And the literature indicates that where high-quality feedback is consistent and presents individuals with hints that indicate if the current strategies are working and what needs adjustment, enabling self-regulatory behaviours (Ilies & Judge, 2005), low-quality feedback lacks "informational value" and this inadequate accuracy may lead to an increased negative affect (Chawla et al., 2019).

It is also understood that job search behaviours, its duration and applied effort can have a positive or negative effect caused by the affective rumination occurred during the process. Affective rumination is a cognitive process (Åkerstedt et al., 2009; van Laethem et al., 2019), understood as a trigger of the sympathetic nervous system (Querstret & Cropley, 2012; Zoupanou & Rydstedt, 2019), and characterized by the existence of invasive, prevalent, and repetitive thoughts (Cropley & Zijlstra, 2011) that are negative in affective terms (Cropley et al., 2012; Kircanski et al., 2018). While considered a negative process, research indicates that rumination can be either "repetitive" or "creative" (Pravettoni et al., 2007), furthermore it should be differentiated between "affective rumination" and "problem-solving pondering" (Cropley & Zijlstra, 2011; Querstret & Cropley, 2012). In the present study, the focus will be the negative thought process.

The job search as a self-regulatory process is dependent on the level of action, time, and resolution an individual is willing to put into it. However, this process is also hindered or aided by the response it gets from the environment, meaning, the usefulness of this response may help individuals to adjust their heading, or it may lead to drop the level of commitment or give up on the search in its entirety, at least for some time. Hence, the first question arises, (a), does affective rumination have an impact on the relationship between job search behaviours of intensity and effort. Subsequently, the first hypothesis is posited:

H₁: Affective rumination will moderate the relationship between job search intensity and job search effort: job search intensity will be more highly associated with job search effort when affective rumination is high.

Job search effort determines the frequency of job search behaviours an individual is willing to apply to the search in association with the type of personality, the propensity to self-manage their careers, the degree of fit with jobs and organizations and the perception of corporate reputation. Consequently, the query emerges, (b) can job search effort be predicted by (a) proactive personality, (b) protean career, (c) person-job fit, (d) person-organization fit, and (e) corporate reputation. Accordingly, the following hypotheses are considered:

H_{2a}: Job search effort is positively associated with proactive personality.

H_{2b}: Job search effort is positively associated with protean career.

H_{2c}: Job search effort is positively associated with person-job fit.

H_{2d}: Job search effort is positively associated with person-organization fit.

H_{2e}: Job search effort is positively associated with corporate reputation.

Although, self-regulation, feedback, job-search intensity and effort are capable of determining how an individual behaves during a job search, it seems relevant to analyse variables such as the previously mentioned career planning and if individuals' personality affect the decision-making process of job search or if they merely contextualize people and their goals.

Personality & Career

Personality or personality psychology is a science that has been broadly studied and has many research avenues. Thus far there still remains a lack of consensus regarding its definition, though they share similarities (Mayer, 2007). Fortunately, as the science evolves, a consensual and unifying definition of personality can be achieved (Mischel et al., 2008).

The following definitions from different researchers are differently worded, and yet they carry the same meaning: “personality refers to an individual’s characteristic patterns of thought, emotion, and behavior, together with the psychological mechanisms – hidden or not – behind those patterns” (Funder, 2016), “psychological qualities that contribute to an individual’s enduring and distinctive patterns of feeling, thinking, and behaving” (Cervone & Pervin, 2013). And of the previous definitions, this study will acknowledge and adopt the first.

From the consulted literature it also possible to establish that personality is (a) a psychological structure, (b) stable and coherent through time and circumstance, and (c) it may predict a pattern of behaviour (Mayer, 2007; Mehl et al., 2006; Specht et al., 2011; Vazire, 2014) in sum, an individual has a particular way of operating that is fairly reliable (Cervone & Pervin, 2013).

Proactive Personality

Ensuing this description, the same consulted literature recognized that the constant mutations in the work environment, prompts individuals to take upon themselves to act in order to find and solve work challenges (Parker et al., 2006; Trifiletti et al., 2009), in other words, to become proactive, thus, individuals are urged to engage in proactive behaviour, the propensity to act and display attitudes that will confront the current situation (Bateman & Crant, 1993; Crant, 2000).

As a result, proactive personality (PP) has been conceptualized in the literature as being an innate and steady inclination to engage proactive behaviour (Seibert et al., 1999), that determines the response of an individual towards change in the environment (Hu et al., 2020).

Individuals with a higher tendency towards proactive behaviour, challenge the status quo (Bateman & Crant, 1993), accordingly they look for, find and develop opportunities, act and manipulate their environment with persistency until they reach the desired change (Parker et al., 2006; Rodrigues & Rebelo, 2013; Wang et al., 2013), rather than accept things as they are (Bakker, Tims, & Derks, 2012; Crant, 1995; Li, Liang, & Crant, 2010). Contrary to this, individuals with lower proactivity tend to be apathetic and reactive, showing less initiative and adapt to their surroundings, rather than seeking changes (Crant, 2000; Trifiletti et al., 2009).

As a characteristic this can be used in all aspects of life, however, and for the purpose of this study its focus is the influence it has on individuals choosing a career path and consequently on the decision-making process of job searching.

Career

During the active phase of an individual's life, this individual learns a trade or profession and commences a career, and although the literature has no consensus on what a career is, many authors have generated their own rationale through time. On the one hand, some authors describe a career as being an expanding string of an individual's work experiences through a life span (Arthur et al., 1989; D. Hall, 2002; Wang & Wanberg, 2017). And on the other hand, others inferred that a career is a pertinent factor in an individual's labour life and involves planning and management from the individuals and the organizations (Baruch & Bozionelos, 2010). According to the literature and researchers of the field, there are many personality types, and the same is true for career types, from the traditional to the protean and boundaryless.

Moreover, careers can be defined as work experiences, nevertheless, they can also be portrayed as subjective or objective careers. Subjective career is the individual's self-awareness of career and how it is progressing (Arthur et al., 2005; Stebbins, 1970). Meanwhile, careers that are to a bigger or lesser extent public with observable roles and standing, and indicators of an individual's social movements (Arthur et al., 2005; Barley, 1989), are considered objective.

While subjective or objective careers are considered to be part of the traditional career type, the current setting of the world's economy and the intense and highly competitive labour market require different careers, as is the case of the protean or the boundaryless careers, that are not measured or observable by traditional and standard means, they follow the pattern of the labour market and its fast-changing environment.

Contemporary careers, unlike traditional ones are not defined by advancements within a limited set of organizations (de Vos & Soens, 2008) they have no boundaries, they are comprised of fluctuating levels of physical and/or psychological mobility (Sullivan & Arthur, 2006) unconstrained to a single and/or a limited set of organizational environments (Enache et al., 2011). This mobility can be either concentrated on noticeable objective changes, boundaryless, or associated with subjective changes, protean. However this perspective negates the link between physical and psychological shifts and/or careers (Sullivan & Arthur, 2006).

The protean career was coined after the Greek God Proteus that had the ability to shape shift at will (Milkovich & Hall, 1977) a direct link to individual's perception of having the capacity to adjust their careers according to shifts in life. The protean career orientation concept was expanded by explaining that it is an individual's propensity to engage in career self-management, to exert personal control over the path, options, and decisions in a career, and that it is also the pursuit of intrinsic values and goals that instigate decisions leading to "psychological career success" vs extrinsic values (Direenzo et al., 2015; D. T. Hall, 2004).

Following this mindset, an individual will engage in a contract with "one's self and one's work" rather than with any given organization, grounded on regular training, which assures continuous development of know-how and adaptability (Ballout, 2007). This growth can also be perceived as success, but then the questions of what success is and how do one measure this success arises, and the literature's input is to describe success as the achievement of gratifying work-related outcomes throughout a career (Arthur et al., 2005; de Vos & Soens, 2008) or the amassment of positive psychological results in a career (Bretz & Judge, 1994; London & Stumpf, 1982; Seibert et al., 1999).

Career success can also be observed from objective and subjective perspectives (Seibert et al., 1999). Where the first indicates success – accomplishments - that are extrinsic, tangible indicators that are publicly observable, such as income and ascendancy (Arthur et al., 2005; Pachulicz et al., 2008; Seibert et al., 1999). And the latter refers to success – achievements – that are intrinsic, thus personally beneficial, and a reflection of an individual's sense of satisfaction and effort (de Vos & Soens, 2008; Judge et al., 1995).

Career success can also be determined by the individual's tendency to a proactive personality or the lack thereof, by being personally and actively involved in aspects such as career management (Ashford & Black, 1996) and the pursuit of opportunities (Seibert et al., 1999), that match their values and career needs (Yang & Chau, 2016).

Furthermore, the literature has related career success from the individual's point of view to "life satisfaction" and "general mental health", and organizations understand career success as a reflection of the organization's own success (Hall, 2002; Judge et al., 1999; Milkovich & Hall, 1977; Pachulicz et al., 2008). And the protean career as per its own

characteristics comprehends career success as an internal process focused on personal intrinsic values rather than the traditional mensuration methods (Cabrera, 2009).

It is then possible to infer that the measure of success used by a given individual depends on the type of career and consequently the type of personality of such individual. However, this relationship cannot be fully explained by the simple fact of an individual's propensity to act in a given way repeatedly. The relationship – if there is one – between an individual's personality and the measure of his/her success can be also explained by the perception of fit said individual has regarding the type of functions and the values of an organization, therefore, this review looks further into the literature theories and reasons that could clarify this. Starting with understanding what is perception of fit itself, how this perception interacts with the surrounding environment and if it affects how an individual sees jobs and organizations.

Identification & Adjustment

So far in, the review of the literature has shown that the job search concept relates to other broadly studied and researched concepts such as the perception of personality and how it may affect the decision-making process of individuals while employment seeking. By being social creatures that are in constant interaction with their surrounding environment the perception an individual has of said environment cannot be overlooked.

Perception of person-environment (P-E) fit, refers to an individual's level of accord with the different environment strata (Kristof-Brown, 2000; Morley, 2007), this is, the extent of congruence between an individual, or “personal variables” and the environment, “situational variables” (Kristof, 1996; Muchinsky & Monahan, 1987; Sekiguchi, 2004). However, this concept is too broad, and many sub-concepts have been derived from it. Such as person-job fit, and person-organization fit.

Person-Job Fit (P-J Fit), is the perceived level of accord between individuals' abilities and the requirements of a function (Cable & DeRue, 2002; Sekiguchi, 2004) operationalized as the degree of suitability between an individual's knowledge, skills, and abilities (KSA's) (Kristof-Brown, 2000; Saks & Ashforth, 1997), and the job prerequisites (Carless, 2005). It may also be understood as the aspirations, perception of comfort or rapport of an individual

and the attributes of a job and the organization (DeConinck et al., 2015; Ellis et al., 2017; Mael & Ashforth, 1992; O'Reilly et al., 1991).

Going back to P-E fit, is also important to mention dimensions such as supplementary and complementary fit. Where in supplementary fit, an individual either enhances or has attributes similar to fellow individuals (Carless, 2005; Kristof, 1996; Kristof-Brown, 2000; Muchinsky & Monahan, 1987) and complementary fit, is a situation in which an individual adds what was missing from the environment or they meet each other's needs (Carless, 2005; Kristof, 1996; Kristof-Brown, 2000; Sekiguchi, 2004). Furthermore, the complementary fit has two conceptualizations that may function as operationalizations of P-J fit and encompass a needs-supplies and a demands-abilities fit dimensions (Edwards, 1991).

Needs-supplies fit, the needs of the individuals, that include ambitions and/or targets, hobbies and personal values (DeConinck et al., 2015; Locke et al., 1981; Preenen et al., 2011; Sekiguchi, 2004), and the characteristics of the job, supplies or provisions (Sekiguchi & Huber, 2011), the specifications and characteristics (Kristof-Brown, 2000; Lu et al., 2014) that may fulfil those needs. And the demands-abilities fit, the amount of things, such as time, effort, and KSAs needed to execute the tasks of the position (Caldwell & O'Reilly, 1990; Sekiguchi, 2004) meet the job demands (Kristof, 1996; Lu et al., 2014; Sekiguchi, 2004).

Person-organization fit (P-O Fit), observes the level of resemblance and congruity shared between an organization's values and goals and those of an individual (Ellis et al., 2017; Kristof, 1996; Sekiguchi, 2004) already in the employ of an organization as well as those looking for a job (Cable & DeRue, 2002; DeConinck et al., 2015).

This level of compatibility happens when either (a) one or both parties give what the other requires, (b) both have identical characteristics, or (c) when both premises occur (Carless, 2005; Kristof-Brown, 2000; Mete et al., 2016; Sekiguchi, 2004), with the convergence of values commonly accepted as an operationalization of P-O fit (Kristof-Brown et al., 2005).

This concept and its literature traces back to the Attraction-Selection-Attrition framework (Schneider, 1987), that defends that individuals pursue what attracts them (Sekiguchi, 2004). And in the larger discussion on the perception of P-E fit, different individuals are drawn to different organizations, and as such P-O fit should focus on the

importance of fit between individuals and work processes, thus enabling the formulation of an organizational identity through shared values (Morley, 2007).

Thus, it can be assumed that although different concepts, both P-J and P-O fit perceptions also share similarities, such as the fact that both perspectives involve what an individual wants, needs and has to offer versus what an organization provides and needs.

The research says that an individual's personality is able to predict patterns of behaviour and that the perception of P-J and P-O fit, indicate a capacity for adaptation. This indicates that until individuals find functions and/or organizations that they fit with on the personal and organizational levels they will discard the open positions, this non-conformation is also a trait of proactive personality. This same predisposition to test the status quo, leads individuals to self-manage their careers and exert personal control over their path, again this may affect the job search behaviour of the individual's. So, the fourth and fifth questions come forward (c) can proactive personality forecast person-job fit and person-organization fit, and (d) can proactive personality forecast protean career. Ergo, the following hypotheses come forward:

H_{3a}: Proactive personality is positively associated with person-job fit.

H_{3b}: Proactive personality is positively associated with person-organization fit.

H_{3c}: Proactive personality is positively associated with protean career.

H₄: The perceptions of person-job and person-organization fit are positively associated with the decision-making process of job search.

Albeit the perception of fit may be associated with the decision-making process, it alone does not expound the level of influence on the decision-making process, that ultimately affects the job search outcomes. Looking into organizational identification, may help.

Organizational Identification

Organizational identification (OI), evolved from the research conducted on social identity theory (van Dick et al., 2004). That refers to features of an individual's personality extracted from the social categories they believe they are part of (Tajfel & Turner, 1979). As stated in the social identity theory, individuals allocate themselves into groups whose members share

similar traits that distinguishes them from others (DeConinck et al., 2015; Tajfel & Turner, 1979; Zagenczyk et al., 2011).

OI is how much of an organization characteristics an individual assumes as its own and the effects it has regarding the enthusiasm to assume organizational goals, intention to stay, to cooperate with co-workers and the willingness to present a positive picture of the organization (Dutton et al., 1994; Mete et al., 2016). It is the sense of oneness with a determined group (Ashforth & Mael, 1989), what differentiates an organization from another (Albert & Whetten, 1985), and it is also the congruence of personal and organizational goals (Hall et al., 1970), the sharing of loyalty, solidarity, and the adoption of characteristics (Dutton et al., 1994; Payne & Patchen, 1973).

It is an influential social consequence, and a positive psychological bonding between the individual and the organization (Ashforth et al., 2008). It is more likely that individuals identify themselves with the organization if there is the awareness that the distinguishing aspects of the organization are similar to those of the individuals, that grants them with a singularly positive identity (DeConinck et al., 2015; Dutton et al., 1994).

Individuals are perceived to identify with an organization when there is a partial definition of self with organizational aspects. This indication of self and oneness differentiates identification from the previously described concepts of P-O and P-J fit (Kreiner & Ashforth, 2004). Therefore, and considering that each individual has its own personality, unique from one another, and will pursue what is attractive, the perception of OI may also change with each individual (Demir et al., 2015). Considering this, can (e) organizational identification be associated with person-job fit and person-organization fit. In consequence, the following hypotheses are assumed:

H_{5a}: Organizational identification is positively associated with person-job fit.

H_{5b}: Organizational identification is positively associated with person-organization fit.

Anyhow, an individual's personality alone does not explain the sense of identification with an organization, and as reported by the literature, this perception of identification can be influenced by the recognized corporate reputation (Öncer & Yıldız, 2012), and for this

reason the next section is dedicated to understanding why and how corporate reputation plays a role in individuals determining their degree of identification with organizations.

Reputation

The research and literature regarding corporate reputation (CR) has had a large increase in the last decades (Ali et al., 2015; C. Fombrun & Shanley, 1990; Walker, 2010), and considering the ample spectrum of academic perspectives, such as accountancy, economics, marketing, organizational behaviour, sociology and strategy (Chun, 2005), it cannot be seen in isolation and has generated different definitions (Ali et al., 2015). While remarkably a topic of interest from different perspectives, there is no singular source capable of capturing all facets of corporate reputation (Brown et al., 2006; Chun, 2005; Dutton et al., 1994; Fiol & Kooor-Misra, 1997).

Nonetheless, Fombrun (1996) underlined three fundamental characteristics in the definition of reputation, (1) reputation is rooted in perceptions, (2) it is the cumulative perceptions of all stakeholders, and (3) it can be compared (Walker, 2010; Wartick, 2002). In his systematic review of corporate reputation, Walker (2010) indicates that there are two other characteristics: it has a value, either positive or negative, and it can be reliable and lasting. As a group, these five characteristics can introduce an extensive definition of corporate reputation (Walker, 2010).

Consequently, drawing from these attributes this study regards corporate reputation as: “a relatively stable, issue specific aggregate perceptual representation of a company’s past actions and future prospects compared against some standard” (Walker, 2010). Thus, this is one concept capable of garnering congruence.

Furthermore, corporate reputation has two main perspectives namely, pragmatic and reflective (Pruzan, 2001). Where the first is essentially directed towards external factors and handles the corporate image, pushing to improve and protect said image, so as to preserve the operational permits, and the business efficiency, while keeping the stakeholders happy. The second is mainly focused on internal factors related with organizational characteristics, principles, accountability and pillar ambitions. And instead of being in conflict, the two

perspectives can work together thus, enabling an enhanced and more comprehensive picture of the organization and its output (Öncer & Yıldız, 2012).

Moreover, as a value-creating resource (Deepphouse, 2000) and abstract asset, it has a significant impact and influence in stakeholders' behaviours and organizational processes (Chun, 2005), including those related to attraction and selection of personnel (Alniacik et al., 2012). In addition, researchers also argue that the manner in which corporate reputation is seen affects the degree of identification with a given organization (Bhattacharya et al., 1995; Fisher & Wakefield, 1998; Mael & Ashforth, 1992). Therefore, organizations with a perceived positive reputation are more attractive to job seeking individuals (Ali et al., 2015; Alniacik et al., 2012) and "employees highly identify themselves with the organizations which are perceived as well-reputed." (Öncer & Yıldız, 2012).

Taking into account the relationship between perceived CR, the behaviours of its stakeholders, organizational tasks, and that it may affect the degree of identification an individual feels towards a given organization, a few inquiries arose, namely (f) can organizational identification be related to corporate reputation; (g) does corporate reputation have a relationship with proactive personality; (h) is corporate reputation related to person-organization fit. Following these inquiries, this study hypothesizes the following:

H_{5c}: Organizational identification is positively associated with corporate reputation.

H_{6a}: CR is positively associated with proactive personality.

H_{6b}: CR is positively associated with person-organization fit.

All the previously explored concepts while vast and englobing several aspects do not expound the decision-making process of job seekers, and as such this study will delve into one more concept and its background in order to understand how and if employment quality affects job search and if it may explain the why and why not of job searchers choices in this process.

Decent Work & Employment Quality

Job quality also known as employment quality is not a new concept in the literature and according to the different waves of policy making has garnered more or less interest (Burchell et al., 2014; Findlay et al., 2013). It has existed for longer than the concept of decent work

described by the International Labour Organization (ILO, 1999), however, on some points, such as the difficulty in defining and measuring they overlap (Findlay et al., 2013).

As previously defined, decent work is a construct, a goal and a purpose of the International Labour Organization (ILO) established in 1999 that englobes six dimensions, namely opportunities for work and freedom of choice of employment, that regard the availability of work and the qualification of the job. The remaining dimensions, productive work, equity, security and dignity at work, pertain to the extent to which the work is considered *decent* (Bescond et al., 2003; Ghai, 2003).

Albeit the numerous studies on employment quality a lack of consensus regarding the definition and measurement is still verified (de Bustillo et al., 2011). Accordingly, different disciplines bring different perspectives (Burgess & Connell, 2008), the economic that focuses on remuneration and benefits, the sociology viewpoint on skill, autonomy, experience and well-being, and the psychological angle that observes job satisfaction (Clark, 1998; Gallie, 2007; Green, 2006; Kalleberg & Vaisey, 2005). The lack of consensus, however, comes from the subjectivity attributed to the type of activity, geography, or type of business each individual is engaged in (Burgess & Connell, 2008). Consequently, its description and measuring are challenging (Sengupta et al., 2009).

Despite this lack of consensus (Sengupta et al., 2009) it is a concept that can be measured by a single or multiple indicators (Findlay et al., 2013). Measuring job quality in different contexts can be done by either a correlated network of indicators that measure the different features of jobs that have an impact on workers overall well-being, or by a single item, that integrates the facts of all features of job quality, furthermore, each option brings the challenge of what weight should be attributed to each indicator and still both are dependable and share an aim, namely, to make a complex concept simple to understand (de Bustillo et al., 2011).

In addition, different perspectives indicate distinct and diverse indicators that can influence the quality of work and employment, such as wages, participation, skills, career progression, autonomy, working time, flexibility, and others (de Bustillo et al., 2009; Findlay et al., 2013). Furthermore, job quality can also be affected by gender, geography, the type of country, developed vs developing (Findlay et al., 2013; Ghai, 2003), socio-economic

background, personal or professional prospects, and experience (Bocuzzo & Gianecchini, 2015; Cooke et al., 2013).

Choosing which measures are more appropriate is relatively simple and depend on what the researcher is trying to observe, however, the access to reliable data that can be assessed and correlated on a regular basis is frequently the most difficult part of the process considering that authors have to gather information from different sources to be able to conduct a comprehensive study (Findlay et al., 2013; Leschke et al., 2008).

Therefore, drawing on these premises and the extant literature this study will adopt the following definition of job quality: “(...) *we define job quality as the set of work- and employment related factors that have a positive and direct effect on the worker’s well-being.*” (Bocuzzo & Gianecchini, 2015).

According to the consulted research, the job search process can self-regulate itself so that ultimate goal of employment can be achieved. Such self-regulation is only possible if the environment provides feedback. Considering that indicators from different perspectives can be related to the individual perception of employment quality and that the quality of feedback is responsible for affective experiences of employment seekers, further questions came forward, namely, (i) do job seekers know what is a job search process and what it entails, (j) can feedback quality trigger a positive or negative response; (k) can the quality of feedback cause self-regulation on job search behaviours or cause a negative affect response, (l) can job seekers determine what is employment quality, their perception of P-J and P-O fit, their perception of corporate reputation and if they influences their decision-making process. As such, to answer these questions, an interview was designed and implemented, and the following is hypothesized:

H7: Person-job fit is associated with employment quality and affects the decision-making process.

Proposed Research Model

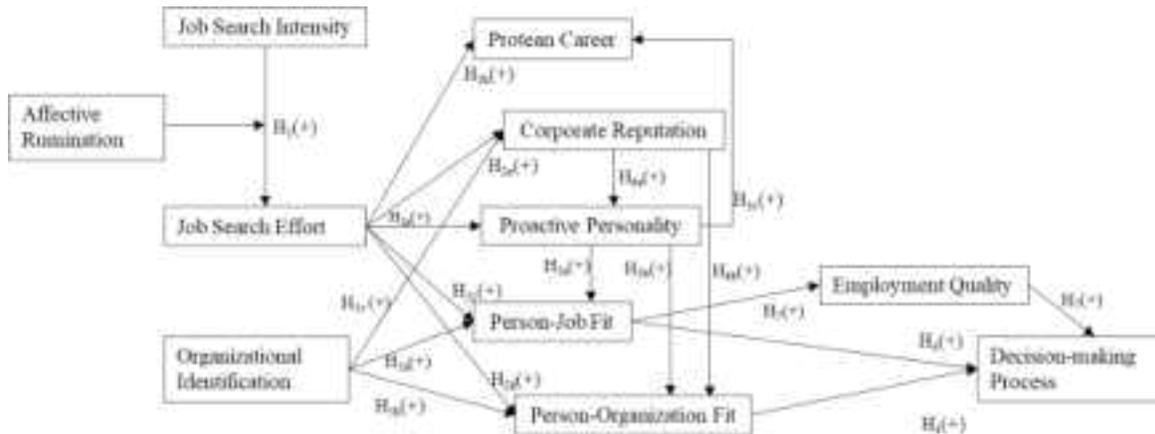


Figure 1 Proposed Research Model

In sum, as shown in Figure 1, this study hypothesizes that job search behaviours, job search intensity and job search effort are positively related, while affective rumination moderates the relationship. Job search effort in turn is positively associated with proactive personality and the organizational indicators protean career, corporate reputation, person-job and person-organization fit. Proactive personality is also positively related to the organizational indicators protean career, person-job and person-organization fit. And that the organizational indicators have associations among themselves and influence the decision-making process of the job search. These hypotheses were then tested in a quantitative and qualitative manner.

Research Methodology

In the present section, the methodology adopted in the study, including the sample, instruments, and the data collection methods, are presented. The research was designed and guided by a constructivist-poststructuralist-critical view (Greene et al., 1989) through the triangulation and validation of same (Johnson et al., 2007). It blended methods of qualitative and quantitative nature in a qualitatively driven research (Schoonenboom & Johnson, 2017). The data was collected in a sequential manner, where the implementation of one element was not dependent on the results of the other (Guest, 2013). Thus, being a convergent parallel

mixed methods study (Creswell & Clark, 2017; Ragab & Arisha, 2018), that considers, at least one point of integration (Fetters & Molina-Azorin, 2017; Öhlén, 2011).

Participants and Procedure

The sample of the present study was non-probabilistic, through a snowball effect, by using referrals (Heckathorn, 2011; Malhotra & Birks, 2003). It was collected via an online survey (Sanders et al., 2014), created with Google Forms, and face-to-face in-depth semi-structured interviews (Townsend et al., 2016), conducted through the online meeting platform Zoom.

Some items that were part of the scales used in this study were translated into the Portuguese language and back translated into the original language (English) (Brislin, 1970).

From the initially approached participants, all agreed to participate and referred the survey to fellow students and family members or friends, which produced a data set with 125 participants. Yet, the data screening indicated that 45 of the 125 returned answers were eliminated due to the exclusion criteria and missing or incomplete data, that resulted in 80 valid inquiries, that correspond to a response rate of 64%.

For the present study, the exclusion criteria were a) have the bachelor's degree; b) reside in Portugal; and/or c) have conducted bachelor's or master's degree in Portugal. The sample consisted of 80 participants, aged between 21 and 63 years ($M = 26.23$; $SD = 7.998$), of which 83.8% are female ($n = 67$) and 16.3% are male ($n = 13$). Regarding the highest degree of formal education completed 58.8% are concluding their master's degree ($n = 47$), 33.8% have a master's degree ($n = 27$) and 7.5% have a bachelor's degree ($n = 6$). In terms of area of residence 92.5% resides in urban areas ($n = 74$). Additional information on the remaining sociodemographic data of the sample is presented in Table 1 and the respective SPSS output tables will be presented in the annexes.

Table 1 Characteristics of participants (N = 80)

Variable	N	%	M	SD
Sex			.16	.371
Female	67	83.8		
Male	13	16.3		
Age	21 – 63		26.23	7.998
Academic Degree				
Bachelor's concluded	6	7.5	2.26	.590
Master's concluding	47	58.8	2.26	.590
Master's concluded	27	33.8	2.26	.590

Note: 1 – Female; 2 – Male; M – Mean; SD – Standard Deviation; N – Total of participants

Regarding the interview participants, from the 16 initially approached individuals, 13 granted their agreement to participate, all of them females and with ages between 22 and 45 at the time of the interviews, resulting in 13 valid interviews, that lasted on average 35 minutes, and that were later transcribed and analysed. The interview was designed as semi-structured with prearranged and open-ended questions (Owen & Noonan, 2013) to explore constructs pertinent to the study that were not observed by the quantitative instruments, such employment quality and feedback.

Instruments

Résumés Scale, participants were asked to determine the intensity of their search in a specific time period, using a single item scale from Chawla et al. (2019): “How many résumés did you send out this past two weeks?”.

Job Seeking Hours Scale, participants were asked to indicate the amount of time and energy they committed to job search activities in the two weeks prior to the survey by using a single item scale from Chawla et al. (2019) and adapted from Cropley et al. (2012): “In the past two weeks, approximately how many hours did you devote to your job/internship search? Please round up to the nearest hour (e.g., 2.5hr=3hr)”.

Affective rumination was assessed employing a four-item scale from Chawla et al. (2019) and previously adapted from Cropley et al. (2012). Respondents indicated the extent to which they employed each item during the two weeks prior to the study, using a scale that goes from 1 “strongly disagree” to 5 “strongly agree”. Examples of the items include: “I became tense when thinking about job/internship search-related issues” and “I became fatigued thinking about job/internship search-related issues”. From the exploratory factor analysis (EFA), a single factor was extracted and labelled “affective rumination” that explains 81.93% of the variance. With the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett’s test of sphericity ($KMO = .831, p < .001 < p \leq 0.05$) and a Cronbach’s alpha of 0.93, the analysis proved adequate and the scale reliable. Table 2 presents the summary of this data and the respective SPSS output tables will be presented in the annexes.

Table 2 Affective Rumination EFA Summary

Items	Factor Loadings		α
	1	Communality (h^2)	
<i>Affective Rumination</i>			
4. I was troubled by job/internship search-related issues	0.91	0.83	0.93
2. I became irritated by job/internship search-related issues	0.87	0.76	
3. I became fatigued thinking about job/internship search-related issues	0.86	0.73	
1. I became tense when thinking about job/internship search-related issues	0.85	0.72	

Occupational Self-Efficacy Scale, assesses the level of an individual’s skillset to execute the tasks required in a job description. To measure this construct a short six-item version was chosen from Rigotti, Schyns, & Mohr (2008) previously adapted from the shortened eight-item version of Schyns & von Collani (2002), using a scale ranging from 1 “not at all true of me” to 5 “completely true of me”. Examples of the items include: “I can remain calm when facing difficulties in my job because I can rely on my abilities” and “My past experiences in my job have prepared me well for my occupational future”. The EFA extracted a single factor designated “self-efficacy” that explained 50.44% of the variance, while the KMO and Bartlett’s tests ($KMO = .704, p < .001 < p \leq 0.05$) indicated an adequate analysis and with a Cronbach’s alpha of 0.80, the scale was considered consistent. Table 3 presents the summary of this data and the respective SPSS output tables will be presented in the annexes.

Table 3 Occupational Self-efficacy Scale EFA Summary

Items	Loadings		α
	1	Communality (h^2)	
<i>Self-efficacy</i>			
3. Whatever comes my way in my job, I can usually handle it	0.78	0.61	0.8
2. When I am confronted with a problem in my job, I can usually find several solutions	0.73	0.53	
6. I feel prepared for most of the demands in my job	0.68	0.46	
5. I meet the goals that I set for myself in my job	0.58	0.33	
1. I can remain calm when facing difficulties in my job because I can rely on my abilities	0.53	0.28	
4. My past experiences in my job have prepared me well for my occupational future	0.51	0.26	

Protean Career Orientation. For the purposes of this study, five items that were deemed appropriate to gauge the level of protean orientation in an individual’s career, were adapted from the original seven-item scale from Baruch (2014). Participants responded with

a scale that goes from 1 “strongly disagree” to 7 “strongly agree”. Examples of these items include: “I am in charge of my own career” and “For me, career success means having flexibility in my job”. The EFA extracted a single factor labelled “career” and explained 68.64% of the variance, while the KMO and Bartlett’s tests ($KMO = .770, p < .001 < p \leq 0.05$) showed an adequate analysis, the Cronbach’s alpha of 0.88, the scale was considered trustworthy. Table 4 presents the summary of this data and the respective SPSS output tables will be presented in the annexes.

Table 4 Protean Career Orientation EFA Summary

Items	Loadings		α
	1	Communality (h2)	
<i>Career</i>			
3. I take responsibility for my own development	0.89	0.8	
4. Freedom and autonomy are driving forces in my career	0.88	0.78	
2. I am in charge of my own career	0.82	0.68	
1. For me, career success is how I am doing against my goals and values	0.69	0.47	
5. For me, career success means having flexibility in my job	0.60	0.36	
			0.88

Proactive Personality Scale is usually used to ascertain the level of proactivity in an individual’s personality and this study adopted a short ten-item proactive personality scale from Seibert et al. (1999) adapted from Bateman & Crant (1993). Individuals were asked to respond with a scale that varied from 1 “strongly disagree” to 5 “strongly agree”. Example items include: “I am constantly on the lookout for new ways to improve my life” and “If I see something I don't like, I fix it”. The EFA conducted to this measurement presented two factors rotated with a varimax (orthogonal) rotation. Both factors explained 59.17% of the variance and the KMO and Bartlett’s tests ($KMO = .814, p < .001 < p \leq 0.05$) indicated an adequate analysis.

The first factor was labelled “vision” and exemplary items are: “Wherever I have been, I have been a powerful force for constructive change” and “I am constantly on the lookout for new ways to improve my life”. The Cronbach’s alpha of 0.82 indicates a reliable scale.

The second factor was named “efficacy” and examples of the items that explain it are: “I excel at identifying opportunities” and “If I believe in na idea, no obstacle will prevent me from making it happen”. And with a Cronbach’s alpha of 0.81 the scale was considered to

have a decent consistency. Table 5 presents the summary of this data and the respective SPSS output tables will be presented in the annexes.

Table 5 Proactive Personality Scale EFA Summary

Items	Loadings		Communality (h2)	α
	1	2		
<i>Vision</i>				
3. Nothing is more exciting than seeing my ideas turn into reality	0.88	0.02	0.78	
8. I am always looking for better ways to do things	0.63	0.39	0.55	
2. Wherever I have been, I have been a powerful force for constructive change	0.56	0.38	0.45	
1. I am constantly on the lookout for new ways to improve my life	0.55	0.31	0.4	
4. If I see something I don't like, I fix it	0.53	0.22	0.32	
6. I love being a champion for my ideas, even against others' opposition	0.52	0.24	0.33	0.82
<i>Efficacy</i>				
7. I excel at identifying opportunities	0.13	0.73	0.55	
10. I can spot a good opportunity long before others can	0.19	0.72	0.55	
9. If I believe in na idea, no obstacle will prevent me from making it happen	0.41	0.63	0.56	
5. No matter what the odds, if I believe in something I will make it happen	0.44	0.59	0.54	0.81

Person-Job Fit, is an instrument used to determine the level of adjustment between applicant's KSAs and the job's descriptions. Participants were asked to respond to a four-item scale developed by Saks & Ashforth (1997) with a scale ranging from 1 "to a very little extent" to 5 "to a very large extent". Examples of the items include: "To what extent do your knowledge, skills, and abilities match the requirements of the job?" and "To what extent does the job enable you to do the kind of work you want to do?". From this scale the EFA extracted a single factor that was designated "job fit" and explained 81.93% of the variance. With its KMO and Bartlett's tests of ($KMO = .828, p < .001 < p \leq 0.05$) and a Cronbach's alpha of 0.91, the analysis was considered adequate and the scale reliable. Table 6 presents the summary of this data and the respective SPSS output tables will be presented in the annexes.

Table 6 Person-Job Fit Scale EFA Summary

Items	Loadings		α
	1	Communality (h2)	
<i>Job Fit</i>			
2. To what extent does the job fulfil your needs	0.88	0.78	
4. To what extent does the job enable you to do the kind of work you want to do	0.87	0.75	
3. To what extent is the job a good match for you	0.86	0.74	
1. To what extent do your knowledge, skills, and abilities match the requirements of the job	0.75	0.56	
			0.91

Person-Organization Fit, ascertains the level of compatibility between individual’s personal values, beliefs and personality traits to those of an organization. Participants answered to a four-item scale developed by Saks & Ashforth (1997) using a scale that varied from 1”to a very little extent” to 5 “to a very large extent”. Exemplary items include: “To what extent are the values of the organization similar to your own values?” and “To what extent is the organization a good match for you?”. The EFA revealed a single factor that was named “organizational fit” and explained 75.29% of the variance. The KMO and Bartlett’s tests (KMO = .784, $p < .001 < p \leq 0.05$) indicated an adequate analysis and the Cronbach’s alpha of 0.89 suggested that the scale was reliable. Table 7 presents the summary of this data and the respective SPSS output tables will be presented in the annexes.

Table 7 Person-Organization Fit Scale EFA Summary

Items	Loadings		α
	1	Communality (h2)	
<i>Organizational Fit</i>			
4. To what extent is the organization a good match for you	0.90	0.80	
3. To what extent does the organization fulfil your needs	0.82	0.68	
2. To what extent does your personality match the personality or image of the organization	0.82	0.67	
1. To what extent are the values of the organization similar to your own values	0.74	0.55	
			0.89

Organizational Identification. Respondents were asked to determine their level of identification with target organizations, by answering to the six-item scale developed by Mael & Ashforth (1992) with a scale ranging from 1 “strongly disagree” to 5 “strongly agree”. Examples of the items include: “When someone criticizes the organization, it feels like a personal insult” and “This organization's successes are my successes”. The EFA using a varimax rotation extracted two factors explaining 66.48% of the variance and the KMO and Bartlett’s tests (KMO = .762, $p < .001 < p \leq 0.05$) indicated an adequate analysis.

The first factor was labelled “organizational identification” with items such as: “When someone criticizes the organization, it feels like a personal insult” and “I am very interested in what others think about the organization”. With a Cronbach’s alpha of 0.78 the scale was considered trustworthy. However the second factor explained by: “When I talk about this organization, I usually say "we" instead of "they"” and “This organization's successes are my successes”, with loading values of .706 and .674 respectively, will be disregarded, considering that this is a six-item scale and that each extracted factor should be explained by three or more items. Table 8 presents the summary of this data and the respective SPSS output tables will be presented in the annexes.

Table 8 Organizational Identification Fit Scale EFA Summary

Items	Loadings		Communality (h2)	α
	1	2		
Organizational Identification				
1. When someone criticizes the organization, it feels like a personal insult	0.74	0.15	0.57	
5. When someone praises the organization, it feels like a personal compliment	0.70	0.45	0.69	
6. If a story in the media criticized the organization, I would feel embarrassed	0.65	0.13	0.44	
2. I am very interested in what others think about the organization	0.51	0.17	0.28	
				0.78
3. When I talk about this organization, I usually say "we" instead of "they"	Eliminated			
4. This organization's successes are my successes	Eliminated			

Reputation, respondents were asked to assess the reputation of organizations they considered relevant, using the twenty-three-item scale adapted by Fombrun, Ponzi, & Newburry (2015), based on the RepTrak System. They answered with a scale that varied from 1 “strongly disagree” to 5 “strongly agree”. Examples of the items include: “Is an innovative company” and “Is a profitable company”. The EFA using a varimax rotation extracted four factors explaining 77.45% of the variance and the KMO and Bartlett’s tests (KMO = .886, $p < .001 < p \leq 0.05$) indicated an adequate analysis.

The four factors were named “performance” with items such as: “Is a profitable company”, and “Delivers financial results that are better than expected”; “reliability” with items such as: “Stands behind its products and services” and “Has a positive influence on society”; “social responsibility” with items such as: “Behaves ethically” and “Supports good causes”; “principles” with items such as: “Rewards its employees fairly” and “Is open and transparent about the way the company operates” accordingly.

For this study, the Cronbach's alpha values of 0.95 for performance, 0.93 for reliability, 0.89 for social responsibility, and .922 for principles, indicate a reliable scale. Table 9 presents the summary of this data and the respective SPSS output tables will be presented in the annexes.

Table 9 Corporate Reputation Scale EFA Summary

Item	Loadings				Communality (h2)	α
	1	2	3	4		
<i>Performance</i>						
21. Is a profitable company	0.77	0.24	0.06	0.33	0.77	
22. Delivers financial results that are better than expected	0.76	0.22	0.08	0.27	0.70	
20. Has excellent managers	0.75	0.26	0.36	0.20	0.80	
23. Shows strong prospects for future growth	0.69	0.35	0.28	0.25	0.73	
6. Is generally the first company to go to market with new products and services	0.68	0.19	0.19	0.13	0.55	
18. Has a clear vision for its future	0.60	0.27	0.54	0.20	0.76	
19. Is a well-organized company	0.55	0.31	0.40	0.35	0.68	
17. Has a strong and appealing leader	0.54	0.30	0.45	0.20	0.61	
7. Adapts quickly to change	0.51	0.33	0.28	0.50	0.69	
5. Is an innovative company	0.49	0.41	0.25	0.44	0.66	0.95
<i>Reliability</i>						
3. Stands behind its products and services	0.28	0.82	0.28	0.28	0.90	
4. Meets customer needs	0.21	0.80	0.26	0.23	0.79	
1. Offers high quality products and services	0.37	0.76	0.17	0.16	0.76	
2. Offers products and services that are a good value for the money	0.40	0.67	0.31	0.12	0.72	
16. Has a positive influence on society	0.33	0.53	0.52	0.19	0.70	0.93
<i>Social Responsibility</i>						
12. Behaves ethically	0.10	0.23	0.72	0.39	0.73	
14. Acts responsibly to protect the environment	0.28	0.13	0.69	0.38	0.71	
15. Supports good causes	0.28	0.35	0.67	0.04	0.65	
13. Is fair in the way it does business	0.15	0.29	0.65	0.43	0.72	0.89
<i>Principles</i>						
8. Rewards its employees fairly	0.29	0.11	0.19	0.83	0.83	
9. Demonstrates concern for the health and well-being of its employees	0.35	0.19	0.29	0.78	0.85	
11. Is open and transparent about the way the company operates	0.27	0.33	0.42	0.65	0.78	
10. Offers equal opportunities in the workplace	0.28	0.33	0.48	0.54	0.70	0.92

Results

Following the data screening and the factor analysis that reduced the instruments used in the present study, a correlation analysis was then executed to ascertain the relationships among variables. The results are shown in Table 10 as well as the means, and standard deviations.

Table 10 Means, Standard Deviations, and Intercorrelations Among Study Variables

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Intensity	2.09	5.23	-												
2. Effort	2.65	6.42	0.42	-											
3. Affective Rumination	3.15	1.15	0.23	0.22	-										
4. Self-efficacy	3.53	0.58	0.03	0.28	-0.01	-									
5. Career	5.77	0.91	0.07	0.19	0.04	0.46	-								
6. Vision	4.06	0.51	0.13	0.27	0.01	0.53	0.55	-							
7. Efficacy	3.62	0.67	0.20	0.26	0.06	0.39	0.20	0.60	-						
8. Job Fit	3.89	0.75	0.07	0.25	0.09	0.55	0.43	0.42	0.28	-					
9. Organizational Fit	3.69	0.64	0.02	0.21	0.25	0.36	0.29	0.45	0.33	0.40	-				
10. Organizational Identification	3.34	0.68	0.05	0.03	0.00	0.16	0.09	0.25	0.26	0.12	0.36	-			
11. Performance	3.77	0.69	0.09	0.32	0.17	0.26	0.32	0.53	0.46	0.27	0.60	0.23	-		
12. Reliability	3.95	0.67	-0.01	0.17	-0.03	0.38	0.48	0.52	0.32	0.37	0.53	0.31	0.75	-	
13. Social Responsibility	3.93	0.71	0.01	0.21	0.05	0.28	0.27	0.42	0.23	0.30	0.46	0.26	0.67	0.66	-
14. Principles	3.76	0.82	0.02	0.12	0.07	0.24	0.34	0.39	0.20	0.31	0.63	0.19	0.75	0.63	0.72

Note. * $p < 0.05$.

Hypothesis testing

Ensuing the correlation analysis, and to further assess the relationships among variables and test the proposed hypotheses of the current study, simple and multiple regression analyses were conducted.

Hypothesis 1 predicted a relationship between job search intensity and job search effort moderated by affective rumination. The zero-order correlations showed a positive association between intensity and effort ($r = .42, p < .01$). This was followed by a simple regression analysis. The results indicated that intensity significantly predict effort (Table 11). To uphold this discovery, a simple regression analysis with moderation was conducted using PROCESS (model 1) for SPSS (Hayes, 2012). The results showed that at low or middle

moderation intensity and effort are not related. Additionally, the results (Figure 2) also indicated that at one standard deviation below the mean there are no scores which gives further evidence that there is no interaction between job search intensity and job search effort at low moderation (moderation output Annex 6). Nevertheless, at high moderation intensity = 1.10, the (conditional effect = .73, 95% C.I. (.4276,1.0365), $p < .05$), there is a relationship between intensity and effort (Figure 2). Therefore, Hypothesis 1 was supported. The higher the affective rumination, the higher is the effort dispended in the job search. The regression model with all variables accounted for explained 18% of the variance in effort.

Table 11 Simple Linear Regression Intensity – Effort Hypothesis 1

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	Intensity → Effort	.513	4.063	<.001*	Yes
R	.175				
F (1,78)	16.507				

Note. * $p < 0.05$.

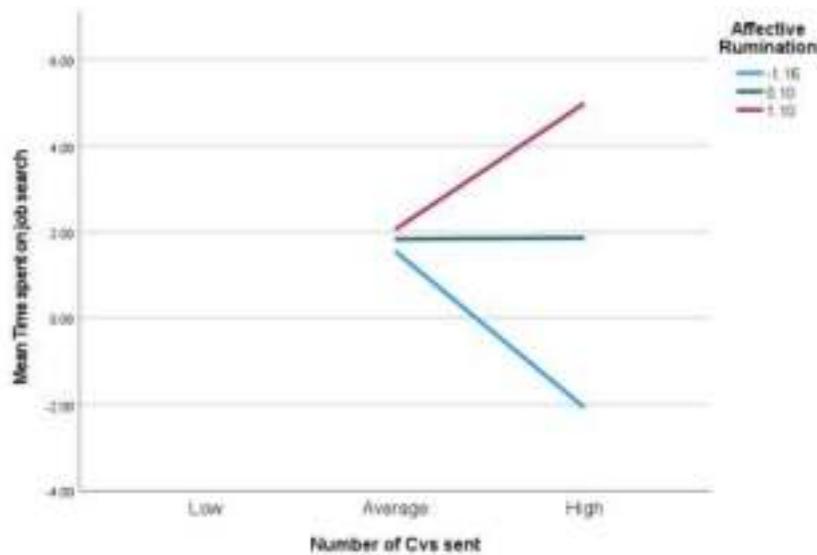


Figure 2 The effect of affective rumination and job search effort on job search intensity

These findings are corroborated with the qualitative data where individuals expressed, that they engaged in repetitive thinking about the job search and increased their effort to achieve their goal of employment, mostly caused by the insufficient feedback that lacked informational value, in such a way that in some cases it caused negative affect in individuals (see Table 26).

Hypothesis 2a envisioned a relationship between job search effort and the two objective measures of proactive personality, proved by the zero-order correlations, vision (r

= .27, $p < .05$), and efficacy ($r = .26, p < .05$). To further assess these relationships, a set of linear regression analyses were executed, and the results (Table 12) suggested that effort explained 7.2% of the variance, $R^2 = .072, F(1,78) = 6.09, p < .05$ in vision, and 7% of the variance, $R^2 = .068, F(1,78) = 5.65, p < .05$ in efficacy, and significantly predicted vision, $B = .022, t = 2.47, p < .05$, and efficacy, $B = .027, t = 2.38, p < .05$. Thus, Hypothesis 2a was supported.

Table 12 Simple Linear Regression Effort - Proactive Personality Hypothesis 2a

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	Effort → Vision	.022	2.467	.016*	Yes
R	.072				
F (1, 78)	6.087				
H2	Effort → Efficacy	.027	2.376	.020*	Yes
R	.068				
F (1, 78)	5.648				

Note. * $p < 0.05$.

However supported by the quantitative findings, the relationship between job search effort and proactive personality found no reinforcement in the qualitative data. The same being the case for hypotheses H_{2b}, H_{2d}, H_{2e}, H_{3a}, H_{3b}, H_{3c}, H_{5a} and H_{6a}.

Hypothesis 2b forecasted that job search effort would be positively related to protean career, confirmed by zero-order correlations, career ($r = .19, p < .05$). The simple linear regression analysis that followed, yielded results (Table 13) that suggested that effort explained 4% of the variance, $R^2 = .038, F(1,78) = 3.051, p = .085$, and did not significantly predict career, $B = .028, t = 1.747, p = .085$. Thus, hypothesis 2b is rejected.

Table 13 Simple Linear Regression Effort - Career Hypothesis 2b

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	Effort → Career	.028	1.747	.085	No
R	.038				
F (1, 78)	3.051				

Note. * $p < 0.05$.

Hypothesis 2c predicted a positive relationship between job search effort and person-job fit, corroborated by the zero-order correlations, job fit ($r = .25, p < .05$). Further assessed with a linear regression analysis. Whose results (Table 14) suggested that effort explained 6.2% of the variance, $R^2 = .062, F(1,78) = 5.157, p = .026$, and significantly predicted job fit, $B = .029, t = 2.271, p = .026$. Thus, hypothesis 2c is supported.

Table 14 Simple Linear Regression Effort - Job Fit Hypothesis 2c

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	Effort → JF	.026	2.271	.026*	Yes
R	.062				
F (1, 78)	5.157				

Note. * $p < 0.05$.

This is further verified by the qualitative data in the sense that individuals understood that they would not dispend further energies, beyond what they already had by running a search, if they perceived that a determined vacancy did not fit with their KSAs or current needs.

Hypothesis 2d predicted that job search effort would be positively related to person-organization fit, verified by the zero-order correlations, organizational fit ($r = .21, p < .05$). The simple linear regression analysis that followed indicated that (Table 15) effort explained 4% of the variance, $R^2 = .043, F(1,78) = 3.530, p = .064$, and did not significantly predict organizational fit, $B = .021, t = 1.879, p = .064$. Thus, hypothesis 2d is rejected.

Table 15 Simple Linear Regression Effort - Organizational Fit Hypothesis 2d

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	Effort → OF	.021	1.747	.064	No
R	.043				
F (1, 78)	3.530				

Note. * $p < 0.05$.

Hypothesis 2e predicted that job search effort would be positively related to the four measures of corporate reputation was confirmed by the zero-order correlations, performance ($r = .32, p < .01$), reliability ($r = .17, p < .01$), social responsibility ($r = .21, p < .01$), and principles ($r = .19, p < .05$). To further assess if effort could predict the four measures of corporate reputation, a set of linear regression analyses were executed and the results (Table 16) indicated that effort explained 10.1% of the variance on performance, $R^2 = .101, F(1,78) = 8.762, p < .05$, 2.8% of the variance on reliability, $R^2 = .028, F(1,78) = 2.207, p = .141$, 4.6% of the variance on social responsibility, $R^2 = .046, F(1,78) = 3.763, p = .056$, and 1.5% of the variance on principles, $R^2 = .015, F(1,78) = 1.154, p = .286$. However, effort could only significantly predict performance, $B = .034, t = 2.960, p < .05$. Thus, hypothesis 2e is partially supported, through the path $\text{Performance} = 3.675 + .034 * \text{Effort}$.

Table 16 Simple Linear Regression Effort - Corporate Reputation Hypothesis 2e

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H6a	Effort → Perf	.034	2.960	.004*	Yes
R	.101				
F (1, 78)	8.762				
H6b	Effort → Reliably	.017	1.486	.141	No
R	.028				
F (1, 78)	2.207				
H6c	Effort → SR	.024	1.940	.056	No
R	.046				
F (1, 78)	3.763				
H6d	Effort → Princpls	.015	1.074	.286	No
R	.015				
F (1, 78)	1.154				

Note. * $p < 0.05$. Perf: Performance; Reliably: Reliability; SR: Social Responsibility; Princpls: Principles

Hypothesis 3a forecasted a positive relation between proactive personality and person-job fit, confirmed by the zero-order correlations, vision ($r = .42, p < .05$), and efficacy ($r = .28, p < .05$). Additional information was added with a multiple linear regression and the results indicated that the model was significant, $F(2, 77) = 8.208, p < .001$, explaining 17.6% ($R^2 = .176$) of the variance in job fit. However, only vision ($B = 0.568, t = 3.013, p < .05$) contributed significantly to the model. Thus, hypothesis 3a is partially supported, as indicated in Table 17.

Table 17 Multiple Linear Regression Proactive Personality - Job Fit Hypothesis 3a

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	Vision → JF	.568	3.013	.004*	Yes
H2	Efficacy → JF	.055	.378	.706	No
R	.176				
F (2, 77)	8.208				

Note. * $p < 0.05$. JF: Job Fit

Hypothesis 3b predicted a positive relationship between proactive personality and organizational fit, corroborated by the zero-order correlations, vision ($r = .45, p < .05$), and efficacy ($r = .33, p < .05$). This was further assessed with a multiple regression analysis and the results showed that the model was significant, $F(2, 77) = 10.123, p < .001$, explaining 21% ($R^2 = .208$) of the variance in organizational fit. However, only vision ($B = 0.484, t = 3.100, p < .05$) contributed significantly to the model. Thus, hypothesis 3b is partially supported, as shown in Table 18.

Table 18 Multiple Linear Regression Proactive Personality - Organizational Fit Hypothesis 3b

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	Vision → OF	.484	3.100	.003*	Yes
H2	Efficacy → OF	.093	.769	.444	No
R	.208				
F (2, 77)	10.123				

Note. * $p < 0.05$. OF: Organizational Fit

Hypothesis 3c envisioned a relationship between proactive personality and protean career, confirmed by the zero-order correlations, vision ($r = .55, p < .05$), and efficacy ($r = .20, p < .05$). To further corroborate this, a multiple linear regression analysis was performed. The results indicated that model was significant, $F(2, 77) = 19.088, p < .001$, explaining 33.1% ($R^2 = .331$) of the variance in career. However, only vision ($B = 1.194, t = 5.795, p < .001$) contributed significantly to the model. Thus, hypothesis 3c is partially supported, as indicated in the table (19).

Table 19 Multiple Linear Regression Proactive Personality - Career Hypothesis 4

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	Vision → Career	1.194	5.795	<.001*	Yes
H2	Efficacy → Career	-0.276	-1.734	.087	No
R	.331				
F (2, 77)	19.088				

Note. * $p < 0.05$.

Concomitantly, hypothesis 4 predicted an association between both P-J and P-O fit and the decision-making process of job search, and hypothesis 7 envisioned a relationship between P-J fit and employment quality, that influenced the decision-making process of job search. The qualitative findings verified these assumptions and indicated that the sociological and economic aspects of employment quality are highly associated with person-job fit and fair remuneration respectively. On the other hand, the results also implicated that these associations affected the decision-making process, by helping individuals sort their options and using their perceptions as job search parameters (see Table 26).

Hypothesis 5a predicted that organizational identification would be positively associated with job fit, while the zero-order correlations indicated a positive association, job fit ($r = .12$, $p < .01$), the simple linear regression used to assess whether organizational identification could significantly predict job fit, indicated that organizational identification explained 1.5% of the variance on job fit, $R^2 = .015$, $F(1, 78) = 1.214$, $p = .274$, and did not significantly predict job fit, $B = .137$, $t = 1.102$, $p = .274$. Thus, hypothesis 5a is rejected (see Table 20).

Table 20 Simple Linear Regression Organizational Identification - Job Fit Hypothesis 5a

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	OID → JF	.137	1.102	.274	No
R	.015				
F (1, 78)	1.214				

Note. * $p < 0.05$. OID: Organizational Identification; JF: Job Fit

Hypothesis 5b predicted that organizational identification would be positively related to organizational fit, confirmed by the zero-order correlations, organizational fit ($r = .36$, $p < .01$). A simple linear regression was used to assess whether organizational identification significantly predicted organizational fit, and the results (see Table 21) suggested that organizational identification explained 13.2% of the variance, $R^2 = .132$, $F(1, 78) = 11.901$, $p < .001$, and significantly predicted organizational fit, $B = .339$, $t = 3.450$, $p < .001$. Thus, hypothesis 5b is supported.

Table 21 Simple Linear Regression Organizational Identification - Organizational Fit Hypothesis 5b

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	OF → OID	.339	3.450	<.001*	Yes
R	.132				
F (1, 78)	11.901				

Note. * $p < 0.05$. OF: Organizational Fit; OID: Organizational Identification

The qualitative findings add weight, by indicating that individuals equated their level of oneness with organizations with personal values and individual perception of corporate reputation, making it a search parameter and filtering agent, to accept or reject a job opening, that also offers further backing for hypothesis 6b (see Table 26).

Hypothesis 5c predicted a positive relation between organizational identification and the four measures of corporate reputation, verified by the zero-order correlations, performance ($r = .23, p < .01$), reliability ($r = .31, p < .01$), social responsibility ($r = .26, p < .01$), and principles ($r = .19, p < .01$). A set of simple linear regressions for additional assessment followed, and the results (Table 22) suggested that organizational identification explained 5.2% of the variance on performance, $R^2 = .052, F(1,78) = 4.276, p < .05$, 9.7% of the variance on reliability, $R^2 = .097, F(1,78) = 8.360, p < .05$, 6.7% of the variance on social responsibility, $R^2 = .067, F(1,78) = 5.593, p < .05$, and 3.7% of the variance on principles, $R^2 = .037, F(1,78) = 3.023, p = .086$. And even though organizational identification could significantly predict performance, $B = .233, t = 2.068, p = .042$, reliability, $B = .304, t = 2.891, p = .005$, and social responsibility, $B = .270, t = 2.365, p = .021$ the same is not true for principles, $B = .232, t = 1.739, p = .086$. Thus, hypothesis 5c is partially supported.

Supporting these findings, the qualitative analysis indicated that the level of identification with organizations and the level of attraction to organizations, affected the job search in a direct manner, by being a criterion of said search and determining which applications are prioritized right at the beginning of the search (see Table 26).

Table 22 Simple Linear Regression Organizational Identification - Corporate Reputation Hypothesis 6

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	OID → Perf	.233	2.068	.042*	Yes
R	.052				
F (1, 78)	4.276				
Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	OID → Reliabt	.304	2.891	.005*	Yes
R	.097				
F (1, 78)	8.360				
Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	OID → SR	.270	2.365	.021*	Yes
R	.067				
F (1, 78)	5.593				
Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	OID → Princpls	.232	1.739	.086	No
R	.037				
F (1, 78)	3.023				

Note. * $p < 0.05$. OID: Organizational Identification; Perf: Performance; Reliabt: Reliability; SR: Social Responsibility; Princpls: Principles

Hypothesis 6aa predicted that the four measures of corporate reputation would be positively related to one measure of proactive personality, vision, confirmed by the zero-order correlations, performance ($r = .53, p < .01$), reliability ($r = .52, p < .01$), social responsibility ($r = .42, p < .01$), and principles ($r = .39, p < .01$). A multiple linear regression analysis was conducted to examine whether vision can be predicted by performance, reliability, social responsibility and principles, the results indicated that the model was significant, $F(4,75) = 8.962, p < .001$, explaining 32.3% ($R^2 = .323$) of the variance in vision. However, only performance ($B = .254, t = 2.029, p < .05$) contributed significantly to the model. Thus, hypothesis 6aa is partially supported, as demonstrated by the table (23) below.

Table 23 Multiple Linear Regression Corporate Reputation - Proactive Personality Hypothesis 7a

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	Perf → Vision	.254	2.029	.046*	Yes
H2	Reliabt → Vision	.213	1.834	.071	No
H3	SR → Vision	.061	.562	.576	No
H4	Princpls → Vision	-.064	-.637	.526	No
R					No
F (1, 78)					

Note. * $p < 0.05$. Perf: Performance; Reliabt: Reliability; SR: Social Responsibility; Princpls: Principles

Hypothesis 6ab predicted that the four measures of corporate reputation would be positively related to one measure of proactive personality, efficacy, validated by the zero-

order correlations, performance ($r = .46, p < .01$), reliability ($r = .32, p < .01$), social responsibility ($r = .23, p < .01$), and principles ($r = .20, p < .01$). The multiple linear regression analysis results (Table 24) showed that the model was significant, $F(4, 75) = 6.348, p < .001$, and explained 25.3% ($R^2 = .253$) of the variance in efficacy. Nevertheless, only performance ($B = .660, t = 3.871, p < .001$) contributed significantly to the model. Thus, hypothesis 6a is partially supported.

Table 24 Multiple Linear Regression Corporate Reputation - Proactive Personality Hypothesis 7b

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	Perf → Efficacy	.660	3.871	<.001*	Yes
H2	Reliabty → Efficacy	.013	.080	.936	No
H3	SR → Efficacy	-.023	-1.153	.879	No
H4	Princpls → Efficacy	-.244	-1.791	.077	No
R					No
F (1, 78)					

Note. * $p < 0.05$. Perf: Performance; Reliabty: Reliability; SR: Social Responsibility; Princpls: Principles

Hypothesis 6b predicted that organizational fit would be positively related to the four measures of corporate reputation, performance, reliability, social responsibility, and principles, validated by the zero-order correlations, performance ($r = .60, p < .01$), reliability ($r = .53, p < .01$), social responsibility ($r = .46, p < .01$), and principles ($r = .63, p < .01$). As a further verification of these relationships, a multiple linear regression analysis was conducted. The results revealed that the model was significant, $F(4, 75) = 14.904, p < .001$, explaining 44.3% ($R^2 = .443$) of the variance in organizational fit. However, only principles ($B = .338, t = 3.006, p < .05$) contributed significantly to the model. Thus, hypothesis 6b is partially supported.

Table 25 Multiple Linear Regression Corporate Reputation - Organizational Fit Hypothesis 8

Hypothesis	Regression Weights	Beta Coefficient	t	p-value	Hypothesis Supported
H1	Perf → OF	.224	1.592	.116	No
H2	Reliabty → OF	.134	1.029	.307	No
H3	SR → OF	-.099	-.815	.418	No
H4	Princpls → OF	.338	3.006	.004*	Yes
R	.443				
F (4, 75)		14.904			

Note. * $p < 0.05$. OF: Organizational Fit; Perf: Performance; Reliabty: Reliability; SR: Social Responsibility; Princpls: Principles

Qualitative findings

Furthermore, the qualitative data is able to provide additional findings that will strengthen the results from the quantitative data that respond to the hypotheses proposed in this study.

As previously mentioned H1 was validated by qualitative information, considering that some interviewees mentioned that (in interview no. 7 "*I don't police myself regarding the number of times I think about it throughout the day, but it is a constant and recurring feeling and thought*"), caused by the lack or insufficiency of value from the feedback (in interview no. 4 "*the feedback itself, was not very helpful, they said no, but not why*") that lead to an increase in the frequency of job search behaviours (in interview no. 9 "*I activated many notifications on LinkedIn to receive x vacancies, to receive vacancies related to this and that*").

In contrast, H2a was supported by the quantitative results, nonetheless, it found no further support in the qualitative data. Following this, the overall data indicated that due to a set of conditions such as the frailty of the connection between job search effort and protean career, possibly due to the sample size, H2b was to be rejected.

Following H1, H2c was supported by the quantitative data and the follow-up qualitative information corroborated this hypothesis, in the sense that some interviewees mentioned that they would only apply if they perceived a certain level of matching with a given organization (in interview no. 1 "*I end up just applying for jobs that I think really fit me and what I want, so I don't run the risk of applying for jobs that don't make sense*").

Comparatively, hypotheses H3a, H3b, and H3c were all partially supported by the quantitative findings, but no validation could be found in any form in the qualitative results, therefore, these hypotheses were rejected, based on the fact that further research is necessary to either support it or outright reject it, and as such the first recommendation of the present study comes forward and refers to the possibility of testing the effects of proactive personality in the behaviours of job searchers.

Hypotheses 4 and 7 were completely verified by the findings in the qualitative data, considering that different interviewees revealed that the decision to apply to open positions depended on whether they understood a fit with either the job or the company (in interview no. 2 "*has to be synonymous with a job with which we identify ourselves with*") and whether this job could satisfy personal needs (in interview no. 5 "*if the remuneration is good, if I am able to pay the bills*") along with other valuable information that can be found in Table 26.

Considering that hypothesis 5a was rejected by the quantitative data, that indicated no information that linked organizational identification with the level of identification with

a job, P-J fit, no confirmation was sought in the qualitative data. In opposition, H6a was partially supported by the quantitative results, however, no substantiating evidence was obtained during the analysis of the qualitative data.

Differing from the previous hypothesis, statements from different interviewees such as (in interview no. 12 *"I want a company where it makes sense for me to be at and that I see myself in, that my values are identical, that they are similar, many of them may not be, but that the majority of them are identical to mine"*) or (in interview no. 1 *"Because if it is a company with a bad reputation at several levels, namely sustainability practices, environmental sustainability, or even within the company itself, maybe it is a company that does not match my values, our values are not common, so maybe I will think twice before applying"*) lead to the validation of hypotheses H5b and H6b, that correspond to the level of fit between individuals and organizations and with its reputation.

Likewise, hypothesis 5c was backed by the findings in the qualitative data, seeing as some interviewees consider that feeling one with a possible employer (in interview no. 11 *"It influences because the fact that there is a company already with a certain reputation, a certain name turns out to be almost the first to whom I will send the curriculum"*) as well as their perception of reputation (in interview no. 7 *"yes, it has a value, I won't say its 100% determinant, but it influences my willingness to be part of that group a bit"*), influences the decision to apply. Yet, instead of using one or the other, the interviews data also indicated that the combination of both perceptions influences the decision-making process. Thus, enabling the decision if it is an opportunity they are interested in, as mentioned by one interviewee (in interview no. 13 *"I try to combine the two things, there are places that are on the attractions list, but that you know that there is not much quality, either by friends who tell you have worked there and did not like it and obviously I also take that into account"*).

The qualitative data also indicated individuals found the feedback lacking in quantity (in interview no. 8 *"I did over a hundred applications and got three answers"*) and worth (in interview no. 12 *"A lot is useless, because they are those automatic messages"*), which in no way or form helps individuals to adapt their search, and can hinder the progress of the search (Wanberg et al., 2012) or even cause a negative affect response (in interview no. 3 *"I think most of the time it's not useful because I don't gain any information"*), and these affective

states must be regulated to avoid any permanent damage to individuals (in interview no. 4 "there were situations where I felt quite stressed, a little more emotionally weakened, and I had to do some management, some management of emotions, thoughts and feelings").

Table 26 Qualitative findings

Hypothesis	Theme	Qualitative findings
1	Affective rumination (repetitive thinking)	"Yes. And several times a day" (in interview no. 1)
		"I don't police myself regarding the number of times I think about it throughout the day, but it is constant and recurring feeling and thought" (in interview no. 7)
		"Lately every second" (in interview no. 11)
	Job search effort (increase effort)	"Very often, so until I got something, I was always thinking about it, every day I'd see what was going on, the new jobs" (in interview no. 12)
		"I activated many notifications on LinkedIn to receive x vacancies, to receive vacancies related to this and that" (in interview no. 9)
Feedback - Self-regulation	"so if the person does not know well, does not have the notion "if I have no experience" or if I do not have... I don't know, something very important to that position and ends up not knowing, not having that feedback, maybe yes I think it doesn't help much to guide this job search (in interview no. 2") "the feedback itself, was not very helpful, they said no, but not why" (in interview no. 4)	
Negative affect	"I really wanted that spot and at the time I was so sad that I wanted to turn it off, I remember that I didn't feel like talking" (in interview no. 4) "sometimes it's frustrating and there was a time I associated job search with distress because you don't get an answer" (in interview no. 10)	
2a	Job search effort - Proactive Personality	Supported in quantitative data. However, no confirming evidence was found in the qualitative findings
2b	Job search effort - Protean Career	Rejected
2c	Job search effort - Person-Job Fit - Decision-making	"I end up just applying for jobs that I think really fit me and what I want, so I don't run the risk of applying for jobs that don't make sense" (in interview no. 1)
		"from the information available on the company and to understand if there is fit, if there is adjustment/fit or not, and that will later determine if I apply or not" (in interview no. 2) "I always try to see if there is anything that I like in the job description, that I imagine doing in the future" (in interview no. 4)
3a	Proactive Personality - Person-Job fit	Supported in quantitative data. However, no confirming evidence was found in the qualitative findings
3b	Proactive Personality - Person-Organization fit	Supported in quantitative data. However, no confirming evidence was found in the qualitative findings
3c	Proactive Personality - Protean Career	Supported in quantitative data. However, no confirming evidence was found in the qualitative findings

	Person-job fit (KSAs) - Employment Quality	“has to be synonymous with a job with which we identify ourselves with (in interview no. 2”)
	Person-job fit (KSAs) - Decision-making	“it is important to make informed and fair decisions for both sides. Not wasting my time or the company's" (in interview no. 5)
4+7	Job descriptions, Accessible information	“and when I see the selection criteria, I see the name of the company and do a company-related search and try to see if there is, for example, something online (in interview no.6”)
	Decision-making	“I think this is always a point to value because it helps us a lot in job search and to make the decision of which vacancies and which companies make the most sense for us our tastes or not (in interview no. 8”)
	Fair remuneration - Decision-making	“if the remuneration is good, if I am able to pay the bills” (in interview no. 5)
5a	Organizational identification - Person-Job Fit	Rejected
	Organizational identification - Person-Organization Fit - Decision-making	“I want a company where it makes sense for me to be at and that I see myself in, that my values are identical, that they are similar, many of them may not be, but that the majority of them are identical to mine (in interview no. 12”)
5b+6b	Organizational identification - Person-Organization Fit - Decision-making	"Because if it is a company with a bad reputation at several levels, namely sustainability practices, environmental sustainability, or even within the company itself, maybe it is a company that does not match my values, our values are not common, so maybe I will think twice before applying" (in interview no. 1)
5c	Organizational identification - Reputation - Decision-making	“It influences because the fact that there is a company already with a certain reputation, a certain name turns out to be almost the first to whom I will send the curriculum” (in interview no. 11) "yes, it has a value, I won't say its 100% determinant, but it influences my willingness to be part of that group a bit" (in interview no. 7)
6a	Corporate reputation - Proactive personality	Supported in quantitative data. However, no confirming evidence was found in the qualitative findings
-	Reputation - Employment quality - Decision-making	“I try to combine the two things, there are places that are on the attractions list, but that you know that there is not much quality, either by friends who tell you have worked there and did not like it and obviously I also take that into account (in interview no. 13”) "Positively. Meaning, if a company has a good reputation, I will more easily apply there" (in interview no. 5)
-	Feedback	“I did over a hundred applications and got three answers.” (in interview no. 8) “A lot is useless, because they are those automatic messages” (in interview no. 12) “I think most of the time it's not useful because I don't gain any information.” (in interview no. 3)
-	Self-regulation - Affective Rumination	“Actually, as in everything I need a break, I'm going to get off the computer for a while, focus on something else and then come back” (in interview no. 11) "I may stop for some other reason, somebody talked t me or called me, but then I continue" (in interview no. 10)

		"when I don't get answers it demotivates a little and I don't want to keep looking" (in interview no. 3)
		"but of course it's frustrating to go looking for a job and be constantly watching every week, you also need to know how to manage your anxiety" (in interview no. 6)
-	Emotional regulation	"there were situations where I felt quite stressed, a little more emotionally weakened, and I had to do some management, some management of emotions, thoughts and feelings" (in interview no. 4)
		Yes, I think we have to manage... manage well what we are feeling and stay focused (in interview no. 2)
		"I don't know if it was because it was at this stage of the pandemic, where many vacancies, at least I think that's what happened, ceased to exist, so the feedback was automatically not" (in interview no. 4)
	Covid-19 Pandemic - Job search - Feedback -	"I've been looking for some time and only took rejections, the ones I was referring to "unfortunately due to Covid we're going to have to cancel the vacancy" or "unfortunately we won't go through with your process" and that ends up being a little bit demotivating and thus, a willingness to throw down one's arms (in interview no. 9)
-	Affective responses - Recruitment process changes - Employment quality	"I think it is very important also to be able to have access to for example a computer, a telephone, telephone contacts especially now with this issue of the pandemic, in which everything the process of interviews, contacts, is all kind of remote" (in interview no.7)
		"I think at least youths were very afraid of the future they would have post pandemic, at least in my perspective, I was very, very stressed, if the pandemic would take the right opportunity for me at the professional market level" (in interview no. 8)
		"the quality that is nowadays provided to interns on the job market is not uniform; I think that very often, and even more during the pandemic, this situation has been worsening" (in interview no. 8)

Moreover, the qualitative findings also indicated that the current pandemic of Covid-19 proved disturbing for job searchers by affecting the number of offers on the market and the feedback on ongoing and new recruitment processes "(in interview no. 9 *"I've been looking for some time and only took rejections, the ones I was referring to "unfortunately due to Covid we're going to have to cancel the vacancy" or "unfortunately we won't go through with your process" and that ends up being a little bit demotivating and thus, a willingness to throw down one's arms"*).

It also imprinted changes in the way recruitment processes are conducted and the type of tools individuals must have access to (in interview no.7 *"I think it is very important also to be able to have access to for example a computer, a telephone, telephone contacts especially now with this issue of the pandemic, in which everything the process of interviews, contacts, is all kind of remote"*).

The current pandemic has also brought uncertainty to the job market with many being laid off and many having less opportunities (in interview no. 8 *"I think at least youths were very afraid of the future they would have post pandemic, at least in my perspective, I was*

very, very stressed, if the pandemic would take the right opportunity for me at the professional market level”).

Ultimately the pandemic also caused the perception of the quality of employment to become more negative (in interview no. 8 *“the quality that is nowadays provided to interns on the job market is not uniform; I think that very often, and even more during the pandemic, this situation has been worsening”*). This information is summarized in table (26).

Discussion

This study intended to investigate the relationships between job search, specifically its propensity to self-regulate, employment quality, several organizational indicators and feedback, as well as its decision-making process, recurring to participants that were recent bachelor and master graduates or close to a master’s completion. All in all, the results indicated a few insights that increase the available knowledge of employment research. In line with the hypotheses put forward for the present study, job search intensity and job search effort were found to have a positive relationship ($r = .42, p < .01$) through affective rumination. Job search effort was also found to be positively related to person-job fit ($r = .25, p < .01$). And the perceptions of employment quality, person-job fit, person-organization fit, corporate reputation, and the level of identification with organizations were found to be connected among themselves in different combinations that ultimately share the same role of narrowing the pool of vacancies to those that are of interest to job seekers, thus influencing the decision-making process.

The present study produced several results, the first of these results supported H1, and implied that at low and average affective rumination there is no relationship between job search intensity and job search effort, which may be the cause for the lack of adjustment of job search behaviours, on the other hand at high affective rumination there is a slight increase in the effort dispended during job search (Chawla et al., 2019). Conversely, and considering this to be a self-regulated process this relationship is also affected by feedback. Following this pattern, Kluger & DeNisi (1996) argued that feedback lacking informational value is less useful, and despite the observed increase in the frequency of job search behaviours, individuals also hinted that their search remained unaltered, due to the low-quality or near

inexistent feedback (Steelman et al., 2004; M. Wang et al., 2015) and did not give a positive contribution to the fold (Dahling et al., 2017; Whitaker & Levy, 2012). These findings, suggest that despite the lack of external response from the environment to adapt their job search, individuals may feel the need to adjust the job search by increasing their efforts and expecting an increase in the feedback, which may be the result of the positive affect observed in H1, distinguished from its negative form, by being described as “problem-solving pondering” (Cropley & Zijlstra, 2011; Querstret & Cropley, 2012). Furthermore, this study’s findings also imply that the lack of feedback may trigger negative affect, and ruminative behaviours, having the same effect of low-quality feedback. Thus, further investigation into these implications is needed.

Traditionally, P-J and P-O fit despite being independent from other concepts, have been widely used as theoretical background or bridges between concepts, this study’s second finding expands existing knowledge of their role in a job search by acknowledging both perceptions as independent influencers of the decision-making process, suggesting that they function as screening agents that establish the level of job seeker’s match to jobs and companies, and are determinant to the intention to apply, they also act as a contact between job search and the perception of employment quality, by also influencing the decisions regarding vacancies (Saks & Ashforth, 2002). Furthermore, P-O fit was also found to be related to organizational identification ($r = .12, p < .01$), being consistent with previous research (Demir et al., 2015) meaning that individuals compare personal values with those of an organization to assess the level of compatibility, which is in essence another way to discern which job offers found in the initial search are good matches and may lead to employment.

Similarly, the third finding indicated a relationship between corporate reputation and organizational identification ($r = .23, r = .31, r = .26, r = .19, p < .01$) (Öncer & Yıldız, 2012), suggesting that individuals use their perception of oneness with organizations and corporate reputation as the parameters that restrict the job search and determine with which organizations they share more values and traits, affecting the decision-making process of job search (Alniacik et al., 2012; Dutton et al., 1994; Turban & Cable, 2003). Likewise, Saks & Ashforth (2002), explored a relationship between employment quality and the decision-

making process of job search, and the fourth finding of the present study implied that this relationship is based on the function attributed to the perception of employment quality, that is, individuals see it and employ it as another filtering tool to distinguish job vacancies from one another.

Furthermore, the qualitative data of this study lead to findings, that regards the impact of the Covid-19 pandemic that has been affecting the world for the past two years and has been generally disruptive. As such the employment market was no exception, with significant levels of job loss (Koopmann et al., 2021), and the reduction of market offers (Gabriel et al., 2021). In accordance with this disruptiveness, the abrupt interruption of ongoing recruitment processes, upfront negative feedback, and the perception of a decrease in employment quality ultimately imply an increase in job market uncertainty and general uncertainty for the future (Carnevale & Hatak, 2020; Godinic et al., 2020). On the other hand, the analysis of the qualitative data hinted facts that led to the dismissal of some proposed hypotheses.

Such as H_{2b} that proposed a relationship between job search effort and protean career orientation ($r = .19$, $r = .27$, $p < .01$), considering that both indicate the intention of changing the status quo (Cortellazzo et al., 2020; Lopez-Kidwell et al., 2013). In the same sense that hypothesis 2_a, proposed that the frequency with which individuals engage in job search behaviours would be predicted by the level of fit with organizations ($r = .21$, $p < .01$). Conversely, H_{5a} proposed that the level of identification with an organization is positively associated with the level of fit each individual has with a job ($r = .36$, $p < .01$) that has been previously seen in the literature (Anaza, 2015), notwithstanding the positive relationships among constructs, all three hypotheses were rejected by the quantitative findings that found the proposed relationships irrelevant, due to the frail connection between constructs, and subsequent analyses. This rejection was further corroborated by the small sample size ($n = 80$; $n = 13$) that may not accurately represent the population in the study. Moreover, more research is needed to investigate the dynamic of these relationships by considering a bigger sample that can more accurately represent the population or a different population comprising more mature employment seekers.

Altogether, the findings of the present study agree with the literature that considers the decision-making of job search a sequential process (Faggian, 2014), that both P-J and P-

O fit, employment quality, and corporate reputation are thus far observed as indicators of job search behaviours and individual perceptions, this study's findings add another layer by indicating that individuals use these indicators in two manners, as job search parameters, making it a focused job search, that narrows the number of relevant positions at the beginning of the search, and as the pros and cons of each job opening found determining which are eligible to make an application, and which are to be discarded as irrelevant.

Practical Implications

Considering that the constant shifts in the job market and its uncertainty (Hensvik et al., 2021; Leduc & Liu, 2013; Ravn & Sterk, 2017) urge individuals to become distinguishable from one another to attract employers' attention, and that the frequency of job search behaviours is related to the propensity to enact changes and the perception of fit with jobs, the first recommendation is for individuals to consider thoroughly planning and organizing their job searches (Stremersch & van Hoyer, 2020), including focused job search strategies (Koen et al., 2010), in order to achieve job search success (Renn et al., 2014). Secondly, and following the same pattern, simply focusing on job search intensity and effort as job search behaviours that can predict the outcome of a job search is not enough, individuals should also give time and attention to networking, which may increase the number of opportunities (Forret, 2014), and may also influence their perceptions of fit with organizations and organizations' corporate reputation, that ultimately affects the decision-making process.

Furthermore, this study's third recommendation for job seekers is to invest in the diversification and development of their KSAs which may increase their level of desirability among the job seekers pool from the employer's perspective, which may also increase employment opportunities (Cottrell, 2021), and may be responsible for the increase of the perception of fit with jobs and the accuracy of this perception as a filter for the decision-making process of job search.

Regarding recruiting officers, employment counsellors and overall organizations, this study recommends firstly that they should look into job crafting as a way to improve the fit between jobs and individuals (Tims et al., 2016), and drastically improve job descriptions, seeing as this study found that most job descriptions are either too vague or impossible to

attain, which may make the decision-making process more complex and increase the length of the overall job search process. The second advice refers to organizations and feedback, that should be improved by being amply increased and bettered beyond the standard emails most job seekers receive (Wanberg et al., 2020), considering that individuals depend on the feedback from probable employers to adjust their search. Finally, it is suggested the improvement of the information available about organizations as well as the level of transparency of such information (Brown et al., 2006), that impacts individual's perception of organizational identification and the of reputation of the organizations and may determine whether individual apply to open positions within a given organization.

Limitations & Recommendations

The first limitation of the present study refers to the sample size. It had a small sample which restricted the generalization of the results. The sample size may not have been an all-encompassing representation of the Portuguese recent master graduate's population. Conversely, this may explain why some of the hypotheses were not supported or further corroborated by the qualitative findings. However, this may help researchers in future studies with bigger samples that they can compare with the present study and further the knowledge in the literature.

The lack of control over which course the participants took represents the second limitation, which makes it impossible to compare results between courses, nonetheless, future studies could test these conditions among different courses so that another layer of comprehension regarding job seeker's behaviour can be perceived. And this same reasoning can be applied to future studies regarding control variables, that constitutes the third limitation for the present one.

Regarding feedback and feedback quality, the results found in this study indicate that further information is needed, therefore, the lack of testing these constructs in a quantitative manner establishes the fourth limitation. Nevertheless, feedback quality (Chawla et al., 2019) should be measured quantitatively, which may provide another layer of information for the literature. Contrarily, the fifth limitation found in the current study understands that

personality should be considered in a qualitative manner in future research so that it may contribute with information that may substantiate the findings of the quantitative data.

The sixth and final limitation regards the type of study itself. This study did not comprehend distinct waves that could have generated data for comparison, especially the perceptions of fit pre and post employment, as well as controlling for job search outcomes. Nonetheless, future research could continue the present study considering the same population and a bigger sample, in order to generate data for comparisons.

In sum as previously alluded, the present study has a small sample and future studies must consider bigger samples that could be divided into the different courses, perhaps by gender, or even by age interval, in reality the possibilities are endless and can be all considered. Job search outcomes should also be contemplated in a longitudinal approach so that comparison pre and post entry in the job market can be made. Finally, an employment quality scale should be validated for Portugal, so that future studies can develop the existing research on the matter.

Conclusion

The results of this study indicated that individuals see innovative problem-solving contemplation as fuel to increase the level of energy they dispend in job search effort. And that this effort is somewhat related to more proactive personalities and the perception of corporate reputation, nevertheless, there must be further research on this matter. Furthermore, the perception of P-J fit influences the effort allocated to the job search and the decision of applying to a certain position. Once more, the propensity to proactive personality was linked to the perceptions of P-J and P-O fit as well as to protean career, however, it needs more exploration.

Altogether, individuals search for jobs to satisfy their needs, and engage in job search behaviours that will generate job openings from which they choose the opportunities most likely to lead to employment. And in order to choose from this pool of opportunities, individuals resort to a decision-making process, employing several parameters and conditions that narrow the number of offers found, by removing job offers that do not match their needs and values, and determine which openings and organization's values are more

aligned with theirs. Among these parameters are the individual perceptions of fit, both with jobs and organizations, of corporate reputation, of employment quality, and the level of compatibility with the organizations.

References

- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.009>
- Åkerstedt, T., Nilsson, P. M., & Kecklund, G. (2009). *Sleep and recovery* (pp. 205–247). [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007009](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007009)
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 7, pp. 263–295). JAI Press Inc. <https://doi.org/10.4135/9781849200455.n11>
- Ali, R., Lynch, R., Melewar, T. C., & Jin, Z. (2015). The moderating influences on the relationship of corporate reputation with its antecedents and consequences: A meta-analytic review. *Journal of Business Research*, 68(5), 1105–1117. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.10.013>
- Alniacik, E., Alniacik, U., & Erdogmus, N. (2012). How do the dimensions of corporate reputation affect employment intentions. *Corporate Reputation Review*, 15(1), 3–19. <https://doi.org/10.1057/crr.2011.25>
- Amundson, N. E., & Borgen, W. A. (1982). The Dynamics of Unemployment: Job Loss and Job Search. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(9), 562–564. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1982.tb00723.x>
- Anaza, N. A. (2015). Relations of fit and organizational identification to employee-customer identification. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 925–939. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0389>
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Handbook of Career Theory. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory* (1st ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511625459>

- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199–214. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.199>
- Ashford, S. J., & Tsui, A. S. (1991). Self-regulation for Managerial Effectiveness: The Role of Active Feedback Seeking. *Academy of Management Journal*, 34(2), 251–280. <https://doi.org/10.5465/256442>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. In *Journal of Management* (Vol. 34, Issue 3, pp. 325–374). <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Ballout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741–765. <https://doi.org/10.1108/02683940710837705>
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job Search Activities: an Examination of Changes Over Time. *Personnel Psychology*, 47(4), 739–766. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01574.x>
- Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. In *Handbook of Career Theory* (Vol. 91, Issue 2, pp. 41–65). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459.005>

- Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2702–2723. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.896389>
- Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2010). Career issues. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization*. (pp. 67–113). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-003>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bescond, D., Châtaignier, A., & Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review*, 142(2), 179–212. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2003.tb00258.x>
- Bhattacharya, C. B., Rao, H., & Glynn, M. A. (1995). Understanding the Bond of Identification: An Investigation of its Correlates among Art Museum Members. *Journal of Marketing*, 59(4), 46–57. <https://doi.org/10.1177/002224299505900404>
- Blau, G. (1993). Further Exploring the Relationship Between Job Search and Voluntary Individual Turnover. *Personnel Psychology*, 46(2), 313–330. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00876.x>
- Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. In *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (Vol. 59, Issue 2, pp. 288–312). <https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>
- Boccuzzo, G., & Gianecchini, M. (2015). Measuring Young Graduates' Job Quality Through a Composite Indicator. *Social Indicators Research*, 122(2), 453–478. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0695-6>

- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). The Role of Human Resource Systems in Job Applicant Decision Processes. *Journal of Management*, 20(3), 531–551. <https://doi.org/10.1177/014920639402000301>
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. In *Journal of Cross-Cultural Psychology* (Vol. 1, Issue 3). <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Brown, T. J., Dacin, P. A., Pratt, M. G., & Whetten, D. A. (2006). Identity, intended image, construed image, and reputation: An interdisciplinary framework and suggested terminology. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(2), 99–106. <https://doi.org/10.1177/0092070305284969>
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459–477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Burgess, J., & Connell, J. (2008). HRM and job quality: An overview. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 407–418. <https://doi.org/10.1080/09585190801895494>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Cabrera, E. F. (2009). Protean organizations: Reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International*, 14(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/13620430910950773>
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring Person-Job Fit With a Profile-Comparison Process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648–657. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.648>
- Carless, S. A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of*

Occupational and Organizational Psychology, 78(3), 411–429.
<https://doi.org/10.1348/096317905X25995>

Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>

Cervone, D., & Pervin, L. A. (2013). *Personality : theory and research* (12th ed.). Wiley.

Chawla, N., Gabriel, A. S., da Motta Veiga, S. P., & Slaughter, J. E. (2019). Does feedback matter for job search self-regulation? It depends on feedback quality. *Personnel Psychology*, 72(4), 513–541. <https://doi.org/10.1111/peps.12320>

Chun, R. (2005). Corporate reputation: Meaning and measurement. *International Journal of Management Reviews*, 7(2), 91–109. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00109.x>

Clark, A. (1998). What Makes a Good Job? Evidence From OECD Countries. In *OECD*. <https://doi.org/10.1787/18151981>

Cooke, G. B., Donaghey, J., & Zeytinoglu, I. U. (2013). The nuanced nature of work quality: Evidence from rural Newfoundland and Ireland. *Human Relations*, 66(4), 503–527. <https://doi.org/10.1177/0018726712464802>

Cortellazzo, L., Bonesso, S., Gerli, F., & Batista-Foguet, J. M. (2020). Protean career orientation: Behavioral antecedents and employability outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103343. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103343>

Cottrell, S. (2021). *Skills for Success: personal development and employability* (S. Cottrell, Ed.; 4th ed.). Red Globe Press. www.thestudyspace.com

Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532–537. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.532>

- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd ed.). <https://doi.org/10.1111/j.1753-6405.2007.00096.x>
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28(1), 23–30. <https://doi.org/10.1002/smi.1397>
- Cropley, M., & Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination. *Handbook of Stress in the Occupations, 1776*, 487–501. <https://doi.org/10.4337/9780857931153.00061>
- da Motta Veiga, S. P., & Gabriel, A. S. (2016). The role of self-determined motivation in job search: A dynamic approach. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 350–361. <https://doi.org/10.1037/apl0000070>
- da Motta Veiga, S. P., & Turban, D. B. (2018). Insight into job search self-regulation: Effects of employment self-efficacy and perceived progress on job search intensity. *Journal of Vocational Behavior*, 108(November 2017), 57–66. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.010>
- da Motta Veiga, S. P., Turban, D. B., Gabriel, A. S., & Chawla, N. (2018). From the unfolding process to self-regulation in job search: Integrating between-and within-person approaches. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 36, 241–272. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120180000036007>
- Dahling, J. J., Gabriel, A. S., & MacGowan, R. (2017). Understanding typologies of feedback environment perceptions: A latent profile investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 133–148. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.007>
- de Bustillo, R. M., Fernandez-Macias, E., Antón, J.-I., & Esteve, F. (2009). *Indicators of job quality in the European Union*. 1–162.

- de Bustillo, R. M., Fernández-Macías, E., Esteve, F., & Antón, J. I. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3), 447–475. <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>
- de Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007>
- DeConinck, J., DeConinck, M. B., & Lockwood, F. (2015). Influence of Job Fit, Perceived Support, and Organizational Identification in the Sales Force: An Analysis of Antecedents and Outcomes. *Archives of Business Research*, 3(5), 51–60. <https://doi.org/10.14738/abr.35.1489>
- Deephouse, D. (2000). Media reputation as a strategic resource: an integration of mass communication and resource-based theories. *Journal of Management*, 26(6), 1091–1112. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(00\)00075-1](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00075-1)
- Demir, M., Demir, S. sen, & Nield, K. (2015). The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2), 369–386. <https://doi.org/10.3846/16111699.2013.785975>
- Direnzo, M., & Greenhaus, J. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. In *Academy of Management Review* (Vol. 36, Issue 3, pp. 567–589). <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.61031812>
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538–560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. v. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239. <https://doi.org/10.2307/2393235>

- Edwards, J. J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 283–357). <https://psycnet.apa.org/record/1991-98004-008>
- Ellis, C., Skidmore, S. T., & Combs, J. P. (2017). The Hiring Process Matters: The Role of Person–Job and Person–Organization Fit in Teacher Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, *53*(3), 448–474. <https://doi.org/10.1177/0013161X16687007>
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). Career attitudes and subjective career success: Tackling gender differences. *Gender in Management*, *26*(3), 234–250. <https://doi.org/10.1108/175424111111130990>
- Faggian, A. (2014). Job Search Theory. In *Handbook of Regional Science* (pp. 59–73). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-23430-9_8
- Fetters, M. D., & Molina-Azorin, J. F. (2017). The Journal of Mixed Methods Research Starts a New Decade: The Mixed Methods Research Integration Trilogy and Its Dimensions. *Journal of Mixed Methods Research*, *11*(3), 291–307. <https://doi.org/10.1177/1558689817714066>
- Findlay, P., Kalleberg, A. L., & Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, *66*(4), 441–451. <https://doi.org/10.1177/0018726713481070>
- Fiol, C. M., & Kooor-Misra, S. (1997). Two-Way Mirroring: Identity and Reputation when Things go Wrong. *Corporate Reputation Review*, *1*(1–2), 147–151. <https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540030>
- Fisher, R. J., & Wakefield, K. (1998). Factors leading to group identification: A field study of winners and losers. *Psychology and Marketing*, *15*(1), 23–40. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6793\(199801\)15:1<23::AID-MAR3>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6793(199801)15:1<23::AID-MAR3>3.0.CO;2-P)

- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*. Harvard Business School Press. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.9603293245>
- Fombrun, C. J., Ponzi, L. J., & Newburry, W. (2015). Stakeholder tracking and analysis: The RepTrak® System for measuring corporate reputation. *Corporate Reputation Review*, 18(1), 3–24. <https://doi.org/10.1057/crr.2014.21>
- Fombrun, C., & Shanley, M. (1990). What ' s in a Name ? Reputation Building and Corporate Strategy Author (s): Charles Fombrun and Mark Shanley Source : The Academy of Management Journal , Vol . 33 , No . 2 (Jun . , 1990), pp . 233-258 Published by : Academy of Management Stable URL : h. *Academy of Management Journal*, 33(2), 233–258. <https://doi.org/10.2307/256324>
- Forret, M. L. (2014). Networking as a job-search behavior and career management strategy. In *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (pp. 275–291). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.022>
- Funder, D. C. (2016). The Personality Puzzle. Seventh Edition. In *References*.
- Gabriel, A. S., Macgowan, R. L., Ganster, M. L., & Slaughter, J. E. (2021). The Influence of COVID-Induced Job Search Anxiety and Conspiracy Beliefs on Job Search Effort: A Within-Person Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 657–673. <https://doi.org/10.1037/apI0000926>
- Gallie, D. (2007). Production regimes and the quality of employment in Europe. *Annual Review of Sociology*, 33, 85–104. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131724>
- Ghai, D. (2003). Ghai () decent work - concepts and indicators.pdf. In *International Labour Review* (Vol. 142, Issue 2, pp. 113–145).
- Godinic, D., Obrenovic, B., & Khudaykulov, A. (2020). Effects of Economic Uncertainty on Mental Health in the COVID-19 Pandemic Context: Social Identity Disturbance, Job Uncertainty and Psychological Well-Being Model. *International Journal of Innovation*

and Economic Development, 6(1), 61–74. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.61.2005>

Green, F. (2006). Demanding Work: The Paradox of Job Quality in The Affluent Economy. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (1st ed.). Princeton University Press.

Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 255–274. <https://doi.org/10.3102/01623737011003255>

Guest, G. (2013). Describing Mixed Methods Research: An Alternative to Typologies. In *Journal of Mixed Methods Research* (Vol. 7, Issue 2, pp. 141–151). Morse & Niehaus. <https://doi.org/10.1177/1558689812461179>

Hall, D. (2002). Careers in and out of Organizations. In *Careers in and out of Organizations*. Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231174>

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>

Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176. <https://doi.org/10.2307/2391488>

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>

Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed mediation, moderation, and conditional process modeling. In *Journal of Educational Measurement* (pp. 1–39). <https://doi.org/10.1111/jedm.12050>

- Heckathorn, D. D. (2011). Comment: Snowball versus respondent-driven sampling. *Sociological Methodology*, 41(1), 355–366. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9531.2011.01244.x>
- Hensvik, L., le Barbanchon, T., & Rathelot, R. (2021). Job search during the COVID-19 crisis. *Journal of Public Economics*, 194, 104349. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104349>
- Hu, S., Liu, H., Zhang, S., & Wang, G. (2020). Proactive personality and cross-cultural adjustment: Roles of social media usage and cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 74(September 2019), 42–57. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.10.002>
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2005). Goal regulation across time: The effects of feedback and affect. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 453–467. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.453>
- ILO. (1999). *Decent work*. International Labour Office,. <http://digitallibrary.un.org/record/276393>
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. (2007). Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112–133. <https://doi.org/10.1177/1558689806298224>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). AN EMPIRICAL INVESTIGATION OF THE PREDICTORS OF EXECUTIVE CAREER SUCCESS. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621–652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>

- Kalleberg, A. L., & Vaisey, S. (2005). Pathways to a good job: Perceived work quality among the machinists in North America. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 431–454. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00363.x>
- Kanfer, R., & Bufton, G. M. (2015). Job Loss and Job Search: A Social-Cognitive and Self-Regulation Perspective. In U.-C. Klehe & E. van Hooft (Eds.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (Vol. 1, Issue April). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.002>
- Kanfer, R., Kantrowitz, T. M., & Wanberg, C. R. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Kircanski, K., Thompson, R. J., Sorenson, J., Sherdell, L., & Gotlib, I. H. (2018). The everyday dynamics of rumination and worry: precipitant events and affective consequences. *Cognition and Emotion*, 32(7), 1424–1436. <https://doi.org/10.1080/02699931.2017.1278679>
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254–284. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.254>
- Koen, J., Klehe, U.-C., van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Koopmann, J., Liu, Y., Liang, Y., & Liu, S. (2021). Job search self-regulation during COVID-19: Linking search constraints, health concerns, and invulnerability to job search processes and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 106(7), 975–989. <https://doi.org/10.1037/apl0000938>

- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1–27. <https://doi.org/10.1002/job.234>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. In *Personnel Psychology* (Vol. 49, Issue 1, pp. 1–49). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643–671. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor FIT. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Krueger, A. B., & Mueller, A. (2010). Job search and unemployment insurance: New evidence from time use data. *Journal of Public Economics*, 94(3–4), 298–307. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2009.12.001>
- Leduc, S., & Liu, Z. (2013). *Uncertainty and the Slow Labor Market Recovery*. <http://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/2013/july/us-labor-market->
- Leschke, J., Watt, A., & Finn, M. (2008). Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index. *ETUI-REHS Working Paper*, 2008.03, 1–23. <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Putting-a-number-on-job-quality>
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395–404. <https://doi.org/10.1037/a0018079>

- Liu, S., Wang, M., Liao, H., & Shi, J. (2014). Self-regulation during job search: The opposing effects of employment self-efficacy and job search behavior self-efficacy. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1159–1172. <https://doi.org/10.1037/a0036692>
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin, 90*(1), 125–152. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>
- London, M., & Stumpf, S. A. (1982). *Managing careers*. https://scholar-google-fr.ezscd.univ-lyon3.fr/scholar?hl=fr&as_sdt=0%2C5&q=London+et+Stumpf%2C+1982%2C+Managing+careers.+&btnG=
- Lopez-Kidwell, V., Grosser, T. J., Dineen, B. R., & Borgatti, S. P. (2013). What matters when: A multistage model and empirical examination of job search effort. *Academy of Management Journal, 56*(6), 1655–1678. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0546>
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior, 84*(2), 142–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.004>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Malhotra, N. K., & Birks, D. F. (2003). *An Applied Approach* (Third). Pearson Education Limited.
- Mayer, J. D. (2007). News and Reviews. *The Online Newsletter for Personality Science, 1*(1), 1–4.
- Mehl, M. R., Gosling, S. D., & Pennebaker, J. W. (2006). Personality in its natural habitat: Manifestations and implicit folk theories of personality in daily life. *Journal of*

Personality and Social Psychology, 90(5), 862–877. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.862>

Mete, E. S., Sökmen, A., & Biyik, Y. (2016). R M B R The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees. *International Review of Management and Business Research*, 5, 3. www.irnbrjournal.com

Milkovich, G., & Hall, D. T. (1977). Careers in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 535. <https://doi.org/10.2307/2392189>

Mischel, W., Shoda, Y., & Ayduk, O. (2008). *Introduction to Personality: Toward an Integrative Science of the Person*. <https://doi.org/10.3171/2008.11.JNS081248>

Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109–117. <https://doi.org/10.1108/02683940710726375>

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268–277. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1)

Öhlén, J. (2011). Mixed Method Design : Principles and Procedures. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 12(1). <https://books.google.com/books?hl=pt-PT&lr=&id=UV2IDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Morse,+Janice+M.,+and+Linda+Niehaus.+2009.Mixed+method+design:+Principles+and+procedures.+Walnut+Creek:+Left+Coast+Press.&ots=QAKxRLyiKq&sig=ta9qFfcUzrmyCqyMh0HDbITZdSk>

Öncer, A. Z., & Yıldız, M. L. (2012). The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 714–723. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1049>

O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). PEOPLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE: A PROFILE COMPARISON APPROACH TO

ASSESSING PERSON-ORGANIZATION FIT. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. <https://doi.org/10.5465/256404>

Owen, D., & Noonan, M. (2013). Preparing and conducting interviews to collect data. Doody O, Noonan M. *Nurse Researcher*.

Pachulicz, S., Schmitt, N., & Kuljanin, G. (2008). A model of career success: A longitudinal study of emergency physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 242–253. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.003>

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>

Payne, D. E., & Patchen, M. (1973). Participation, Achievement, and Involvement on the Job. *Social Forces*, 51(4), 512. <https://doi.org/10.2307/2576718>

Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2015). Multilevel and Strategic Recruiting: Where Have We Been, Where Can We Go From Here? In *Journal of Management* (Vol. 41, Issue 5, pp. 1416–1445). <https://doi.org/10.1177/0149206315582248>

Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N., & Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics*, 50(11), 1931–1940. <https://doi.org/10.1080/00140130701676088>

Preenen, P. T. Y., de Pater, I. E., van Vianen, A. E. M., & Keijzer, L. (2011). Managing voluntary turnover through challenging assignments. *Group and Organization Management*, 36(3), 308–344. <https://doi.org/10.1177/1059601111402067>

Pruzan, P. (2001). Corporate Reputation: Image and Identity. *Corporate Reputation Review*, 4(1), 50–64. <https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540132>

- Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(3), 341–353. <https://doi.org/10.1037/a0028552>
- Ragab, M. A., & Arisha, A. (2018). Research Methodology in Business: A Starter's Guide. *Management and Organizational Studies, 5*(1), 1–24. <https://doi.org/10.5430/mos.v5n1p1>
- Ramaprasad, A. (1983). On the definition of feedback. *Behavioral Science, 28*(1), 4–13. <https://doi.org/10.1002/bs.3830280103>
- Ravn, M. O., & Sterk, V. (2017). Job uncertainty and deep recessions. *Journal of Monetary Economics, 90*, 125–141. <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2017.07.003>
- Renn, R. W., Steinbauer, R., Taylor, R., & Detwiler, D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 422–432. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.004>
- 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), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Rodrigues, N., & Rebelo, T. (2013). Incremental validity of proactive personality over the Big Five for predicting job performance of software engineers in an innovative context. *Journal of Work and Organizational Psychology, 29*(1), 21–27. <https://doi.org/10.5093/tr2013a4>
- Saks, A. M. (2005). Job Search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 155–179).
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 400–415. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.001>

- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal Investigation of the relationships between job information sources, applicant perception of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395–426. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277–287. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1714>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646–654. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.646>
- Sanders, Karin., Cogin, J. A., & Bainbridge, H. (2014). *Research methods for human resource management* (H. T. J. Sanders, Karin., Cogin, Julie A., Bainbridge, Ed.; 1st ed.). Routledge advances in management and business studies. <http://public.ebib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=1576035%0Ahttp://site.ebrary.com/id/10814807%0Ahttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=671942%0Ahttp://www.mylibrary.com?id=549771%0Ahttp://public.ebookcent>
- Schneider, B. (1987). the People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Schoonenboom, J., & Johnson, R. B. (2017). Wie man ein Mixed Methods-Forschungs-Design konstruiert. *Kolner Zeitschrift Fur Soziologie Und Sozialpsychologie*, 69(Suppl 2), 107–131. <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0454-1>
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219–241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>

- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*(3), 416–427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization fit and Person-Job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu, 54*(6), 179–196.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 116*(2), 203–216. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.04.001>
- Sengupta, S., Edwards, P. K., & Tsai, C.-J. (2009). The Good, the Bad, and the Ordinary. *Work and Occupations, 36*(1), 26–55. <https://doi.org/10.1177/0730888408329222>
- Soelberg, P. (1966). Unprogrammed Decision Making. *Academy of Management Proceedings, 1966*(1), 3–16. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1966.4980853>
- Specht, J., Egloff, B., & Schmukle, S. C. (2011). Stability and Change of Personality Across the Life Course: The Impact of Age and Major Life Events on Mean-Level and Rank-Order Stability of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(4), 862–882. <https://doi.org/10.1037/a0024950>
- Stebbins, R. A. (1970). Career: The Subjective Approach. *Sociological Quarterly, 11*(1), 32–49. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1970.tb02074.x>
- Steelman, L. A., Levy, P. E., & Snell, A. F. (2004). The feedback environment scale: Construct definition, measurement, and validation. *Educational and Psychological Measurement, 64*(1), 165–184. <https://doi.org/10.1177/0013164403258440>
- Stremersch, J., & van Hoye, G. (2020). Searching hard versus searching smart: The role of search process quality in an internship context. *International Journal of Selection and Assessment, 28*(1), 31–44. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12274>

- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sun, S., Song, Z., & Lim, V. K. G. (2013). Dynamics of the job search process: Developing and testing a mediated moderation model. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 771–784. <https://doi.org/10.1037/a0033606>
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33–47). Brooks Cole Publishing.
- Tice, D. M., Baumeister, R. F., Shmueli, D., & Muraven, M. (2007). Restoring the self: Positive affect helps improve self-regulation following ego depletion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(3), 379–384. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.05.007>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Townsend, K., Loudoun, R., & Lewin, D. (2016). *Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management* (D. Townsend, Keith, Loudoun, Rebecca, & Lewin, Ed.). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781784711184>
- Trifiletti, E., Capozza, D., Pasin, A., & Falvo, R. (2009). A validation of the proactive personality scale. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 16(2), 77–93.

- Turban, D. B., & Cable, D. M. (2003). Firm reputation and applicant pool characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 733–751. <https://doi.org/10.1002/job.215>
- Turban, D. B., Stevens, C. K., & Lee, F. K. (2009). EFFECTS OF CONSCIENTIOUSNESS AND EXTRAVERSION ON NEW LABOR MARKET ENTRANTS ' JOB SEARCH : THE MEDIATING ROLE OF METACOGNITIVE ACTIVITIES AND POSITIVE EMOTIONS. *Personnel Psychology*, 62(3), 553–573. <https://doi.org/doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01148.x>
- van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351–360. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>
- van Laethem, M., Beckers, D. G. J., de Bloom, J., Sianoja, M., & Kinnunen, U. (2019). Challenge and hindrance demands in relation to self-reported job performance and the role of restoration, sleep quality, and affective rumination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 225–254. <https://doi.org/10.1111/joop.12239>
- Vazire, S. (2014). *A Six-Day Unit Lesson Plan for* (W. Hart & S. Reed, Eds.; Issue December). American Psychological Association.
- Walker, K. (2010). A systematic review of the corporate reputation literature: Definition, measurement, and theory. *Corporate Reputation Review*, 12(4), 357–387. <https://doi.org/10.1057/crr.2009.26>
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job Seeking: The Process and Experience of Looking for a Job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 315–337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>

- Wanberg, C. R., Zhu, J., Kanfer, R., & Zhang, Z. (2012). After the pink slip: Applying dynamic motivation frameworks to the job search experience. *Academy of Management Journal*, 55(2), 261–284. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0157>
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & van Hooft, E. A. J. (2010a). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53(4), 788–807. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.52814599>
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & van Hooft, E. A. J. (2010b). The Job Search Grind: Perceived Progress, Self-Reactions, and Self-Regulation of Search Effort. *Academy of Management Journal*, 53(4), 788–807. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.52814599>
- Wang, L., Xu, H., Zhang, X., & Fang, P. (2017). The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students. *Journal of Adolescence*, 59, 139–147. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.06.004>
- Wang, M., Burlacu, G., Truxillo, D., James, K., & Yao, X. (2015). Age differences in feedback reactions: The roles of employee feedback orientation on social awareness and utility. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1296–1308. <https://doi.org/10.1037/a0038334>
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 546–563. <https://doi.org/10.1037/apl0000143>
- Wang, Y., Cullen, K. L., Yao, X., & Li, Y. (2013). Personality, freshmen proactive social behavior, and college transition: Predictors beyond academic strategies. *Learning and Individual Differences*, 23(1), 205–212. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.09.010>
- Wartick, S. L. (2002). Measuring Corporate Reputation. *Business & Society*, 41(4), 371–392. <https://doi.org/10.1177/0007650302238774>

- Whitaker, B. G., & Levy, P. (2012). Linking Feedback Quality and Goal Orientation to Feedback Seeking and Job Performance. *Human Performance*, 25(2), 159–178. <https://doi.org/10.1080/08959285.2012.658927>
- Yang, F., & Chau, R. (2016). Proactive personality and career success. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 467–482. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2014-0139>
- Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Few, W. T., & Scott, K. L. (2011). Psychological Contracts and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support. *Journal of Labor Research*, 32(3), 254–281. <https://doi.org/10.1007/s12122-011-9111-z>
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>
- Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117–127. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.001>
- Zoupanou, Z., & Rydstedt, L. W. (2019). The mediating and moderating role of affective rumination between work interruptions and well-being. *Work*, 62(4), 553–561. <https://doi.org/10.3233/WOR-192890>

ANNEXES

Appendix 1 – Survey

Secção 1

CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito de uma dissertação de mestrado a decorrer no **ISCTE Business School – Instituto Universitário de Lisboa**. Este estudo incide sobre o processo de procura de trabalho e pretende de forma geral gerar mais informação para a pesquisa e para o debate académico decorrente, assim como dados tangíveis que tenham impacto no processo de procura e oferta de trabalho.

O estudo é realizado por Melanie Silva e orientado pelo Professor Doutor Aristides Ferreira, que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário através dos emails mfbsa2@iscte-iul.pt ou aristides.ferreira@iscte-iul.pt.

A sua participação, que será muito valorizada, é estritamente **voluntária, anónima e confidencial** e terá uma duração média de 15 minutos. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos. Não existem respostas certas ou erradas pelo que se pede que responda com sinceridade.

A sua participação, muito valorizada, é estritamente voluntária, anónima e confidencial. Terá uma duração média entre 5 e 10 minutos. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem qualquer justificação. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos. Não existem respostas certas ou erradas pelo que se pede que responda com sinceridade. Para participar os inquiridos devem cumprir os seguintes requisitos:

- Ter a licenciatura concluída
- Residir em Portugal e/ou
- Ter efectuado, ou estar a efectuar a sua formação em Portugal

Secção 2

Face a estas informações, por favor indique se aceita participar no estudo:

- Sim, pretendo participar no estudo.
- Não, não pretendo participar no estudo.

Secção 3

Dados demográficos

Q1 Sexo: Feminino Masculino

Q2 Idade: _____

Q3 Área de Residência: _____

Q4 Grau de escolaridade:

Licenciatura a finalizar Licenciatura concluída Mestrado a finalizar Mestrado concluído

Secção 4

Q5 Área Profissional (5): _____

Q6 Estabelecimento de ensino em que concluiu ou está a concluir a sua formação académica?

Secção 5

Q7 Já se encontra a trabalhar?

- Sim
- Não

Secção 6

Q8 Há quanto tempo está na empresa?

Q9 De forma sucinta indique quais são as características e área da actual empresa?

Q10 Tem outras experiências anteriores?

- Sim
- Não

Secção 7

Q11 Quais?

Secção 8

Pesquisa

Q12 Quantas candidaturas submeteu nos últimos 15 dias em redes sociais (e.g. LinkedIn)?

Q13 Quantas candidaturas submeteu nos últimos 15 dias por métodos convencionais (e.g. site de empresas)?

Q14 Nos últimos 15 dias, aproximadamente, quantas horas dedicou à sua pesquisa de emprego/estágio? Queira por favor arredondar para a hora mais próxima (por ex.: 2hrs e meia=3hrs).

Q15 Marque apenas a opção que representa a sua opinião. Nos últimos quinze dias, sentiu que...

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Tornei-me tenso(a) quando penso em questões relacionadas com pesquisa de emprego.					
Fiquei irritado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego.					
Fiquei cansado(a) de pensar em questões relacionadas com pesquisa de emprego.					
Fiquei preocupado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego.					

Secção 9

Personalidade & Carreira

Q16 Em relação à autoeficácia ocupacional, considera que...

	De modo algum verdadeiro	Minimamente verdadeiro	Moderadamente verdadeiro	Muito verdadeiro	Completamente verdadeiro
Eu posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações.					
Quando eu sou confrontado com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções.					
Quando tenho um problema pela frente, geralmente ocorrem-me várias formas para resolvê-lo.					
As minhas experiências profissionais, preparam-me muito bem para o meu futuro ocupacional.					
Cumpro as metas que estabeleço para mim no meu trabalho.					
Sinto-me preparado(a) para muitas das tarefas no meu trabalho.					

Q17 Em relação à sua carreira acredita que...

	Discordo totalmente	Discordo	Mais ou menos discordo	Indeciso	Mais ou menos concordo	Concordo	Concordo totalmente
Para mim o sucesso profissional reflecte a forma como avalio o alcance das minhas metas e valores.							
Sou responsável pela minha própria carreira.							
Assumo o meu próprio desenvolvimento.							
Liberdade e autonomia são aspectos importantes que procuro para a minha carreira.							
Para mim, o sucesso profissional significa ter flexibilidade no meu trabalho.							

Q18 As frases seguintes caracterizam-no...

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Eu estou constantemente à procura de novas maneiras de melhorar a minha vida.					
Onde quer que eu tenha estado, tenho sido sempre um agente para a mudança construtiva.					
Nada é mais emocionante do que ver as minhas ideias a transformarem-se em realidade.					
Se vejo algo que não gosto, corrijo.					
Independentemente das probabilidades, se eu acreditar em alguma coisa eu farei com que aconteça.					
Eu gosto de defender as minhas ideias, mesmo se tiver a oposição de outros.					
Eu sou excelente a identificar oportunidades.					
Eu estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas.					
Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a realizar.					
Eu consigo identificar uma boa oportunidade muito antes dos outros.					

Secção 10

Identificação e Ajustamento

Q19 Em relação às funções às quais se está a candidatar, considera que...

	Muito pouco	Pouco	Razoável	Muito	Bastante
Em que medida o seu conhecimento, competências e capacidades são compatíveis com a sua função?					
Em que medida a sua função poderá preencher as suas necessidades?					
Em que medida a sua função é compatível consigo?					
Em que medida a sua função lhe dá a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que quer?					

Q20 Em relação às organizações às quais se está a candidatar, considera que...

	Muito pouco	Pouco	Razoável	Muito	Bastante
Em que medida os valores da organização são semelhantes aos seus?					
Em que medida a sua personalidade corresponde à personalidade ou imagem da organização?					
Em que medida a organização preenche as suas necessidades?					
Em que medida é a organização compatível consigo?					

Q21 Em relação à identificação com cada empresa a que se pretende candidatar no período de pesquisa, considera que...

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Quando alguém critica a organização, parece um insulto pessoal.					
Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização.					
Quando eu falo desta organização, geralmente digo "nós" e não "eles"					
O sucesso desta organização é o meu sucesso.					
Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal.					
Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia envergonhado.					

Secção 11

Reputação

Q22 Em relação às empresas a que se pretende candidatar, considera que a mesma...

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Oferece serviços de elevada qualidade					
Oferece serviços com uma boa relação qualidade-preço					
Presta apoio ao cliente					
Responde às necessidades dos clientes					
É uma empresa inovadora					
É geralmente a primeira empresa a oferecer ao mercado novos serviços					
Adapta-se rapidamente à mudança					
Recompensa os seus empregados de forma justa					

Demonstra preocupação pela saúde e bem-estar dos seus empregados

Oferece iguais oportunidades no local de trabalho

É aberta e transparente acerca da forma como a empresa opera

Comporta-se eticamente

É justa na forma como conduz o negócio

Atua responsabilmente para proteger o ambiente

Apoia boas causas

Tem uma influência positiva na sociedade

Tem um líder forte e carismático

Tem uma clara visão para o seu futuro

É uma empresa bem organizada

Tem excelentes gestores

É uma empresa lucrativa

Apresenta resultados financeiros melhores do que os esperados

Apresenta perspectivas de forte crescimento no futuro

Secção 12

Obrigada pelo seu interesse e participação.

Caro inquirido, caso tenha alguma dúvida ou sugestão por favor não hesite em contactar-nos.

Se puder por favor partilhe este estudo e ajude-nos a aumentar a fiabilidade do mesmo.

Appendix 2 – Interview Script

Secção 1

CONSENTIMENTO INFORMADO

Obrigada por aceitar participar neste estudo, que surge no âmbito de uma dissertação de mestrado a decorrer no **ISCTE Business School – Instituto Universitário de Lisboa**. O estudo é sobre o processo de pesquisa de trabalho e pretende de gerar mais informação académica, assim como dados que possam ter impacto no processo de procura e oferta de trabalho. O estudo é realizado por Melanie Silva e orientado pelo Professor Doutor Aristides Ferreira, que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário através dos emails mfbsa2@iscte-iul.pt ou aristides.ferreira@iscte-iul.pt. A sua participação, que é muito valorizada, é estritamente **voluntária, anónima e confidencial**. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos. Não existem respostas certas ou erradas pelo que peço que responda com sinceridade. A entrevista será gravada e uma transcrição será gerada, a mesma pode ser-lhe enviada caso queira verificar e corrigir algo. A transcrição será analisada somente por mim e toda e qualquer citação usada no estudo será anonimizada.

Para participar os inquiridos devem cumprir os seguintes requisitos:

- Ter a licenciatura concluída, mestrado concluído ou em fase de conclusão
- Residir em Portugal e/ou
- Ter efectuado, ou estar a efectuar a sua formação em Portugal

Secção 2

Pesquisa

- Na sua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego, que recursos devem ser empregues e o que leva uma pessoa a fazer uma?
- Em algum momento já teve a impressão de que está a aplicar indevidamente recursos durante a pesquisa?
- Quais são os seus principais constrangimentos para efectuar uma pesquisa de emprego ou durante a mesma?

Feedback & Autorregulação

- Costuma receber feedback frequente e suficiente durante o seu processo de pesquisa? Como?
- Acha que o feedback que recebe o impele a ajustar o seu processo de pesquisa de emprego? De que forma?
- Acha que em algum momento da sua pesquisa o seu processo de tem de ser ajustado? Porquê?
- Costuma alterar ou já alterou processos e comportamentos durante uma pesquisa de emprego? Porquê? Quais os processos e/ou comportamentos alterados?

Ruminação afetiva

- Durante uma pesquisa de emprego tem vontade de parar, porquê?
- Acha que uma pesquisa de emprego o afecta? De que forma?
- Já alguma vez durante uma pesquisa de emprego sentiu emoções negativas? Quais e de que forma?
- Já alguma vez sentiu a necessidade de gerir as suas emoções, motivações e processos cognitivos durante uma pesquisa de emprego? Como é que faz esta gestão?

Percepção: qualidade de emprego, ajustamento (P-J & P-O) e reputação

- De forma consciente sabe o que é qualidade de emprego? Como é que determina o que é qualidade de emprego?
- Sente que esta percepção tem algum peso no seu processo de decisão numa pesquisa de emprego? Como?
- Acha que o seu processo de decisão se baseia consciente ou inconscientemente nas suas experiências prévias?
- Acha que as suas características, habilidades e experiências prévias determinam a sua percepção de enquadramento com funções ou organizações a que se candidata?
- Com base nesta percepção de ajustamento, acha que esta constitui um obstáculo ou uma vantagem na sua pesquisa de emprego?
- Acha que a reputação das empresas tem um valor preponderante na sua pesquisa de emprego?

- Usa algum tipo de benchmarking para determinar quais são as suas empresas alvo?
De que forma?

Appendix 3 – SPSS Outputs: Means and Standard Deviations

Demographics

Statistics						
		Sexo	Idade	Grau académico	Área de residência	
N	Valid	80	79	80	80	
	Missing	0	1	0	0	
Mean		.16	26.23	2.26		
Std. Deviation		.371	7.998	.590		

Job Search Intensity/ Job Search Effort

Statistics					
		Quantas candidaturas submeteu nos últimos 15 dias em redes sociais (e.g. LinkedIn)	Quantas candidaturas submeteu nos últimos 15 dias por métodos convencionais (e.g. site de empresas)	Nos últimos 15 dias, aproximadamente, quantas horas dedicou à sua pesquisa de emprego/estágio? Queira por favor arredondar para a hora mais próxima (por ex.: 2hrs e meia=3hrs)	
N	Valid	80	80	80	
	Missing	0	0	0	
Mean		2.29	1.90	2.65	
Std. Deviation		6.675	4.330	6.422	

Affective Rumination

Statistics						
		Tornei-me tenso(a) quando penso em questões relacionadas com pesquisa de emprego	Fiquei irritado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	Fiquei cansado(a) de pensar em questões relacionadas com pesquisa de emprego	Fiquei preocupado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	
N	Valid	80	80	80	80	
	Missing	0	0	0	0	
Mean		3.30	2.84	2.99	3.46	
Std. Deviation		1.277	1.206	1.326	1.282	

Occupational Self-Efficacy

Statistics							
		Eu posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações	Quando eu sou confrontado com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções	Quando tenho um problema pela frente, geralmente ocorrem-me várias formas para resolvê-lo	As minhas experiências profissionais, preparem-me muito bem para o meu futuro ocupacional	Cumpro as metas que estabeleço para mim no meu trabalho	Sinto-me preparado(a) para muitas das tarefas no meu trabalho
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.44	3.50	3.54	3.26	3.86	3.60
Std. Deviation		.760	.779	.711	.951	.807	.880

Protean Career Orientation

Statistics						
		Para mim o sucesso profissional reflecte a forma como avalio o alcance das minhas metas e valores	Sou responsável pela minha própria carreira	Assumo o meu próprio desenvolvimento	Liberdade e autonomia são aspectos importantes que procuro para a minha carreira	Para mim, o sucesso profissional significa ter flexibilidade no meu trabalho
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		5.50	5.84	5.86	6.11	5.54
Std. Deviation		1.201	1.061	1.040	1.019	1.232

Proactive Personality items 1 - 5

Statistics						
		Eu estou constantemente à procura de novas maneiras de melhorar a minha vida	Onde quer que eu tenha estado, tenho sido sempre um agente para a mudança construtiva	Nada é mais emocionante do que ver as minhas ideias a transformarem-se em realidade	Se vejo algo que não gosto, corrijo	Independentemente das probabilidades, se eu acreditar em alguma coisa eu farei com que aconteça
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.04	3.85	4.36	3.99	3.95
Std. Deviation		0.77	0.748	0.641	0.738	0.778

Proactive Personality items 6 - 10

Statistics						
		Eu gosto de defender as minhas ideias, mesmo se tiver a oposição de outros	Eu sou excelente a identificar oportunidades	Eu estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas	Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a realizar	Eu consigo identificar uma boa oportunidade muito antes dos outros
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.09	3.49	4.06	3.73	3.3
Std. Deviation		0.732	0.857	0.623	0.842	0.848

Person-Job Fit

Statistics					
		Em que medida o seu conhecimento, competências e capacidades são compatíveis com a sua função	Em que medida a sua função poderá preencher as suas necessidades	Em que medida a sua função é compatível consigo	Em que medida a sua função lhe dá a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que quer
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.76	3.96	3.95	3.89
Std. Deviation		.830	.892	.840	.842

Person-Organization Fit

Statistics					
		Em que medida os valores da organização são semelhantes aos seus	Em que medida a sua personalidade corresponde à personalidade ou imagem da organização	Em que medida a organização preenche as suas necessidades	Em que medida é a organização compatível consigo
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.70	3.66	3.65	3.75
Std. Deviation		.683	.711	.797	.738

Organizational Identification

Statistics							
		Quando alguém critica a organização, parece um insulto pessoal	Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização	Quando eu falo desta organização, geralmente digo "nós" e não "eles"	O sucesso desta organização é o meu sucesso	Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal	Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia envergonhado
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.06	3.56	3.23	3.61	3.39	3.36
Std. Deviation		.905	.869	1.043	.834	.849	.903

Reputation items 1 - 6

Statistics							
		Oferece serviços de elevada qualidade	Oferece serviços com uma boa relação qualidade-preço	Presta apoio ao cliente	Responde às necessidades dos clientes	É uma empresa inovadora	É geralmente a primeira empresa a oferecer ao mercado novos serviços
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.95	3.78	3.99	4	3.84	3.36
Std. Deviation		0.727	0.779	0.771	0.729	0.863	0.958

Reputation items 7 - 12

Statistics							
		Adapta-se rapidamente à mudança	Recompensa os seus empregados de forma justa	Demonstra preocupação pela saúde e bem-estar dos seus empregados	Oferece iguais oportunidades no local de trabalho	É aberta e transparente acerca da forma como a empresa opera	Comporta-se eticamente
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.75	3.66	3.83	3.71	3.83	4.03
Std. Deviation		0.921	0.941	0.911	0.874	0.911	0.856

Reputation items 13 – 18

Statistics							
		É justa na forma como conduz o negócio	Actua responsavelmente para proteger o ambiente	Apoia boas causas	Tem uma influência positiva na sociedade	Tem um líder forte e carismático	Tem uma clara visão para o seu futuro
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.89	3.85	3.96	4.05	3.78	3.96
Std. Deviation		0.857	0.843	0.719	0.745	0.746	0.77

Reputation items 19 - 23

Statistics						
		É uma empresa bem organizada	Tem excelentes gestores	É uma empresa lucrativa	Apresenta resultados financeiros melhores do que os esperados	Apresenta perspectivas de forte crescimento no futuro
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.96	3.76	3.75	3.61	3.89
Std. Deviation		0.754	0.767	0.961	0.921	0.795

Appendix 4 – SPSS Outputs: Correlations

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Effort	2.65	6.422	80
Vision	4.0646	.51387	80
Efficacy	3.6156	.66554	80
Career	5.7700	.91186	80
JF	3.8906	.75142	80
OF	3.6906	.63551	80
Perf	3.7663	.69500	80
Reliabty	3.9525	.66618	80
SR	3.9313	.71043	80
Princpls	3.7563	.81905	80

Correlations											
		Effort	Vision	Efficacy	Career	JF	OF	Perf	Reliabty	SR	Princpls
Pearson Correlation	Effort	1.000	.269	.260	.194	.249	.208	.318	.166	.215	.121
	Vision	.269	1.000	.596	.553	.417	.450	.531	.524	.424	.390
	Efficacy	.260	.596	1.000	.200	.280	.331	.458	.321	.230	.203
	Career	.194	.553	.200	1.000	.427	.286	.324	.478	.273	.338
	JF	.249	.417	.280	.427	1.000	.395	.267	.369	.297	.310
	OF	.208	.450	.331	.286	.395	1.000	.600	.525	.462	.627
	Perf	.318	.531	.458	.324	.267	.600	1.000	.746	.672	.745
	Reliabty	.166	.524	.321	.478	.369	.525	.746	1.000	.660	.632
	SR	.215	.424	.230	.273	.297	.462	.672	.660	1.000	.724
	Princpls	.121	.390	.203	.338	.310	.627	.745	.632	.724	1.000
Sig. (1-tailed)	Effort	.	.008	.010	.042	.013	.032	.002	.071	.028	.143
	Vision	.008	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Efficacy	.010	.000	.	.038	.006	.001	.000	.002	.020	.035
	Career	.042	.000	.038	.	.000	.005	.002	.000	.007	.001
	JF	.013	.000	.006	.000	.	.000	.008	.000	.004	.003
	OF	.032	.000	.001	.005	.000	.	.000	.000	.000	.000
	Perf	.002	.000	.000	.002	.008	.000	.	.000	.000	.000
	Reliabty	.071	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	SR	.028	.000	.020	.007	.004	.000	.000	.000	.	.000
	Princpls	.143	.000	.035	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.
N	Effort	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

	Vision	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Efficacy	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Career	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	JF	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	OF	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Perf	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Reliabty	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	SR	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Princpls	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

Appendix 5 – SPSS Outputs: Instruments Exploratory Factor Analyses + Reliability Analyses

Affective Rumination

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Tornei-me tenso(a) quando penso em questões relacionadas com pesquisa de emprego	3.30	1.277	80
Fiquei irritado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	2.84	1.206	80
Fiquei cansado(a) de pensar em questões relacionadas com pesquisa de emprego	2.99	1.326	80
Fiquei preocupado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	3.46	1.282	80

Correlation Matrix ^a					
		Tornei-me tenso(a) quando penso em questões relacionadas com pesquisa de emprego	Fiquei irritado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	Fiquei cansado(a) de pensar em questões relacionadas com pesquisa de emprego	Fiquei preocupado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego
Correlation	Tornei-me tenso(a) quando penso em questões relacionadas com pesquisa de emprego	1.000	.739	.690	.803
	Fiquei irritado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	.739	1.000	.782	.761
	Fiquei cansado(a) de pensar em questões relacionadas com pesquisa de emprego	.690	.782	1.000	.777
	Fiquei preocupado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	.803	.761	.777	1.000

a. Determinant = .041

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.831
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	245.262
	df	6

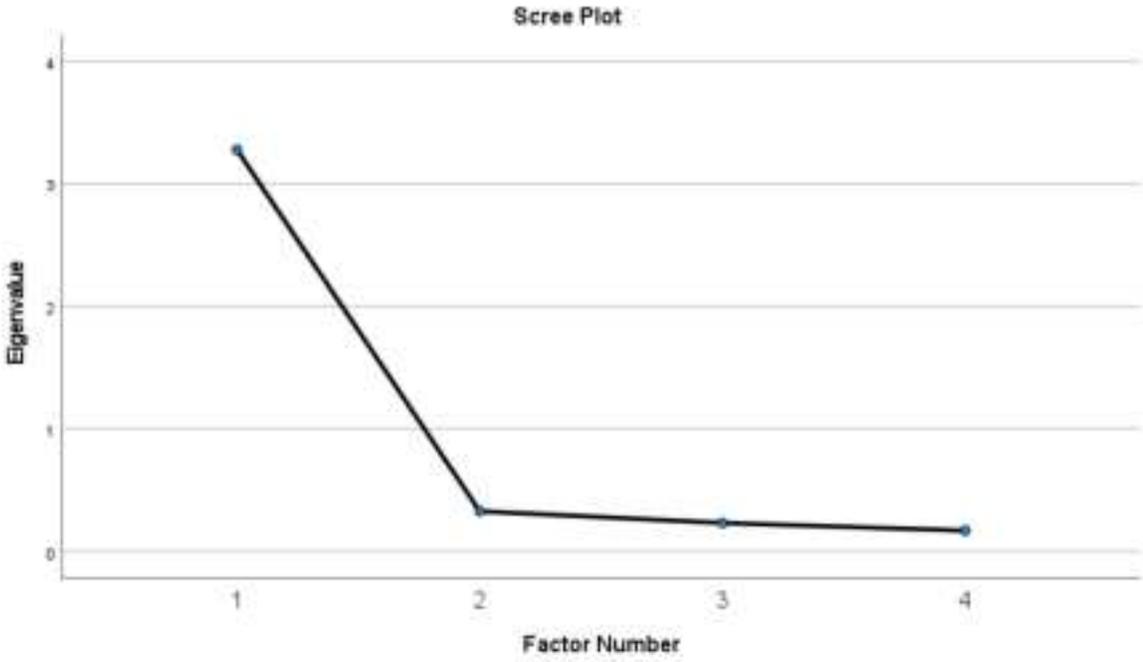
	Sig.	<.001
--	------	-------

Communalities		
	Initial	Extraction
Tornei-me tenso(a) quando penso em questões relacionadas com pesquisa de emprego	.684	.718
Fiquei irritado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	.698	.762
Fiquei cansado(a) de pensar em questões relacionadas com pesquisa de emprego	.691	.733
Fiquei preocupado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	.749	.825

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Total Variance Explained						
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.277	81.930	81.930	3.038	75.960	75.960
2	.325	8.132	90.062			
3	.230	5.746	95.808			
4	.168	4.192	100.000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.



Factor Matrix^a	
	Factor
	1
Fiquei preocupado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	.908
Fiquei irritado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	.873
Fiquei cansado(a) de pensar em questões relacionadas com pesquisa de emprego	.856
Tornei-me tenso(a) quando penso em questões relacionadas com pesquisa de emprego	.847
Extraction Method: Principal Axis Factoring.	
a. 1 factors extracted. 6 iterations required.	

Reliability Analysis

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.926	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Tornei-me tenso(a) quando penso em questões relacionadas com pesquisa de emprego	3.30	1.277	80
Fiquei irritado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	2.84	1.206	80
Fiquei cansado(a) de pensar em questões relacionadas com pesquisa de emprego	2.99	1.326	80
Fiquei preocupado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	3.46	1.282	80

Inter-Item Correlation Matrix				
	Tornei-me tenso(a) quando penso em questões relacionadas com pesquisa de emprego	Fiquei irritado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	Fiquei cansado(a) de pensar em questões relacionadas com pesquisa de emprego	Fiquei preocupado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego
Tornei-me tenso(a) quando penso em questões relacionadas com pesquisa de emprego	1.000	.739	.690	.803
Fiquei irritado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	.739	1.000	.782	.761
Fiquei cansado(a) de pensar em questões relacionadas com pesquisa de emprego	.690	.782	1.000	.777
Fiquei preocupado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	.803	.761	.777	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tornei-me tenso(a) quando penso em questões relacionadas com pesquisa de emprego	9.29	12.359	.807	.684	.910
Fiquei irritado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	9.75	12.646	.832	.698	.903
Fiquei cansado(a) de pensar em questões relacionadas com pesquisa de emprego	9.60	11.990	.815	.691	.908
Fiquei preocupado(a) com questões relacionadas com pesquisa de emprego	9.13	11.959	.860	.749	.892

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.59	21.233	4.608	4

Factor Analysis: Occupational Self-Efficacy

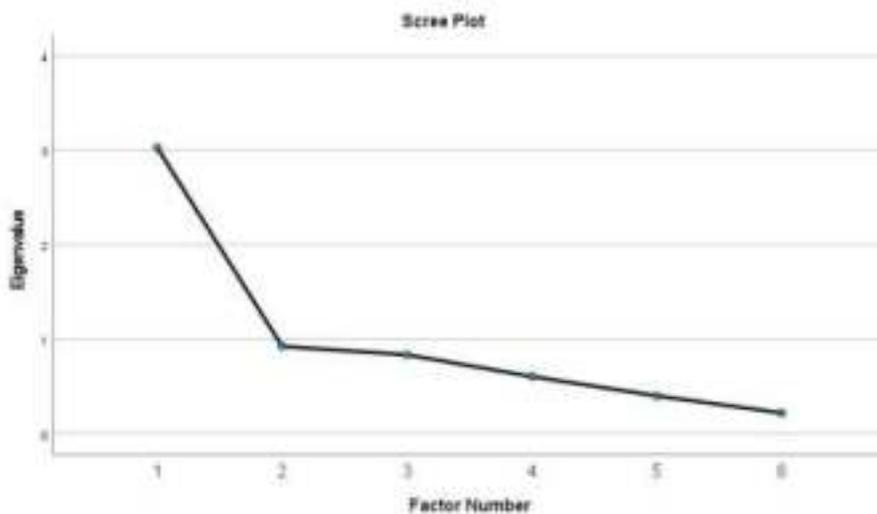
Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Eu posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações	3.44	.760	80
Quando eu sou confrontado com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções	3.50	.779	80
Quando tenho um problema pela frente, geralmente ocorrem-me várias formas para resolvê-lo	3.54	.711	80
As minhas experiências profissionais, preparam-me muito bem para o meu futuro ocupacional	3.26	.951	80
Cumpro as metas que estabeleço para mim no meu trabalho	3.86	.807	80
Sinto-me preparado(a) para muitas das tarefas no meu trabalho	3.60	.880	80

Correlation Matrix							
		Eu posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações	Quando eu sou confrontado com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções	Quando tenho um problema pela frente, geralmente ocorrem-me várias formas para resolvê-lo	As minhas experiências profissionais, preparam-me muito bem para o meu futuro ocupacional	Cumpro as metas que estabeleço para mim no meu trabalho	Sinto-me preparado(a) para muitas das tarefas no meu trabalho
Correlation	Eu posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações	1.000	.331	.496	.382	.326	.227
	Quando eu sou confrontado com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções	.331	1.000	.697	.179	.372	.572
	Quando tenho um problema pela frente, geralmente ocorrem-me várias formas para resolvê-lo	.496	.697	1.000	.350	.373	.429
	As minhas experiências profissionais, preparam-me muito bem para o meu futuro ocupacional	.382	.179	.350	1.000	.377	.444
	Cumpro as metas que estabeleço para mim no meu trabalho	.326	.372	.373	.377	1.000	.456
	Sinto-me preparado(a) para muitas das tarefas no meu trabalho	.227	.572	.429	.444	.456	1.000

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.704
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	160.734
	df	15
	Sig.	<.001

Communalities		
	Initial	Extraction
Eu posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações	.314	.283
Quando eu sou confrontado com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções	.615	.530
Quando tenho um problema pela frente, geralmente ocorrem-me várias formas para resolvê-lo	.587	.611
As minhas experiências profissionais, preparam-me muito bem para o meu futuro ocupacional	.359	.259
Cumpro as metas que estabeleço para mim no meu trabalho	.290	.334
Sinto-me preparado(a) para muitas das tarefas no meu trabalho	.486	.457
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		

Total Variance Explained						
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.027	50.444	50.444	2.472	41.204	41.204
2	.923	15.375	65.819			
3	.833	13.882	79.701			
4	.603	10.046	89.747			
5	.398	6.631	96.378			
6	.217	3.622	100.000			
Extraction Method: Principal Axis Factoring.						



Factor Matrix^a	
	Factor
	1
Quando tenho um problema pela frente, geralmente ocorrem-me várias formas para resolvê-lo	.781
Quando eu sou confrontado com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções	.728
Sinto-me preparado(a) para muitas das tarefas no meu trabalho	.676
Cumpro as metas que estabeleço para mim no meu trabalho	.578
Eu posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações	.532
As minhas experiências profissionais, preparam-me muito bem para o meu futuro ocupacional	.508
Extraction Method: Principal Axis Factoring.	
a. 1 factors extracted. 6 iterations required.	

Reliability Analysis

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.801	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Eu posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações	3.44	.760	80
Quando eu sou confrontado com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções	3.50	.779	80
Quando tenho um problema pela frente, geralmente ocorrem-me várias formas para resolvê-lo	3.54	.711	80
As minhas experiências profissionais, preparam-me muito bem para o meu futuro ocupacional	3.26	.951	80
Cumpro as metas que estabeleço para mim no meu trabalho	3.86	.807	80
Sinto-me preparado(a) para muitas das tarefas no meu trabalho	3.60	.880	80

Inter-Item Correlation Matrix

	Eu posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações	Quando eu sou confrontado com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções	Quando tenho um problema pela frente, geralmente ocorrem-me várias formas para resolvê-lo	As minhas experiências profissionais, preparam-me muito bem para o meu futuro ocupacional	Cumpro as metas que estabeleço para mim no meu trabalho	Sinto-me preparado(a) para muitas das tarefas no meu trabalho
Eu posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações	1.000	.331	.496	.382	.326	.227
Quando eu sou confrontado com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções	.331	1.000	.697	.179	.372	.572
Quando tenho um problema pela frente, geralmente ocorrem-me várias formas para resolvê-lo	.496	.697	1.000	.350	.373	.429
As minhas experiências profissionais, preparam-me muito bem para o meu futuro ocupacional	.382	.179	.350	1.000	.377	.444
Cumpro as metas que estabeleço para mim no meu trabalho	.326	.372	.373	.377	1.000	.456
Sinto-me preparado(a) para muitas das tarefas no meu trabalho	.227	.572	.429	.444	.456	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Eu posso manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações	17.76	9.145	.475	.314	.779
Quando eu sou confrontado com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções	17.70	8.618	.586	.615	.755
Quando tenho um problema pela frente, geralmente ocorrem-me várias formas para resolvê-lo	17.66	8.657	.657	.587	.742
As minhas experiências profissionais, preparam-me muito bem para o meu futuro ocupacional	17.94	8.388	.475	.359	.785
Cumpro as metas que estabeleço para mim no meu trabalho	17.34	8.733	.529	.290	.768
Sinto-me preparado(a) para muitas das tarefas no meu trabalho	17.60	8.116	.602	.486	.750

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.20	11.909	3.451	6

Factor Analysis: Protean Career Orientation

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Para mim o sucesso profissional reflecte a forma como avalio o alcance das minhas metas e valores	5.50	1.201	80
Sou responsável pela minha própria carreira	5.84	1.061	80
Assumo o meu próprio desenvolvimento	5.86	1.040	80
Liberdade e autonomia são aspectos importantes que procuro para a minha carreira	6.11	1.019	80
Para mim, o sucesso profissional significa ter flexibilidade no meu trabalho	5.54	1.232	80

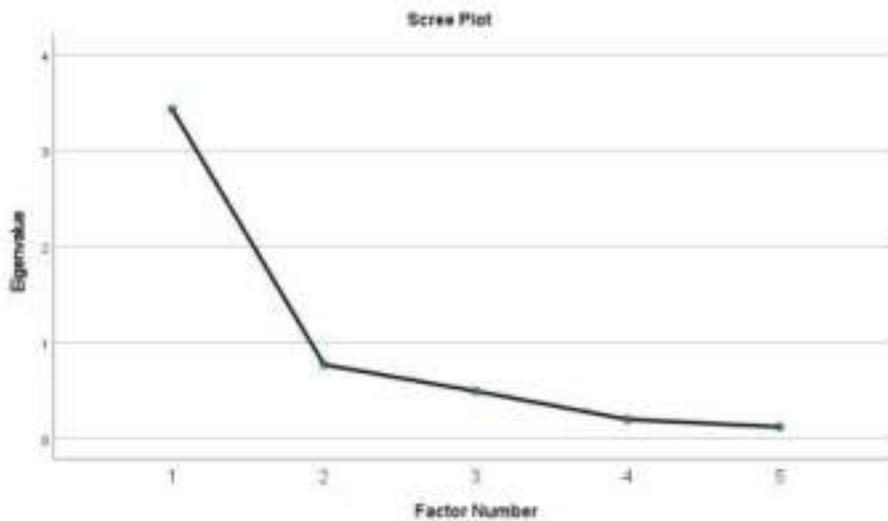
Correlation Matrix						
		Para mim o sucesso profissional reflecte a forma como avalio o alcance das minhas metas e valores	Sou responsável pela minha própria carreira	Assumo o meu próprio desenvolvimento	Liberdade e autonomia são aspectos importantes que procuro para a minha carreira	Para mim, o sucesso profissional significa ter flexibilidade no meu trabalho
Correlation	Para mim o sucesso profissional reflecte a forma como avalio o alcance das minhas metas e valores	1.000	.522	.613	.574	.518
	Sou responsável pela minha própria carreira	.522	1.000	.874	.708	.368
	Assumo o meu próprio desenvolvimento	.613	.874	1.000	.731	.434
	Liberdade e autonomia são aspectos importantes que procuro para a minha carreira	.574	.708	.731	1.000	.677
	Para mim, o sucesso profissional significa ter flexibilidade no meu trabalho	.518	.368	.434	.677	1.000

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.770
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	269.849
	df	10
	Sig.	<.001

Communalities		
	Initial	Extraction
Para mim o sucesso profissional reflecte a forma como avalio o alcance das minhas metas e valores	.455	.470
Sou responsável pela minha própria carreira	.783	.679
Assumo o meu próprio desenvolvimento	.809	.799
Liberdade e autonomia são aspectos importantes que procuro para a minha carreira	.718	.778
Para mim, o sucesso profissional significa ter flexibilidade no meu trabalho	.521	.363
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		

Total Variance Explained						
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.432	68.637	68.637	3.089	61.788	61.788
2	.767	15.340	83.977			
3	.489	9.784	93.761			
4	.195	3.896	97.658			
5	.117	2.342	100.000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.



Factor Matrix ^a	
	Factor
	1
Assumo o meu próprio desenvolvimento	.894
Liberdade e autonomia são aspectos importantes que procuro para a minha carreira	.882
Sou responsável pela minha própria carreira	.824
Para mim o sucesso profissional reflecte a forma como avalio o alcance das minhas metas e valores	.686
Para mim, o sucesso profissional significa ter flexibilidade no meu trabalho	.603

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 1 factors extracted. 7 iterations required.

Reliability Analysis

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.883	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Para mim o sucesso profissional reflecte a forma como avalio o alcance das minhas metas e valores	5.50	1.201	80
Sou responsável pela minha própria carreira	5.84	1.061	80
Assumo o meu próprio desenvolvimento	5.86	1.040	80
Liberdade e autonomia são aspectos importantes que procuro para a minha carreira	6.11	1.019	80
Para mim, o sucesso profissional significa ter flexibilidade no meu trabalho	5.54	1.232	80

Inter-Item Correlation Matrix					
	Para mim o sucesso profissional reflecte a forma como avalio o alcance das minhas metas e valores	Sou responsável pela minha própria carreira	Assumo o meu próprio desenvolvimento	Liberdade e autonomia são aspectos importantes que procuro para a minha carreira	Para mim, o sucesso profissional significa ter flexibilidade no meu trabalho
Para mim o sucesso profissional reflecte a forma como avalio o alcance das minhas metas e valores	1.000	.522	.613	.574	.518
Sou responsável pela minha própria carreira	.522	1.000	.874	.708	.368
Assumo o meu próprio desenvolvimento	.613	.874	1.000	.731	.434
Liberdade e autonomia são aspectos importantes que procuro para a minha carreira	.574	.708	.731	1.000	.677
Para mim, o sucesso profissional significa ter flexibilidade no meu trabalho	.518	.368	.434	.677	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Para mim o sucesso profissional reflecte a forma como avalio o alcance das minhas metas e valores	23.35	13.547	.656	.455	.865
Sou responsável pela minha própria carreira	23.01	13.911	.727	.783	.846
Assumo o meu próprio desenvolvimento	22.99	13.582	.799	.809	.830
Liberdade e autonomia são aspectos importantes que procuro para a minha carreira	22.74	13.563	.824	.718	.825
Para mim, o sucesso profissional significa ter flexibilidade no meu trabalho	23.31	13.964	.576	.521	.886

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.85	20.787	4.559	5

Factor Analysis: Proactive Personality

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Eu estou constantemente à procura de novas maneiras de melhorar a minha vida	4.04	.770	80
Onde quer que eu tenha estado, tenho sido sempre um agente para a mudança construtiva	3.85	.748	80
Nada é mais emocionante do que ver as minhas ideias a transformarem-se em realidade	4.36	.641	80
Se vejo algo que não gosto, corrijo	3.99	.738	80
Independentemente das probabilidades, se eu acreditar em alguma coisa eu farei com que aconteça	3.95	.778	80
Eu gosto de defender as minhas ideias, mesmo se tiver a oposição de outros	4.09	.732	80
Eu sou excelente a identificar oportunidades	3.49	.857	80
Eu estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas	4.06	.623	80
Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a realizar	3.73	.842	80
Eu consigo identificar uma boa oportunidade muito antes dos outros	3.30	.848	80

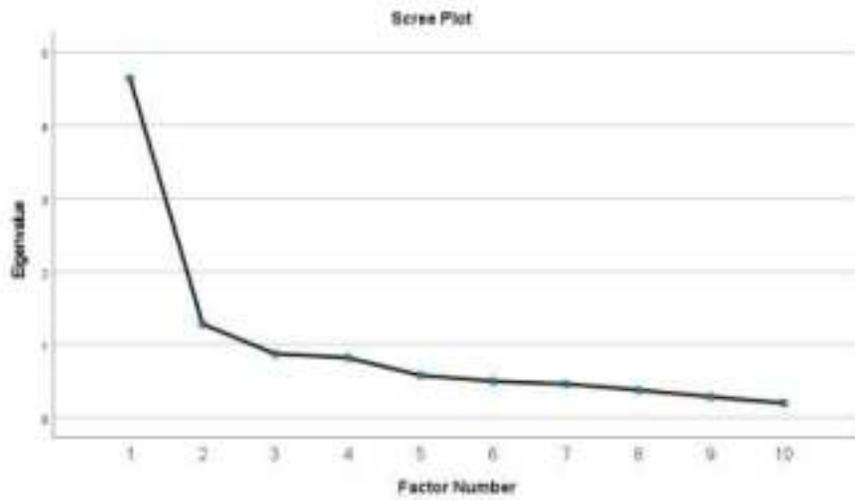
Correlation Matrix ^a											
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Correlation	1. Eu estou constantemente à procura de novas maneiras de melhorar a minha vida	1.000	.449	.485	.335	.341	.420	.336	.496	.368	.351
	2. Onde quer que eu tenha estado, tenho sido sempre um agente para a mudança construtiva	.449	1.000	.511	.501	.487	.209	.313	.509	.396	.451
	3. Nada é mais emocionante do que ver as minhas ideias a transformarem-se em realidade	.485	.511	1.000	.438	.392	.471	.158	.608	.328	.170
	4. Se vejo algo que não gosto, corrijo	.335	.501	.438	1.000	.396	.330	.170	.332	.382	.249
	5. Independentemente das probabilidades, se eu acreditar em alguma coisa eu farei com que aconteça	.341	.487	.392	.396	1.000	.430	.512	.424	.694	.388
	6. Eu gosto de defender as minhas ideias, mesmo se tiver a oposição de outros	.420	.209	.471	.330	.430	1.000	.234	.431	.430	.222
	7. Eu sou excelente a identificar oportunidades	.336	.313	.158	.170	.512	.234	1.000	.393	.434	.598
	8. Eu estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas	.496	.509	.608	.332	.424	.431	.393	1.000	.492	.443
	9. Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a realizar	.368	.396	.328	.382	.694	.430	.434	.492	1.000	.507
	10. Eu consigo identificar uma boa oportunidade muito antes dos outros	.351	.451	.170	.249	.388	.222	.598	.443	.507	1.000

a. Determinant = .012

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.814
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	331.701
	df	45
	Sig.	<.001

Communalities		
	Initial	Extraction
Eu estou constantemente à procura de novas maneiras de melhorar a minha vida	.388	.399
Onde quer que eu tenha estado, tenho sido sempre um agente para a mudança construtiva	.537	.453
Nada é mais emocionante do que ver as minhas ideias a transformarem-se em realidade	.550	.782
Se vejo algo que não gosto, corrijo	.345	.324
Independentemente das probabilidades, se eu acreditar em alguma coisa eu farei com que aconteça	.619	.540
Eu gosto de defender as minhas ideias, mesmo se tiver a oposição de outros	.390	.327
Eu sou excelente a identificar oportunidades	.484	.547
Eu estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas	.549	.546
Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a realizar	.592	.556
Eu consigo identificar uma boa oportunidade muito antes dos outros	.518	.549
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		

Total Variance Explained									
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.636	46.364	46.364	4.151	41.507	41.507	2.748	27.483	27.483
2	1.281	12.805	59.169	.873	8.726	50.234	2.275	22.751	50.234
3	.871	8.711	67.880						
4	.819	8.185	76.065						
5	.577	5.769	81.834						
6	.497	4.972	86.807						
7	.459	4.593	91.399						
8	.377	3.773	95.172						
9	.284	2.837	98.009						
10	.199	1.991	100.000						
Extraction Method: Principal Axis Factoring.									



Factor Matrix^a		
	Factor	
	1	2
Eu estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas	.730	-.117
Independentemente das probabilidades, se eu acreditar em alguma coisa eu farei com que aconteça	.718	.157
Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a realizar	.716	.209
Nada é mais emocionante do que ver as minhas ideias a transformarem-se em realidade	.680	-.566
Onde quer que eu tenha estado, tenho sido sempre um agente para a mudança construtiva	.669	-.081
Eu estou constantemente à procura de novas maneiras de melhorar a minha vida	.618	-.128
Eu consigo identificar uma boa oportunidade muito antes dos outros	.611	.419
Eu sou excelente a identificar oportunidades	.576	.464
Eu gosto de defender as minhas ideias, mesmo se tiver a oposição de outros	.549	-.159
Se vejo algo que não gosto, corrijo	.541	-.177
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		
a. 2 factors extracted. 15 iterations required.		

Rotated Factor Matrix^a		
	Factor	
	1	2
Nada é mais emocionante do que ver as minhas ideias a transformarem-se em realidade	.884	.017
Eu estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas	.628	.389
Onde quer que eu tenha estado, tenho sido sempre um agente para a mudança construtiva	.558	.376
Eu estou constantemente à procura de novas maneiras de melhorar a minha vida	.551	.308
Se vejo algo que não gosto, corrijo	.525	.220
Eu gosto de defender as minhas ideias, mesmo se tiver a oposição de outros	.519	.239
Eu sou excelente a identificar oportunidades	.132	.728
Eu consigo identificar uma boa oportunidade muito antes dos outros	.188	.717
Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a realizar	.405	.626
Independentemente das probabilidades, se eu acreditar em alguma coisa eu farei com que aconteça	.440	.589
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		
a. Rotation converged in 3 iterations.		

Factor Transformation Matrix		
Factor	1	2
1	.756	.654
2	-.654	.756
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		

Reliability Analysis: Factor 1 “Vision”

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.822	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Eu estou constantemente à procura de novas maneiras de melhorar a minha vida	4.04	.770	80
Onde quer que eu tenha estado, tenho sido sempre um agente para a mudança construtiva	3.85	.748	80
Nada é mais emocionante do que ver as minhas ideias a transformarem-se em realidade	4.36	.641	80
Se vejo algo que não gosto, corrijo	3.99	.738	80
Eu gosto de defender as minhas ideias, mesmo se tiver a oposição de outros	4.09	.732	80
Eu estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas	4.06	.623	80

Inter-Item Correlation Matrix						
	Eu estou constantemente à procura de novas maneiras de melhorar a minha vida	Onde quer que eu tenha estado, tenho sido sempre um agente para a mudança construtiva	Nada é mais emocionante do que ver as minhas ideias a transformarem-se em realidade	Se vejo algo que não gosto, corrijo	Eu gosto de defender as minhas ideias, mesmo se tiver a oposição de outros	Eu estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas
Eu estou constantemente à procura de novas maneiras de melhorar a minha vida	1.000	.449	.485	.335	.420	.496
Onde quer que eu tenha estado, tenho sido sempre um agente para a mudança construtiva	.449	1.000	.511	.501	.209	.509
Nada é mais emocionante do que ver as minhas ideias a transformarem-se em realidade	.485	.511	1.000	.438	.471	.608
Se vejo algo que não gosto, corrijo	.335	.501	.438	1.000	.330	.332
Eu gosto de defender as minhas ideias, mesmo se tiver a oposição de outros	.420	.209	.471	.330	1.000	.431
Eu estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas	.496	.509	.608	.332	.431	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Eu estou constantemente à procura de novas maneiras de melhorar a minha vida	20.35	6.585	.589	.363	.787
Onde quer que eu tenha estado, tenho sido sempre um agente para a mudança construtiva	20.54	6.682	.586	.447	.787
Nada é mais emocionante do que ver as minhas ideias a transformarem-se em realidade	20.03	6.784	.692	.500	.767
Se vejo algo que não gosto, corrijo	20.40	6.952	.517	.323	.802
Eu gosto de defender as minhas ideias, mesmo se tiver a oposição de outros	20.30	7.073	.487	.325	.809
Eu estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas	20.33	6.982	.649	.473	.776

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.39	9.506	3.083	6

Reliability Analysis: Factor 2 “Efficacy”

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.813	.814	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Independentemente das probabilidades, se eu acreditar em alguma coisa eu farei com que aconteça	3.95	.778	80
Eu sou excelente a identificar oportunidades	3.49	.857	80
Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a realizar	3.73	.842	80
Eu consigo identificar uma boa oportunidade muito antes dos outros	3.30	.848	80

Inter-Item Correlation Matrix				
	Independente das probabilidades, se eu acreditar em alguma coisa eu farei com que aconteça	Eu sou excelente a identificar oportunidades	Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a realizar	Eu consigo identificar uma boa oportunidade muito antes dos outros
Independente das probabilidades, se eu acreditar em alguma coisa eu farei com que aconteça	1.000	.512	.694	.388
Eu sou excelente a identificar oportunidades	.512	1.000	.434	.598
Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a realizar	.694	.434	1.000	.507
Eu consigo identificar uma boa oportunidade muito antes dos outros	.388	.598	.507	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Independente das probabilidades, se eu acreditar em alguma coisa eu farei com que aconteça	10.51	4.380	.646	.543	.760
Eu sou excelente a identificar oportunidades	10.97	4.177	.622	.452	.770
Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a realizar	10.74	4.120	.661	.551	.751
Eu consigo identificar uma boa oportunidade muito antes dos outros	11.16	4.264	.601	.441	.780

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.46	7.087	2.662	4

Factor Analysis: Person-Job Fit

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Em que medida o seu conhecimento, competências e capacidades são compatíveis com a sua função	3.76	.830	80
Em que medida a sua função poderá preencher as suas necessidades	3.96	.892	80
Em que medida a sua função é compatível consigo	3.95	.840	80
Em que medida a sua função lhe dá a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que quer	3.89	.842	80

Correlation Matrix ^a					
		Em que medida o seu conhecimento, competências e capacidades são compatíveis com a sua função	Em que medida a sua função poderá preencher as suas necessidades	Em que medida a sua função é compatível consigo	Em que medida a sua função lhe dá a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que quer
Correlation	Em que medida o seu conhecimento, competências e capacidades são compatíveis com a sua função	1.000	.637	.690	.631
	Em que medida a sua função poderá preencher as suas necessidades	.637	1.000	.740	.803
	Em que medida a sua função é compatível consigo	.690	.740	1.000	.725
	Em que medida a sua função lhe dá a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que quer	.631	.803	.725	1.000

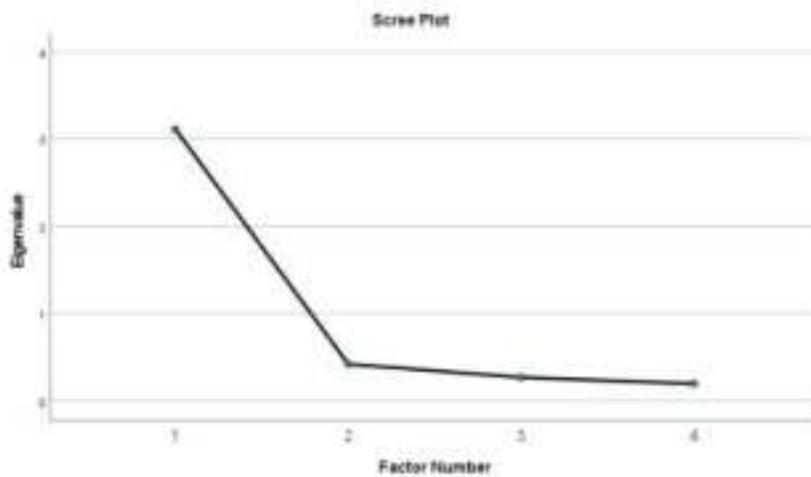
a. Determinant = .069

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.828
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	205.916
	df	6
	Sig.	<.001

Communalities		
	Initial	Extraction
Em que medida o seu conhecimento, competências e capacidades são compatíveis com a sua função	.521	.563
Em que medida a sua função poderá preencher as suas necessidades	.703	.776
Em que medida a sua função é compatível consigo	.651	.739
Em que medida a sua função lhe dá a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que quer	.690	.754
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		

Total Variance Explained						
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.117	77.915	77.915	2.832	70.806	70.806
2	.420	10.507	88.423			
3	.267	6.681	95.104			
4	.196	4.896	100.000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.



Factor Matrix ^a	
	Factor
	1
Em que medida a sua função poderá preencher as suas necessidades	.881
Em que medida a sua função lhe dá a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que quer	.869
Em que medida a sua função é compatível consigo	.859
Em que medida o seu conhecimento, competências e capacidades são compatíveis com a sua função	.750

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 1 factors extracted. 5 iterations required.

Reliability Analysis

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.905	.905	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Em que medida o seu conhecimento, competências e capacidades são compatíveis com a sua função	3.76	.830	80
Em que medida a sua função poderá preencher as suas necessidades	3.96	.892	80
Em que medida a sua função é compatível consigo	3.95	.840	80
Em que medida a sua função lhe dá a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que quer	3.89	.842	80

Inter-Item Correlation Matrix				
	Em que medida o seu conhecimento, competências e capacidades são compatíveis com a sua função	Em que medida a sua função poderá preencher as suas necessidades	Em que medida a sua função é compatível consigo	Em que medida a sua função lhe dá a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que quer
Em que medida o seu conhecimento, competências e capacidades são compatíveis com a sua função	1.000	.637	.690	.631
Em que medida a sua função poderá preencher as suas necessidades	.637	1.000	.740	.803
Em que medida a sua função é compatível consigo	.690	.740	1.000	.725
Em que medida a sua função lhe dá a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que quer	.631	.803	.725	1.000

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.56	9.034	3.006	4

Factor Analysis: Person-Organization Fit

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Em que medida os valores da organização são semelhantes aos seus	3.70	.683	80
Em que medida a sua personalidade corresponde à personalidade ou imagem da organização	3.66	.711	80
Em que medida a organização preenche as suas necessidades	3.65	.797	80
Em que medida é a organização compatível consigo	3.75	.738	80

Correlation Matrix ^a					
		Em que medida os valores da organização são semelhantes aos seus	Em que medida a sua personalidade corresponde à personalidade ou imagem da organização	Em que medida a organização preenche as suas necessidades	Em que medida é a organização compatível consigo
Correlation	Em que medida os valores da organização são semelhantes aos seus	1.000	.676	.549	.654
	Em que medida a sua personalidade corresponde à personalidade ou imagem da organização	.676	1.000	.660	.682
	Em que medida a organização preenche as suas necessidades	.549	.660	1.000	.796
	Em que medida é a organização compatível consigo	.654	.682	.796	1.000

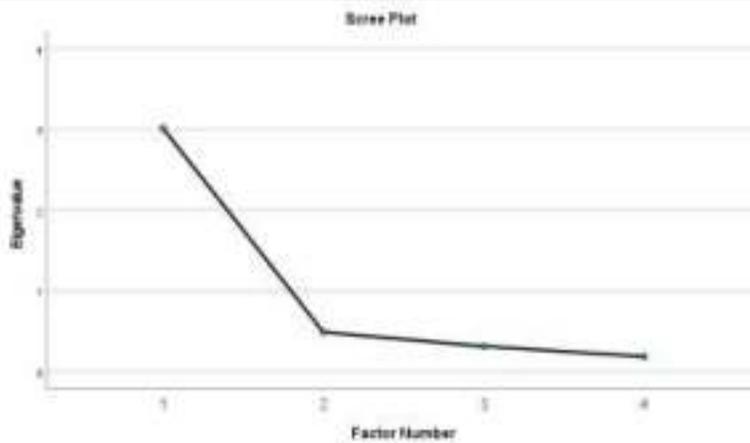
a. Determinant = .086

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.784
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	188.595
	df	6
	Sig.	<.001

Communalities		
	Initial	Extraction

Em que medida os valores da organização são semelhantes aos seus	.528	.548
Em que medida a sua personalidade corresponde à personalidade ou imagem da organização	.588	.666
Em que medida a organização preenche as suas necessidades	.661	.676
Em que medida é a organização compatível consigo	.709	.804
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		

Total Variance Explained						
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.012	75.295	75.295	2.694	67.361	67.361
2	.488	12.212	87.508			
3	.313	7.835	95.343			
4	.186	4.657	100.000			
Extraction Method: Principal Axis Factoring.						



Factor Matrix ^a	
	Factor
	1
Em que medida é a organização compatível consigo	.897
Em que medida a organização preenche as suas necessidades	.822
Em que medida a sua personalidade corresponde à personalidade ou imagem da organização	.816
Em que medida os valores da organização são semelhantes aos seus	.741
Extraction Method: Principal Axis Factoring.	
a. 1 factors extracted. 7 iterations required.	

Reliability Analysis

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.890	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Em que medida os valores da organização são semelhantes aos seus	3.70	.683	80
Em que medida a sua personalidade corresponde à personalidade ou imagem da organização	3.66	.711	80
Em que medida a organização preenche as suas necessidades	3.65	.797	80
Em que medida é a organização compatível consigo	3.75	.738	80

Inter-Item Correlation Matrix				
	Em que medida os valores da organização são semelhantes aos seus	Em que medida a sua personalidade corresponde à personalidade ou imagem da organização	Em que medida a organização preenche as suas necessidades	Em que medida é a organização compatível consigo
Em que medida os valores da organização são semelhantes aos seus	1.000	.676	.549	.654
Em que medida a sua personalidade corresponde à personalidade ou imagem da organização	.676	1.000	.660	.682
Em que medida a organização preenche as suas necessidades	.549	.660	1.000	.796
Em que medida é a organização compatível consigo	.654	.682	.796	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Em que medida os valores da organização são semelhantes aos seus	11.06	4.085	.693	.528	.881
Em que medida a sua personalidade corresponde à personalidade ou imagem da organização	11.10	3.838	.761	.588	.857
Em que medida a organização preenche as suas necessidades	11.11	3.544	.760	.661	.859
Em que medida é a organização compatível consigo	11.01	3.607	.824	.709	.832

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.76	6.462	2.542	4

Factor Analysis: Organizational Identification

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Quando alguém critica a organização, parece um insulto pessoal	3.06	.905	80
Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização	3.56	.869	80

Quando eu falo desta organização, geralmente digo "nós" e não "eles"	3.23	1.043	80
O sucesso desta organização é o meu sucesso	3.61	.834	80
Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal	3.39	.849	80
Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia envergonhado	3.36	.903	80

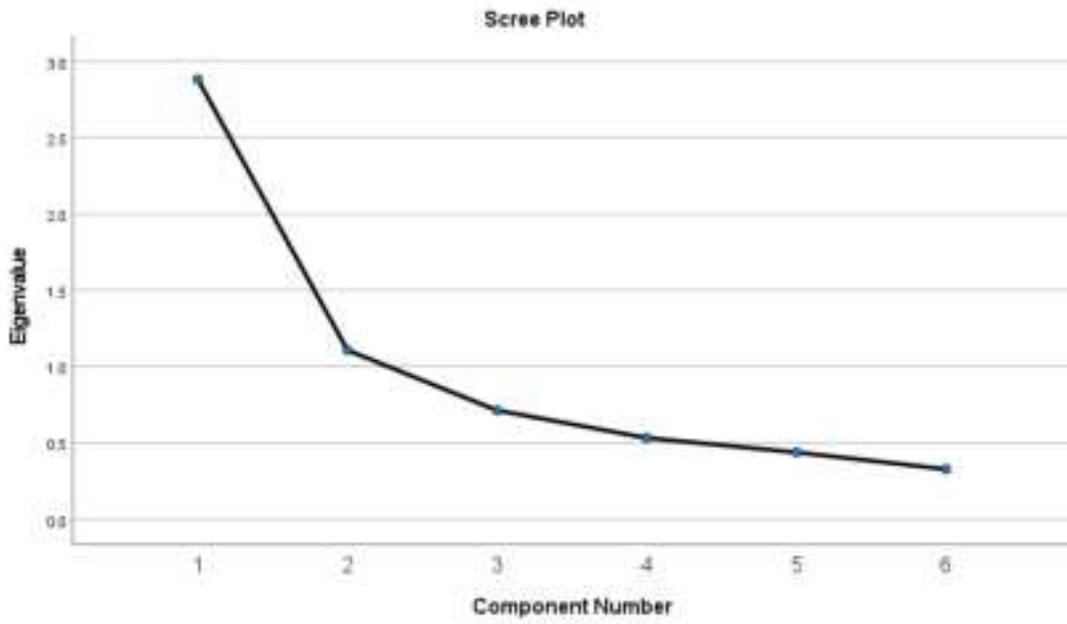
Correlation Matrix ^a							
		Quando alguém critica a organização, parece um insulto pessoal	Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização	Quando eu falo desta organização, geralmente digo "nós" e não "eles"	O sucesso desta organização é o meu sucesso	Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal	Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia envergonhado
Correlation	Quando alguém critica a organização, parece um insulto pessoal	1.000	.389	.280	.200	.594	.498
	Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização	.389	1.000	.194	.235	.438	.366
	Quando eu falo desta organização, geralmente digo "nós" e não "eles"	.280	.194	1.000	.509	.515	.315
	O sucesso desta organização é o meu sucesso	.200	.235	.509	1.000	.375	.122
	Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal	.594	.438	.515	.375	1.000	.491
	Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia envergonhado	.498	.366	.315	.122	.491	1.000

a. Determinant = .174

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.762
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	133.204
	df	15
	Sig.	<.001

Communalities		
	Initial	Extraction
Quando alguém critica a organização, parece um insulto pessoal	.421	.566
Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização	.251	.284
Quando eu falo desta organização, geralmente digo "nós" e não "eles"	.400	.568
O sucesso desta organização é o meu sucesso	.300	.469
Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal	.542	.692
Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia envergonhado	.343	.440
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		

Total Variance Explained									
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.881	48.020	48.020	2.418	40.292	40.292	1.795	29.923	29.923
2	1.107	18.457	66.477	.602	10.038	50.330	1.224	20.407	50.330
3	.713	11.880	78.356						
4	.533	8.879	87.235						
5	.438	7.303	94.538						
6	.328	5.462	100.000						
Extraction Method: Principal Axis Factoring.									



Rotated Factor Matrix ^a		
	Factor	
	1	2
Quando alguém critica a organização, parece um insulto pessoal	.738	.146
Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal	.699	.451
Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia envergonhado	.651	.129
Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização	.505	.172
Quando eu falo desta organização, geralmente digo "nós" e não "eles"	.263	.706
O sucesso desta organização é o meu sucesso	.121	.674
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		
a. Rotation converged in 3 iterations.		

Factor Transformation Matrix		
Factor	1	2
1	.811	.585
2	-.585	.811
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		

Reliability Analysis

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Alpha on	N of Items
.775	.775		4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Quando alguém critica a organização, parece um insulto pessoal	3.06	.905	80
Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização	3.56	.869	80
Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal	3.39	.849	80
Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia envergonhado	3.36	.903	80

Inter-Item Correlation Matrix

	Quando alguém critica a organização, parece um insulto pessoal	Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização	Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal	Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia envergonhado
Quando alguém critica a organização, parece um insulto pessoal	1.000	.389	.594	.498
Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização	.389	1.000	.438	.366
Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal	.594	.438	1.000	.491
Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia envergonhado	.498	.366	.491	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Quando alguém critica a organização, parece um insulto pessoal	10.31	4.268	.626	.419	.694
Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização	9.81	4.838	.480	.235	.769
Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal	9.99	4.392	.650	.436	.684
Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia envergonhado	10.01	4.468	.561	.322	.729

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.38	7.427	2.725	4

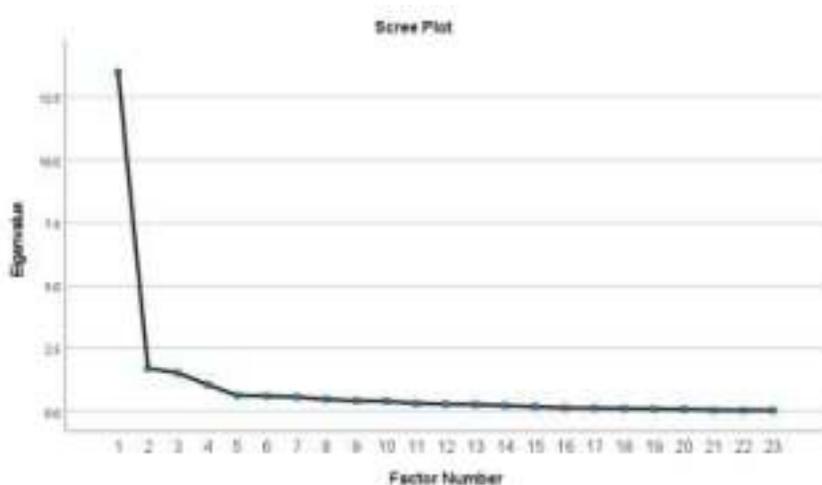
Factor Analysis: Reputation

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Oferece serviços de elevada qualidade	3.95	.727	80
Oferece serviços com uma boa relação qualidade-preço	3.78	.779	80
Presta apoio ao cliente	3.99	.771	80
Responde às necessidades dos clientes	4.00	.729	80
É uma empresa inovadora	3.84	.863	80
É geralmente a primeira empresa a oferecer ao mercado novos serviços	3.36	.958	80
Adapta-se rapidamente à mudança	3.75	.921	80
Recompensa os seus empregados de forma justa	3.66	.941	80
Demonstra preocupação pela saúde e bem-estar dos seus empregados	3.83	.911	80
Oferece iguais oportunidades no local de trabalho	3.71	.874	80
É aberta e transparente acerca da forma como a empresa opera	3.83	.911	80
Comporta-se eticamente	4.03	.856	80
É justa na forma como conduz o negócio	3.89	.857	80
Actua responsavelmente para proteger o ambiente	3.85	.843	80
Apoia boas causas	3.96	.719	80
Tem uma influência positiva na sociedade	4.05	.745	80
Tem um líder forte e carismático	3.78	.746	80
Tem uma clara visão para o seu futuro	3.96	.770	80
É uma empresa bem organizada	3.96	.754	80
Tem excelentes gestores	3.76	.767	80
É uma empresa lucrativa	3.75	.961	80
Apresenta resultados financeiros melhores do que os esperados	3.61	.921	80
Apresenta perspectivas de forte crescimento no futuro	3.89	.795	80

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.886
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1900.764
	df	253
	Sig.	<.001

Communalities		
	Initial	Extraction
Oferece serviços de elevada qualidade	.812	.757
Oferece serviços com uma boa relação qualidade-preço	.803	.723
Presta apoio ao cliente	.909	.897
Responde às necessidades dos clientes	.895	.794
É uma empresa inovadora	.844	.660
É geralmente a primeira empresa a oferecer ao mercado novos serviços	.702	.554
Adapta-se rapidamente à mudança	.835	.693
Recompensa os seus empregados de forma justa	.863	.828
Demonstra preocupação pela saúde e bem-estar dos seus empregados	.892	.851
Oferece iguais oportunidades no local de trabalho	.819	.696
É aberta e transparente acerca da forma como a empresa opera	.818	.782
Comporta-se eticamente	.796	.733
É justa na forma como conduz o negócio	.810	.718
Actua responsabilmente para proteger o ambiente	.807	.709
Apoia boas causas	.722	.651
Tem uma influência positiva na sociedade	.844	.698
Tem um líder forte e carismático	.811	.612
Tem uma clara visão para o seu futuro	.810	.762
É uma empresa bem organizada	.816	.680
Tem excelentes gestores	.855	.798
É uma empresa lucrativa	.852	.765
Apresenta resultados financeiros melhores do que os esperados	.806	.703
Apresenta perspectivas de forte crescimento no futuro	.793	.730
Extraction Method: Principal Axis Factoring.		

Total Variance Explained									
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	13.497	58.683	58.683	13.231	57.525	57.525	5.184	22.539	22.539
2	1.715	7.458	66.141	1.440	6.261	63.786	3.997	17.377	39.917
3	1.536	6.677	72.819	1.311	5.702	69.488	3.981	17.310	57.226
4	1.066	4.634	77.453	.812	3.531	73.019	3.632	15.793	73.019
5	.635	2.760	80.213						
6	.610	2.653	82.866						
7	.574	2.495	85.361						
8	.484	2.103	87.464						
9	.428	1.860	89.324						
10	.409	1.780	91.104						
11	.320	1.392	92.496						
12	.291	1.265	93.761						
13	.275	1.196	94.957						
14	.236	1.024	95.981						
15	.193	.837	96.819						
16	.143	.623	97.442						
17	.136	.593	98.035						
18	.120	.522	98.557						
19	.099	.429	98.985						
20	.085	.369	99.354						
21	.055	.239	99.593						
22	.049	.214	99.807						
23	.044	.193	100.000						
Extraction Method: Principal Axis Factoring.									



Factor Matrix^a				
	Factor			
	1	2	3	4
Tem uma clara visão para o seu futuro	.825	-.071	.021	.275
Tem excelentes gestores	.819	-.258	.144	.199
É uma empresa bem organizada	.815	-.043	.089	.076
Presta apoio ao cliente	.812	-.086	-.396	-.271
É aberta e transparente acerca da forma como a empresa opera	.812	.298	.094	-.160
Adapta-se rapidamente à mudança	.810	-.015	.164	-.100
Apresenta perspectivas de forte crescimento no futuro	.805	-.260	.097	.067
É uma empresa inovadora	.794	-.061	.078	-.140
Oferece iguais oportunidades no local de trabalho	.789	.263	.031	-.059
Demonstra preocupação pela saúde e bem-estar dos seus empregados	.786	.269	.327	-.231
Tem uma influência positiva na sociedade	.784	.027	-.275	.080
Oferece serviços com uma boa relação qualidade-preço	.759	-.194	-.325	-.066
Tem um líder forte e carismático	.754	-.086	.001	.190
É justa na forma como conduz o negócio	.740	.392	-.092	.096
Responde às necessidades dos clientes	.732	-.070	-.430	-.262
É uma empresa lucrativa	.732	-.360	.312	-.044
Actua responsabilmente para proteger o ambiente	.728	.333	.041	.257
Oferece serviços de elevada qualidade	.726	-.246	-.346	-.223
Apresenta resultados financeiros melhores do que os esperados	.696	-.370	.286	.004
Comporta-se eticamente	.693	.455	-.118	.177
Recompensa os seus empregados de forma justa	.687	.305	.412	-.305
Apoia boas causas	.671	.107	-.280	.333

É geralmente a primeira empresa a oferecer ao mercado novos serviços	.630	-.323	.172	.152
Extraction Method: Principal Axis Factoring.				
a. 4 factors extracted. 6 iterations required.				

Rotated Factor Matrix ^a				
	Factor			
	1	2	3	4
É uma empresa lucrativa	.773	.236	.060	.330
Apresenta resultados financeiros melhores do que os esperados	.760	.218	.076	.269
Tem excelentes gestores	.748	.263	.358	.204
Apresenta perspectivas de forte crescimento no futuro	.686	.350	.276	.245
É geralmente a primeira empresa a oferecer ao mercado novos serviços	.682	.188	.194	.125
Tem uma clara visão para o seu futuro	.597	.274	.540	.198
É uma empresa bem organizada	.550	.306	.402	.350
Tem um líder forte e carismático	.535	.296	.447	.195
Adapta-se rapidamente à mudança	.514	.325	.280	.495
É uma empresa inovadora	.487	.407	.246	.444
Presta apoio ao cliente	.276	.817	.278	.276
Responde às necessidades dos clientes	.208	.795	.262	.226
Oferece serviços de elevada qualidade	.365	.756	.170	.155
Oferece serviços com uma boa relação qualidade-preço	.400	.672	.310	.121
Tem uma influência positiva na sociedade	.332	.531	.520	.188
Comporta-se eticamente	.095	.232	.722	.386
Actua responsabilmente para proteger o ambiente	.284	.128	.686	.375
Apoia boas causas	.280	.345	.673	.037
É justa na forma como conduz o negócio	.152	.287	.652	.433
Recompensa os seus empregados de forma justa	.289	.109	.190	.834
Demonstra preocupação pela saúde e bem-estar dos seus empregados	.352	.191	.290	.779
É aberta e transparente acerca da forma como a empresa opera	.266	.330	.424	.650
Oferece iguais oportunidades no local de trabalho	.276	.325	.476	.536
Extraction Method: Principal Axis Factoring.				
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				
a. Rotation converged in 7 iterations.				

Reliability Analysis: Factor 1 “Performance”

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.947	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
É uma empresa inovadora	3.84	.863	80
É geralmente a primeira empresa a oferecer ao mercado novos serviços	3.36	.958	80
Adapta-se rapidamente à mudança	3.75	.921	80
Tem um líder forte e carismático	3.78	.746	80
Tem uma clara visão para o seu futuro	3.96	.770	80
É uma empresa bem organizada	3.96	.754	80
Tem excelentes gestores	3.76	.767	80
É uma empresa lucrativa	3.75	.961	80
Apresenta resultados financeiros melhores do que os esperados	3.61	.921	80
Apresenta perspectivas de forte crescimento no futuro	3.89	.795	80

Inter-Item Correlation Matrix										
	É uma empresa inovadora	É geralmente a primeira empresa a oferecer ao mercado novos serviços	Adapta-se rapidamente à mudança	Tem um líder forte e carismático	Tem uma clara visão para o seu futuro	É uma empresa bem organizada	Tem excelentes gestores	É uma empresa lucrativa	Apresenta resultados financeiros melhores do que os esperados	Apresenta perspectivas de forte crescimento no futuro
É uma empresa inovadora	1.000	.516	.697	.572	.638	.535	.629	.728	.573	.655
É geralmente a primeira empresa a oferecer ao mercado novos serviços	.516	1.000	.606	.523	.550	.510	.687	.581	.577	.669
Adapta-se rapidamente à mudança	.697	.606	1.000	.544	.629	.661	.632	.643	.616	.670
Tem um líder forte e carismático	.572	.523	.544	1.000	.646	.683	.746	.556	.553	.597
Tem uma clara visão para o seu futuro	.638	.550	.629	.646	1.000	.739	.756	.637	.604	.737
É uma empresa bem organizada	.535	.510	.661	.683	.739	1.000	.772	.598	.599	.690
Tem excelentes gestores	.629	.687	.632	.746	.756	.772	1.000	.674	.674	.765
É uma empresa lucrativa	.728	.581	.643	.556	.637	.598	.674	1.000	.847	.691

Apresenta resultados financeiros melhores do que os esperados	.573	.577	.616	.553	.604	.599	.674	.847	1.000	.648
Apresenta perspectivas de forte crescimento no futuro	.655	.669	.670	.597	.737	.690	.765	.691	.648	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
É uma empresa inovadora	33.83	39.463	.746	.684	.940
É geralmente a primeira empresa a oferecer ao mercado novos serviços	34.30	39.048	.696	.573	.943
Adapta-se rapidamente à mudança	33.91	38.663	.768	.655	.940
Tem um líder forte e carismático	33.89	40.886	.719	.604	.942
Tem uma clara visão para o seu futuro	33.70	39.959	.796	.687	.938
É uma empresa bem organizada	33.70	40.339	.772	.715	.939
Tem excelentes gestores	33.90	39.458	.857	.796	.936
É uma empresa lucrativa	33.91	37.802	.810	.811	.938
Apresenta resultados financeiros melhores do que os esperados	34.05	38.630	.771	.759	.939
Apresenta perspectivas de forte crescimento no futuro	33.78	39.392	.829	.712	.937

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.66	48.302	6.950	10

Reliability Analysis: Factor 2 “Reliability”

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.933	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Oferece serviços de elevada qualidade	3.95	.727	80
Oferece serviços com uma boa relação qualidade-preço	3.78	.779	80
Presta apoio ao cliente	3.99	.771	80
Responde às necessidades dos clientes	4.00	.729	80
Tem uma influência positiva na sociedade	4.05	.745	80

Inter-Item Correlation Matrix					
	Oferece serviços de elevada qualidade	Oferece serviços com uma boa relação qualidade-preço	Presta apoio ao cliente	Responde às necessidades dos clientes	Tem uma influência positiva na sociedade
Oferece serviços de elevada qualidade	1.000	.762	.766	.716	.659
Oferece serviços com uma boa relação qualidade-preço	.762	1.000	.775	.713	.674
Presta apoio ao cliente	.766	.775	1.000	.900	.706
Responde às necessidades dos clientes	.716	.713	.900	1.000	.676
Tem uma influência positiva na sociedade	.659	.674	.706	.676	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Oferece serviços de elevada qualidade	15.81	7.369	.809	.668	.919
Oferece serviços com uma boa relação qualidade-preço	15.99	7.101	.816	.682	.918
Presta apoio ao cliente	15.77	6.885	.893	.857	.903
Responde às necessidades dos clientes	15.76	7.247	.845	.815	.913
Tem uma influência positiva na sociedade	15.71	7.499	.746	.557	.931

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.76	11.095	3.331	5

Reliability Analysis: Factor 3 “Social Responsibility”

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.888	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Comporta-se eticamente	4.03	.856	80
É justa na forma como conduz o negócio	3.89	.857	80
Actua responsavelmente para proteger o ambiente	3.85	.843	80
Apoia boas causas	3.96	.719	80

Inter-Item Correlation Matrix				
	Comporta-se eticamente	É justa na forma como conduz o negócio	Actua responsavelmente e para proteger o ambiente	Apoia boas causas
Comporta-se eticamente	1.000	.815	.671	.597
É justa na forma como conduz o negócio	.815	1.000	.695	.568
Actua responsavelmente para proteger o ambiente	.671	.695	1.000	.637
Apoia boas causas	.597	.568	.637	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Comporta-se eticamente	11.70	4.441	.804	.698	.837
É justa na forma como conduz o negócio	11.84	4.442	.803	.704	.837
Actua responsavelmente para proteger o ambiente	11.88	4.617	.758	.580	.855
Apoia boas causas	11.76	5.348	.664	.460	.889

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.73	8.075	2.842	4

Reliability Analysis: Factor 4 “Principles”

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.922	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Recompensa os seus empregados de forma justa	3.66	.941	80
Demonstra preocupação pela saúde e bem-estar dos seus empregados	3.83	.911	80
Oferece iguais oportunidades no local de trabalho	3.71	.874	80
É aberta e transparente acerca da forma como a empresa opera	3.83	.911	80

Inter-Item Correlation Matrix				
	Recompensa os seus empregados de forma justa	Demonstra preocupação pela saúde e bem-estar dos seus empregados	Oferece iguais oportunidades no local de trabalho	É aberta e transparente acerca da forma como a empresa opera
Recompensa os seus empregados de forma justa	1.000	.846	.635	.713
Demonstra preocupação pela saúde e bem-estar dos seus empregados	.846	1.000	.747	.802
Oferece iguais oportunidades no local de trabalho	.635	.747	1.000	.747
É aberta e transparente acerca da forma como a empresa opera	.713	.802	.747	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Recompensa os seus empregados de forma justa	11.36	6.133	.798	.720	.907
Demonstra preocupação pela saúde e bem-estar dos seus empregados	11.20	5.934	.894	.816	.873
Oferece iguais oportunidades no local de trabalho	11.31	6.547	.765	.619	.917
É aberta e transparente acerca da forma como a empresa opera	11.20	6.162	.827	.696	.897

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.03	10.734	3.276	4

**Appendix 6 – SPSS Outputs: Hypothesis Testing – Hypothesis 1:
Regression with Moderation (PROCESS; model 1; Hayes 2012)**

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Effort	2.65	6.422	80
Intensty	2.0938	5.23323	80

Correlations			
		Effort	Intensty
Pearson Correlation	Effort	1.000	.418
	Intensty	.418	1.000
Sig. (1-tailed)	Effort	.	<.001
	Intensty	.000	.
N	Effort	80	80
	Intensty	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Intensty ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Effort			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.418 ^a	.175	.164	5.872	.175	16.507	1	78	<.001	2.023
a. Predictors: (Constant), Intensty										
b. Dependent Variable: Effort										

NOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.097	1	569.097	16.507	<.001 ^b
	Residual	2689.103	78	34.476		
	Total	3258.200	79			
a. Dependent Variable: Effort						
b. Predictors: (Constant), Intensty						

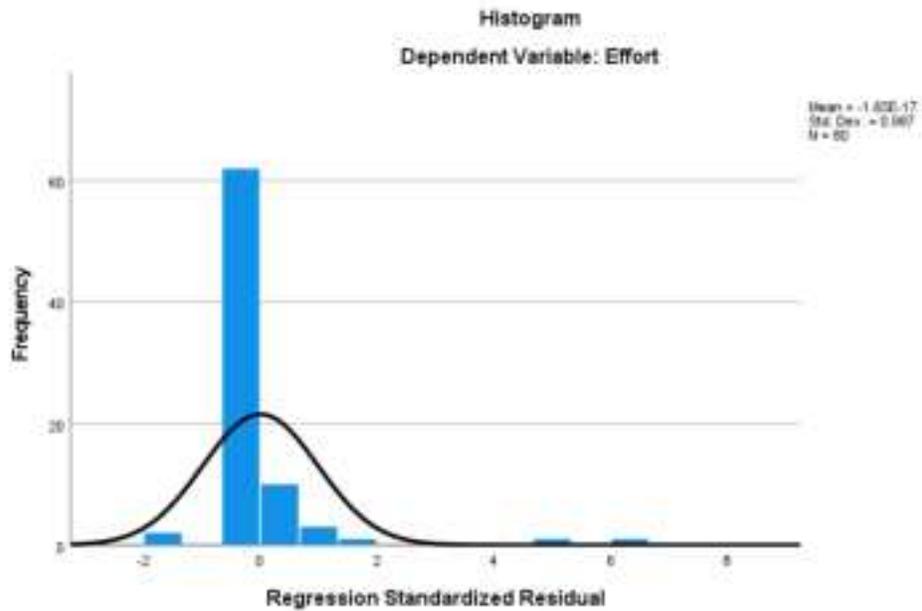
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.576	.708		2.227	.029		
	Intensty	.513	.126	.418	4.063	<.001	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Effort								

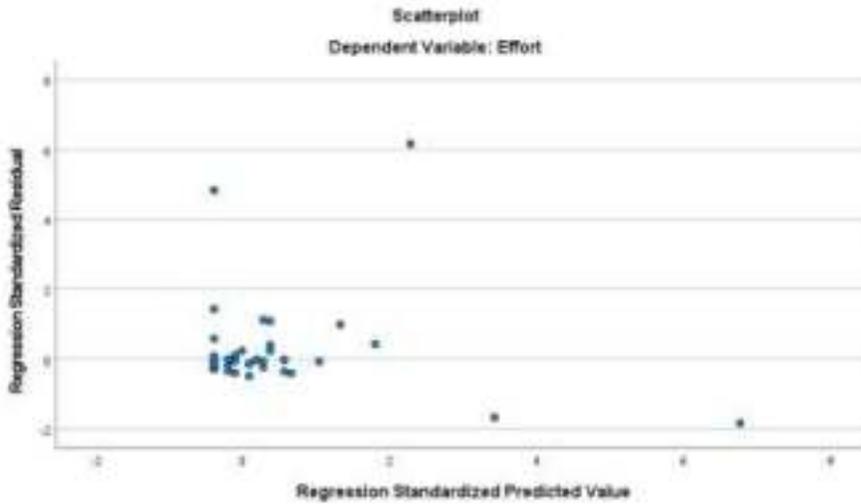
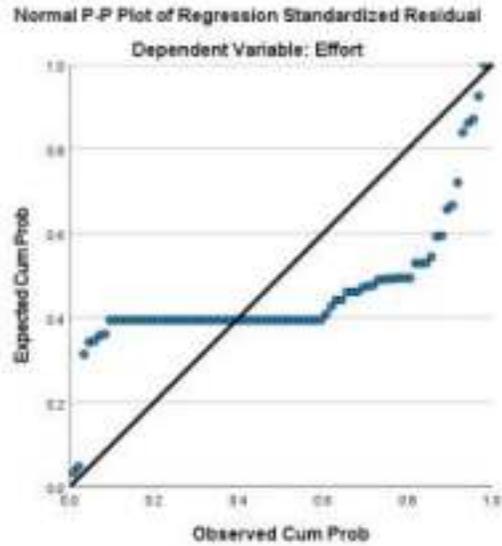
Coefficient Correlations ^a			
Model			Intensty
1	Correlations	Intensty	1.000
	Covariances	Intensty	.016
a. Dependent Variable: Effort			

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Intensty
1	1	1.373	1.000	.31	.31
	2	.627	1.481	.69	.69
a. Dependent Variable: Effort					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.58	20.81	2.65	2.684	80
Std. Predicted Value	-.400	6.766	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.657	4.517	.797	.479	80
Adjusted Predicted Value	1.16	36.49	2.83	4.192	80
Residual	-10.809	36.244	.000	5.834	80
Std. Residual	-1.841	6.173	.000	.994	80
Stud. Residual	-2.882	6.429	-.012	1.051	80
Deleted Residual	-26.487	39.311	-.181	6.732	80
Stud. Deleted Residual	-3.029	9.315	.035	1.348	80
Mahal. Distance	.000	45.774	.987	5.274	80
Cook's Distance	.000	6.023	.104	.699	80
Centered Leverage Value	.000	.579	.013	.067	80

a. Dependent Variable: Effort





Statistics				
		Effort	AR	Intensty
N	Valid	80	80	80
	Missing	0	0	0
Mean		2.65	3.1469	2.0938
Std. Deviation		6.422	1.15198	5.23323
Minimum		0	1.00	.00
Maximum		45	5.00	37.50

Moderation

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AR, Intensty ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Effort			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.170	5.851
a. Predictors: (Constant), AR, Intensty				
b. Dependent Variable: Effort				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621.722	2	310.861	9.079	<.001 ^b
	Residual	2636.478	77	34.240		
	Total	3258.200	79			
a. Dependent Variable: Effort						
b. Predictors: (Constant), AR, Intensty						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.637	1.920		-.332	.741
	Intensty	.476	.129	.388	3.688	<.001
	AR	.728	.587	.131	1.240	.219
a. Dependent Variable: Effort						

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.09	20.14	2.65	2.805	80
Std. Predicted Value	-.912	6.235	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.662	4.534	1.023	.491	80
Adjusted Predicted Value	.10	35.38	2.83	4.185	80
Residual	-10.140	35.511	.000	5.777	80
Std. Residual	-1.733	6.069	.000	.987	80
Stud. Residual	-2.741	6.356	-.011	1.045	80
Deleted Residual	-25.377	38.947	-.176	6.671	80
Stud. Deleted Residual	-2.867	9.157	.035	1.335	80
Mahal. Distance	.024	46.445	1.975	5.310	80
Cook's Distance	.000	3.764	.069	.444	80
Centered Leverage Value	.000	.588	.025	.067	80

a. Dependent Variable: Effort

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.5.3 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : Effort
X : Intensty
W : AR_c

Sample
Size: 80

OUTCOME VARIABLE:
Effort

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.5183	.2686	31.3547	9.3047	3.0000	76.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.8107	.6797	2.6638	.0094	.4569	3.1644
Intensty	-.0678	.2279	-.2977	.7667	-.5217	.3860
AR_c	.2207	.5892	.3746	.7090	-.9528	1.3942
Int_1	.7251	.2550	2.8435	.0057	.2172	1.2331

Product terms key:
Int_1 : Intensty x AR_c

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):
 R2-chng F df1 df2 p
 X*W .0778 8.0855 1.0000 76.0000 .0057

 Focal predict: Intensty (X)
 Mod var: AR_c (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

AR_c	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1.1569	-.9068	.5019	-1.8066	.0748	-1.9064	.0929
.1031	.0069	.2063	.0336	.9733	-.4039	.4178
1.1031	.7321	.1528	4.7895	.0000	.4276	1.0365

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s):

Value	% below	% above
-1.5603	11.2500	88.7500
.4818	57.5000	42.5000

Conditional effect of focal predictor at values of the moderator:

AR_c	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-2.1469	-1.6246	.7492	-2.1686	.0332	-3.1168	-.1325
-1.9469	-1.4796	.6989	-2.1170	.0375	-2.8717	-.0876
-1.7469	-1.3346	.6488	-2.0570	.0431	-2.6268	-.0424
-1.5603	-1.1993	.6022	-1.9917	.0500	-2.3986	.0000
-1.5469	-1.1896	.5988	-1.9866	.0506	-2.3822	.0031
-1.3469	-1.0445	.5490	-1.9026	.0609	-2.1380	.0489
-1.1469	-.8995	.4994	-1.8010	.0757	-1.8942	.0952
-.9469	-.7545	.4502	-1.6759	.0979	-1.6511	.1422
-.7469	-.6094	.4014	-1.5183	.1331	-1.4089	.1900
-.5469	-.4644	.3532	-1.3148	.1925	-1.1679	.2391
-.3469	-.3194	.3060	-1.0439	.2999	-.9288	.2900
-.1469	-.1744	.2601	-.6703	.5047	-.6925	.3437
.0531	-.0293	.2166	-.1354	.8927	-.4608	.4021
.2531	.1157	.1771	.6531	.5156	-.2371	.4685
.4531	.2607	.1450	1.7975	.0762	-.0282	.5496
.4818	.2815	.1414	1.9917	.0500	.0000	.5631
.6531	.4058	.1261	3.2178	.0019	.1546	.6569
.8531	.5508	.1264	4.3591	.0000	.2991	.8024
1.0531	.6958	.1457	4.7752	.0000	.4056	.9860
1.2531	.8408	.1781	4.7224	.0000	.4862	1.1955
1.4531	.9859	.2177	4.5294	.0000	.5524	1.4194
1.6531	1.1309	.2613	4.3288	.0000	.6106	1.6512
1.8531	1.2759	.3071	4.1543	.0001	.6642	1.8876

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

```
DATA LIST FREE/
  Intensty AR_c Effort .
BEGIN DATA.
  .0000 -1.1569 1.5553
  .0000 -1.1569 1.5553
  4.0000 -1.1569 -2.0717
  .0000 .1031 1.8334
  .0000 .1031 1.8334
  4.0000 .1031 1.8611
  .0000 1.1031 2.0541
  .0000 1.1031 2.0541
  4.0000 1.1031 4.9824
```

END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
Intensty WITH Effort BY AR_c .

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

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

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

Appendix 7 – SPSS Outputs: Hypothesis Testing – Hypothesis 2a – 2e: Regression

Hypothesis 2aa

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Vision	4.0646	.51387	80
Effort	2.65	6.422	80

Correlations			
		Vision	Effort
Pearson Correlation	Vision	1.000	.269
	Effort	.269	1.000
Sig. (1-tailed)	Vision	.	.008
	Effort	.008	.
N	Vision	80	80
	Effort	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Effort ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Vision			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.269 ^a	.072	.060	.49808	.072	6.087	1	78	.016	2.301
a. Predictors: (Constant), Effort										
b. Dependent Variable: Vision										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.510	1	1.510	6.087	.016 ^b
	Residual	19.351	78	.248		
	Total	20.861	79			
a. Dependent Variable: Vision						
b. Predictors: (Constant), Effort						

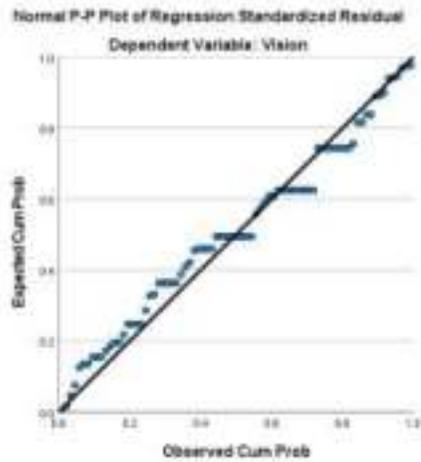
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.008	.060		66.463	<.001		
	Effort	.022	.009	.269	2.467	.016	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Vision								

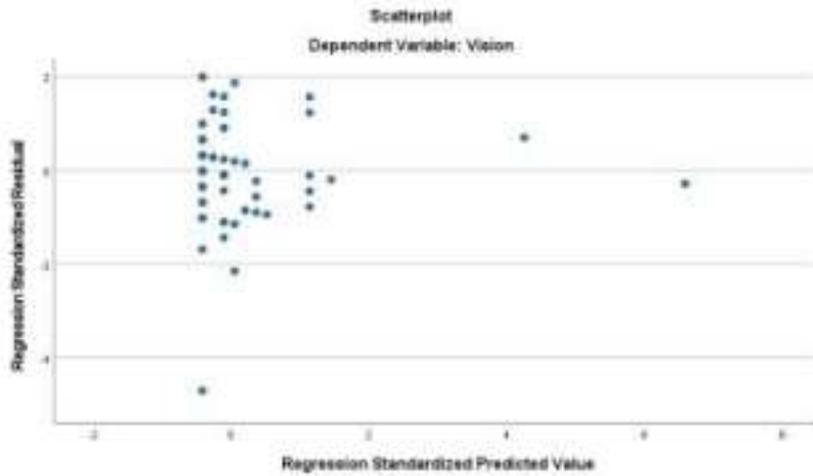
Coefficient Correlations ^a			
Model			Effort
1	Correlations	Effort	1.000
	Covariances	Effort	7.614E-5
a. Dependent Variable: Vision			

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Effort
1	1	1.383	1.000	.31	.31
	2	.617	1.498	.69	.69
a. Dependent Variable: Vision					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.0075	4.9763	4.0646	.13825	80
Std. Predicted Value	-.413	6.594	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.056	.374	.067	.041	80
Adjusted Predicted Value	3.9928	5.1604	4.0654	.14950	80
Residual	-2.34087	.99247	.00000	.49492	80
Std. Residual	-4.700	1.993	.000	.994	80
Stud. Residual	-4.735	2.007	.000	1.003	80
Deleted Residual	-2.37568	1.00723	-.00086	.50458	80
Stud. Deleted Residual	-5.573	2.048	-.010	1.061	80
Mahal. Distance	.003	43.487	.987	5.225	80
Cook's Distance	.000	.167	.010	.026	80
Centered Leverage Value	.000	.550	.013	.066	80

a. Dependent Variable: Vision





Hypothesis 2ab

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Efficacy	3.6156	.66554	80
Effort	2.65	6.422	80

Correlations			
		Efficacy	Effort
Pearson Correlation	Efficacy	1.000	.260
	Effort	.260	1.000
Sig. (1-tailed)	Efficacy	.	.010
	Effort	.010	.
N	Efficacy	80	80
	Effort	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Effort ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Efficacy			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.260 ^a	.068	.056	.64679	.068	5.648	1	78	.020	2.193
a. Predictors: (Constant), Effort										
b. Dependent Variable: Efficacy										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.363	1	2.363	5.648	.020 ^b
	Residual	32.630	78	.418		
	Total	34.993	79			
a. Dependent Variable: Efficacy						
b. Predictors: (Constant), Effort						

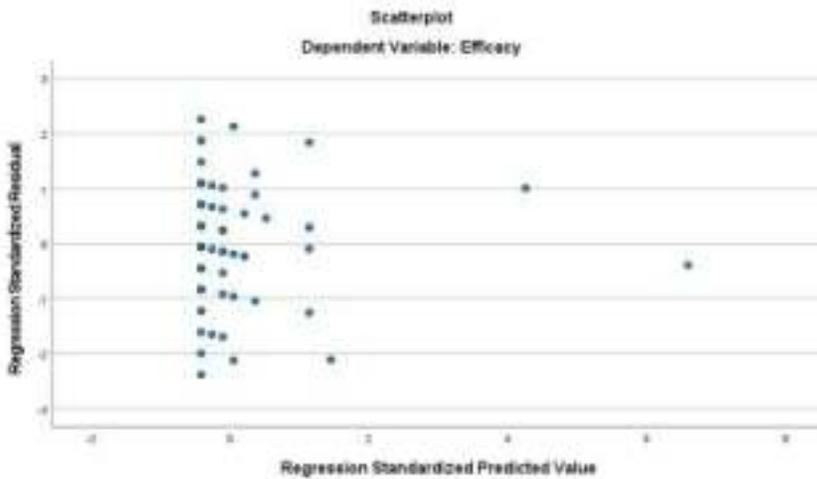
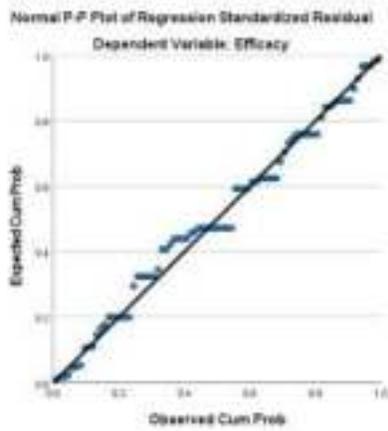
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.544	.078		45.265	<.001		
	Effort	.027	.011	.260	2.376	.020	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Efficacy								

Coefficient Correlations ^a			
Model			Effort
1	Correlations	Effort	1.000
	Covariances	Effort	.000
a. Dependent Variable: Efficacy			

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Effort
1	1	1.383	1.000	.31	.31
	2	.617	1.498	.69	.69
a. Dependent Variable: Efficacy					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.5443	4.7560	3.6156	.17293	80
Std. Predicted Value	-.413	6.594	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.072	.485	.087	.053	80
Adjusted Predicted Value	3.5226	5.0858	3.6175	.19460	80
Residual	-1.54427	1.45573	.00000	.64268	80
Std. Residual	-2.388	2.251	.000	.994	80
Stud. Residual	-2.405	2.267	-.001	1.005	80
Deleted Residual	-1.56723	1.47739	-.00188	.65905	80
Stud. Deleted Residual	-2.484	2.331	-.002	1.018	80
Mahal. Distance	.003	43.487	.987	5.225	80
Cook's Distance	.000	.231	.014	.036	80
Centered Leverage Value	.000	.550	.013	.066	80

a. Dependent Variable: Efficacy



Hypothesis 2b

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Career	5.7700	.91186	80
Effort	2.65	6.422	80

Correlations			
		Career	Effort
Pearson Correlation	Career	1.000	.194
	Effort	.194	1.000
Sig. (1-tailed)	Career	.	.042
	Effort	.042	.
N	Career	80	80
	Effort	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Effort ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Career			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.194 ^a	.038	.025	.90025	.038	3.051	1	78	.085	1.824
a. Predictors: (Constant), Effort										
b. Dependent Variable: Career										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.473	1	2.473	3.051	.085 ^b
	Residual	63.215	78	.810		
	Total	65.688	79			
a. Dependent Variable: Career						
b. Predictors: (Constant), Effort						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.697	.109		52.274	<.001		
	Effort	.028	.016	.194	1.747	.085	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Career

Coefficient Correlations ^a			
Model			Effort
1	Correlations	Effort	1.000
	Covariances	Effort	.000

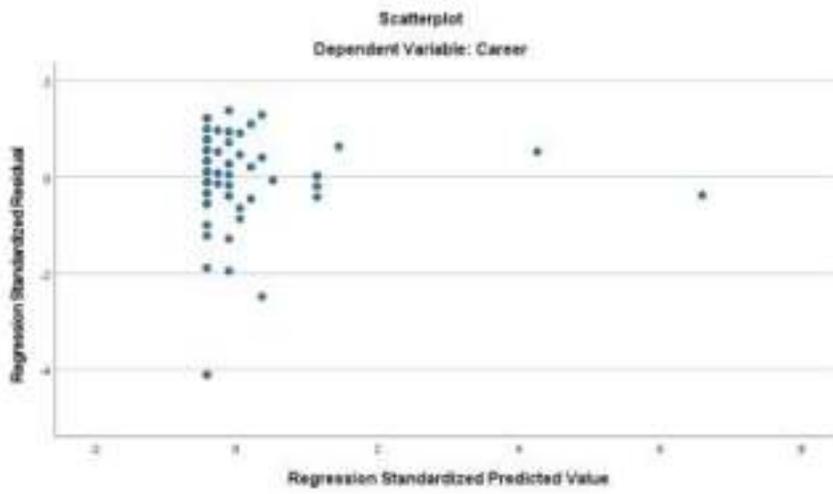
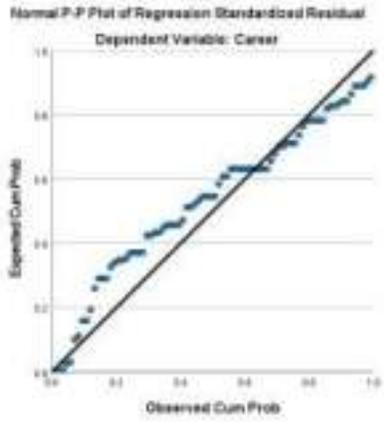
a. Dependent Variable: Career

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Effort
1	1	1.383	1.000	.31	.31
	2	.617	1.498	.69	.69

a. Dependent Variable: Career

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	5.6970	6.9367	5.7700	.17692	80
Std. Predicted Value	-.413	6.594	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.101	.675	.122	.074	80
Adjusted Predicted Value	5.6806	7.3704	5.7735	.20972	80
Residual	-3.69700	1.24791	.00000	.89453	80
Std. Residual	-4.107	1.386	.000	.994	80
Stud. Residual	-4.137	1.395	-.001	1.003	80
Deleted Residual	-3.75198	1.26387	-.00352	.91205	80
Stud. Deleted Residual	-4.652	1.404	-.016	1.062	80
Mahal. Distance	.003	43.487	.987	5.225	80
Cook's Distance	.000	.206	.011	.031	80
Centered Leverage Value	.000	.550	.013	.066	80

a. Dependent Variable: Career



Hypothesis 2c

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
JF	3.8906	.75142	80
Effort	2.65	6.422	80

Correlations			
		JF	Effort
Pearson Correlation	JF	1.000	.249
	Effort	.249	1.000
Sig. (1-tailed)	JF	.	.013
	Effort	.013	.
N	JF	80	80
	Effort	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Effort ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: JF			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.249 ^a	.062	.050	.73239	.062	5.157	1	78	.026	1.852
a. Predictors: (Constant), Effort										
b. Dependent Variable: JF										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.766	1	2.766	5.157	.026 ^b
	Residual	41.839	78	.536		
	Total	44.605	79			
a. Dependent Variable: JF						
b. Predictors: (Constant), Effort						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.813	.089		43.010	<.001		
	Effort	.029	.013	.249	2.271	.026	1.000	1.000

a. Dependent Variable: JF

Coefficient Correlations ^a			
Model			Effort
1	Correlations	Effort	1.000
	Covariances	Effort	.000

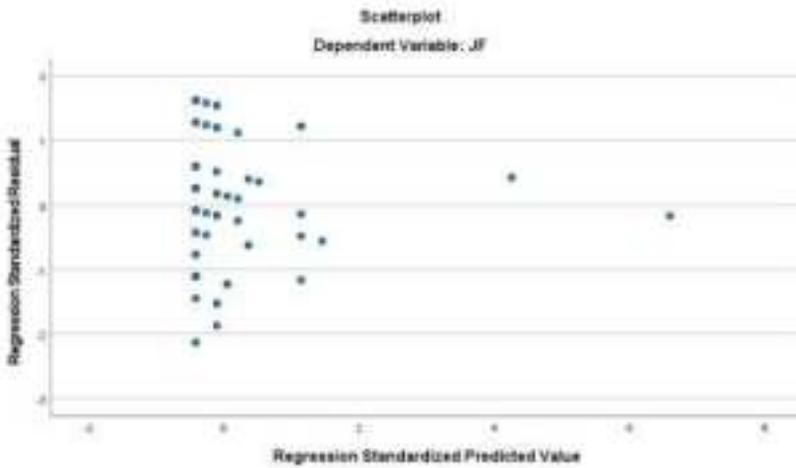
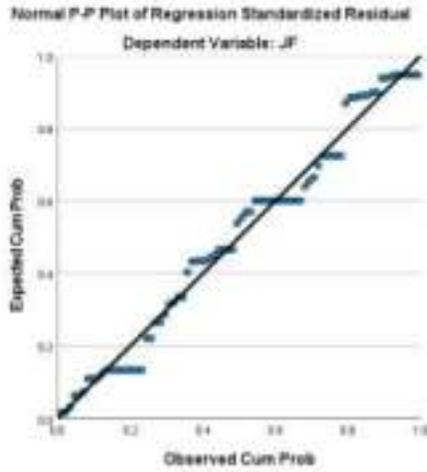
a. Dependent Variable: JF

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Effort
1	1	1.383	1.000	.31	.31
	2	.617	1.498	.69	.69

a. Dependent Variable: JF

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.8134	5.1246	3.8906	.18713	80
Std. Predicted Value	-.413	6.594	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.082	.550	.099	.060	80
Adjusted Predicted Value	3.7958	5.2851	3.8914	.19664	80
Residual	-1.56341	1.18659	.00000	.72774	80
Std. Residual	-2.135	1.620	.000	.994	80
Stud. Residual	-2.150	1.632	.000	1.002	80
Deleted Residual	-1.58666	1.20424	-.00082	.73997	80
Stud. Deleted Residual	-2.203	1.650	-.001	1.010	80
Mahal. Distance	.003	43.487	.987	5.225	80
Cook's Distance	.000	.043	.009	.010	80
Centered Leverage Value	.000	.550	.013	.066	80

a. Dependent Variable: JF



Hypothesis 2d

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
OF	3.6906	.63551	80
Effort	2.65	6.422	80

Correlations			
		OF	Effort
Pearson Correlation	OF	1.000	.208
	Effort	.208	1.000
Sig. (1-tailed)	OF	.	.032
	Effort	.032	.
N	OF	80	80
	Effort	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Effort ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: OF			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.208 ^a	.043	.031	.62557	.043	3.530	1	78	.064	2.201
a. Predictors: (Constant), Effort										
b. Dependent Variable: OF										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.381	1	1.381	3.530	.064 ^b
	Residual	30.524	78	.391		
	Total	31.905	79			
a. Dependent Variable: OF						
b. Predictors: (Constant), Effort						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.636	.076		48.013	<.001		
	Effort	.021	.011	.208	1.879	.064	1.000	1.000
a. Dependent Variable: OF								

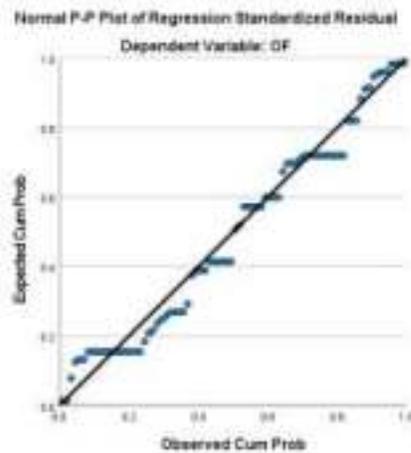
Coefficient Correlations ^a			
Model			Effort
1	Correlations	Effort	1.000
	Covariances	Effort	.000
a. Dependent Variable: OF			

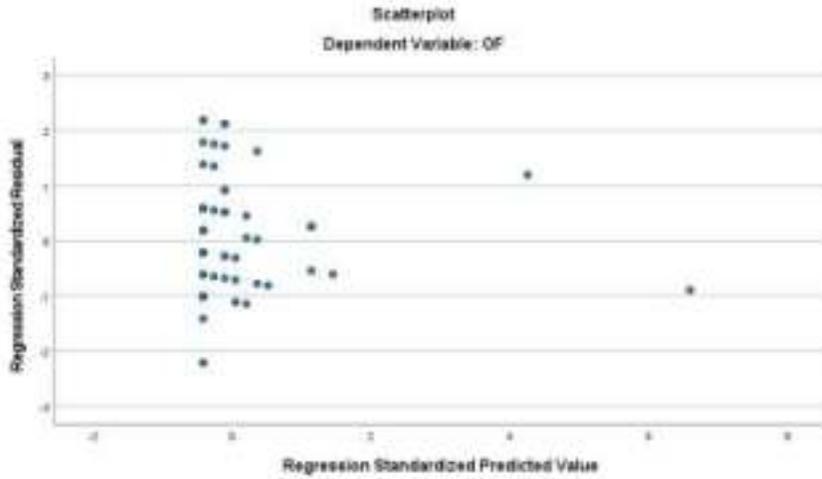
Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Effort
1	1	1.383	1.000	.31	.31
	2	.617	1.498	.69	.69

a. Dependent Variable: OF

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6361	4.5626	3.6906	.13223	80
Std. Predicted Value	-.413	6.594	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.070	.469	.085	.052	80
Adjusted Predicted Value	3.6158	5.2874	3.6969	.19364	80
Residual	-1.38606	1.36394	.00000	.62160	80
Std. Residual	-2.216	2.180	.000	.994	80
Stud. Residual	-2.232	2.196	-.004	1.010	80
Deleted Residual	-1.40668	1.38423	-.00631	.64766	80
Stud. Deleted Residual	-2.292	2.253	-.002	1.022	80
Mahal. Distance	.003	43.487	.987	5.225	80
Cook's Distance	.000	1.192	.026	.136	80
Centered Leverage Value	.000	.550	.013	.066	80

a. Dependent Variable: OF





Hypothesis 2e

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Perf	3.7663	.69500	80
Effort	2.65	6.422	80

Correlations			
		Perf	Effort
Pearson Correlation	Perf	1.000	.318
	Effort	.318	1.000
Sig. (1-tailed)	Perf	.	.002
	Effort	.002	.
N	Perf	80	80
	Effort	80	80

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Effort ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Perf			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.318 ^a	.101	.089	.66318	.101	8.762	1	78	.004	2.034
a. Predictors: (Constant), Effort										
b. Dependent Variable: Perf										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.854	1	3.854	8.762	.004 ^b
	Residual	34.305	78	.440		
	Total	38.159	79			
a. Dependent Variable: Perf						
b. Predictors: (Constant), Effort						

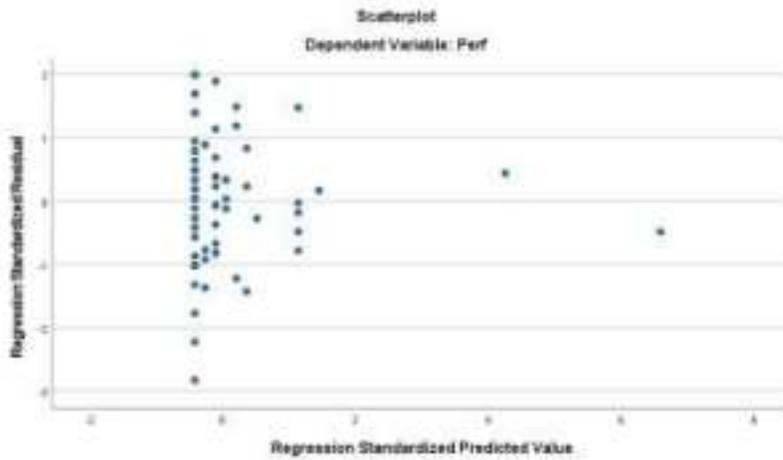
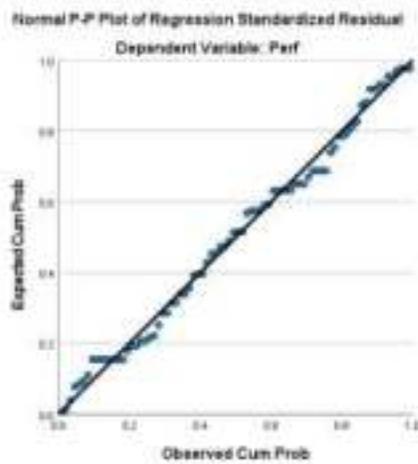
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.675	.080		45.776	<.001		
	Effort	.034	.012	.318	2.960	.004	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Perf								

Coefficient Correlations ^a			
Model			Effort
1	Correlations	Effort	1.000
	Covariances	Effort	.000
a. Dependent Variable: Perf			

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Effort
1	1	1.383	1.000	.31	.31
	2	.617	1.498	.69	.69
a. Dependent Variable: Perf					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6751	5.2227	3.7663	.22087	80
Std. Predicted Value	-.413	6.594	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.074	.498	.090	.055	80
Adjusted Predicted Value	3.6554	5.6385	3.7703	.25332	80
Residual	-1.87511	1.32489	.00000	.65897	80
Std. Residual	-2.827	1.998	.000	.994	80
Stud. Residual	-2.848	2.013	-.002	1.003	80
Deleted Residual	-1.90300	1.34459	-.00403	.67360	80
Stud. Deleted Residual	-2.990	2.054	-.003	1.017	80
Mahal. Distance	.003	43.487	.987	5.225	80
Cook's Distance	.000	.349	.012	.040	80
Centered Leverage Value	.000	.550	.013	.066	80

a. Dependent Variable: Perf



Appendix 8 – SPSS Outputs: Hypothesis Testing – Hypothesis 3a – 3c: Regression

Hypothesis 3a

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
JF	3.8906	.75142	80
Vision	4.0646	.51387	80
Efficacy	3.6156	.66554	80

Correlations				
		JF	Vision	Efficacy
Pearson Correlation	JF	1.000	.417	.280
	Vision	.417	1.000	.596
	Efficacy	.280	.596	1.000
Sig. (1-tailed)	JF	.	<.001	.006
	Vision	.000	.	.000
	Efficacy	.006	.000	.
N	JF	80	80	80
	Vision	80	80	80
	Efficacy	80	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Efficacy, Vision ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: JF			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.419 ^a	.176	.154	.69101	.176	8.208	2	77	<.001	1.724
a. Predictors: (Constant), Efficacy, Vision										

b. Dependent Variable: JF

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.839	2	3.919	8.208	<.001 ^b
	Residual	36.767	77	.477		
	Total	44.605	79			
a. Dependent Variable: JF						
b. Predictors: (Constant), Efficacy, Vision						

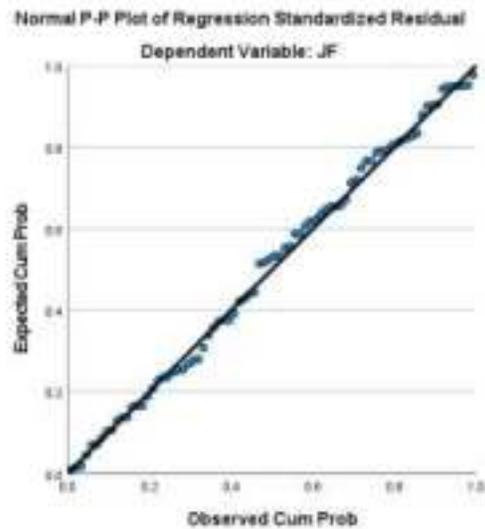
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.384	.624		2.219	.029		
	Vision	.568	.188	.388	3.013	.004	.644	1.552
	Efficacy	.055	.146	.049	.378	.706	.644	1.552
a. Dependent Variable: JF								

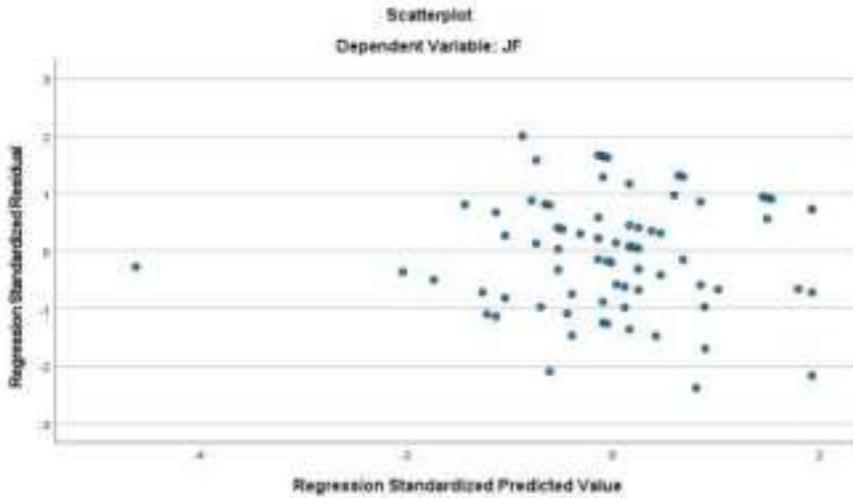
Coefficient Correlations ^a				
Model			Efficacy	Vision
1	Correlations	Efficacy	1.000	-.596
		Vision	-.596	1.000
	Covariances	Efficacy	.021	-.016
		Vision	-.016	.036
a. Dependent Variable: JF				

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Vision	Efficacy
1	1	2.977	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	13.395	.37	.01	.74
	3	.007	21.296	.63	.99	.26
a. Dependent Variable: JF						

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.4401	4.4980	3.8906	.31500	80
Std. Predicted Value	-4.605	1.928	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.078	.373	.125	.048	80
Adjusted Predicted Value	2.5180	4.6175	3.8929	.31324	80
Residual	-1.64525	1.38297	.00000	.68220	80
Std. Residual	-2.381	2.001	.000	.987	80
Stud. Residual	-2.409	2.036	-.002	1.006	80
Deleted Residual	-1.68467	1.43151	-.00225	.70886	80
Stud. Deleted Residual	-2.489	2.080	-.003	1.017	80
Mahal. Distance	.031	21.971	1.975	2.938	80
Cook's Distance	.000	.135	.013	.024	80
Centered Leverage Value	.000	.278	.025	.037	80

a. Dependent Variable: JF





Hypothesis 3b

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
OF	3.6906	.63551	80
Vision	4.0646	.51387	80
Efficacy	3.6156	.66554	80

Correlations				
		OF	Vision	Efficacy
Pearson Correlation	OF	1.000	.450	.331
	Vision	.450	1.000	.596
	Efficacy	.331	.596	1.000
Sig. (1-tailed)	OF	.	<.001	.001
	Vision	.000	.	.000
	Efficacy	.001	.000	.
N	OF	80	80	80
	Vision	80	80	80
	Efficacy	80	80	80

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Efficacy, Vision ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: OF			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.456 ^a	.208	.188	.57279	.208	10.123	2	77	<.001	2.018
a. Predictors: (Constant), Efficacy, Vision										
b. Dependent Variable: OF										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.643	2	3.321	10.123	<.001 ^b
	Residual	25.263	77	.328		
	Total	31.905	79			
a. Dependent Variable: OF						
b. Predictors: (Constant), Efficacy, Vision						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	1.387	.517		2.682	.009		
	Vision	.484	.156	.392	3.100	.003	.644	
	Efficacy	.093	.121	.097	.769	.444	.644	
a. Dependent Variable: OF								

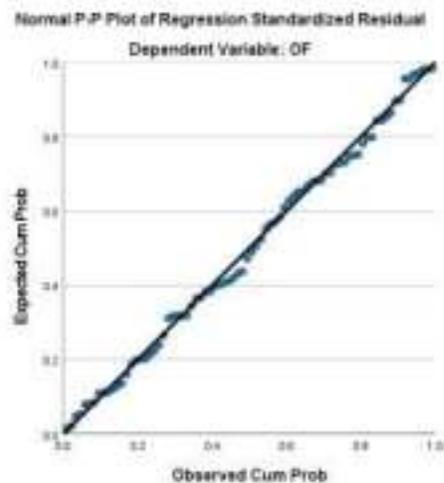
Coefficient Correlations ^a				
Model			Efficacy	Vision
1	Correlations	Efficacy	1.000	-.596
		Vision	-.596	1.000
	Covariances	Efficacy	.015	-.011
		Vision	-.011	.024
a. Dependent Variable: OF				

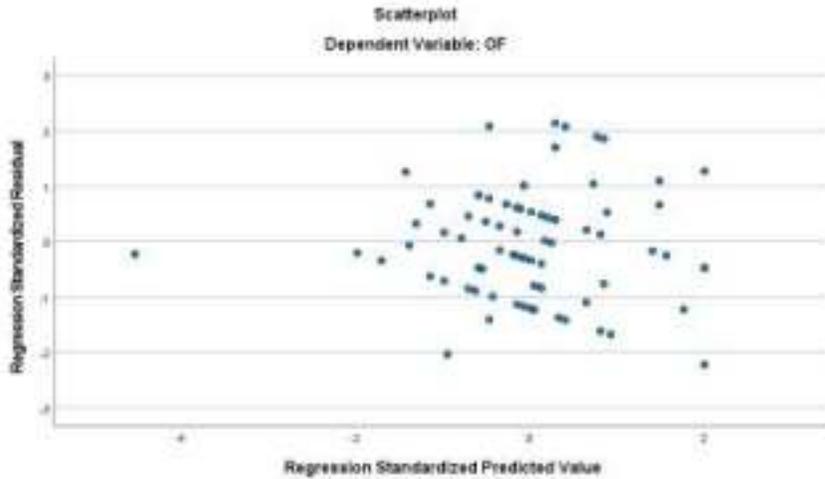
Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Vision	Efficacy
1	1	2.977	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	13.395	.37	.01	.74
	3	.007	21.296	.63	.99	.26

a. Dependent Variable: OF

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.3793	4.2721	3.6906	.28997	80
Std. Predicted Value	-4.522	2.005	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.065	.309	.104	.040	80
Adjusted Predicted Value	2.4323	4.3736	3.6930	.29117	80
Residual	-1.27211	1.22428	.00000	.56549	80
Std. Residual	-2.221	2.137	.000	.987	80
Stud. Residual	-2.308	2.156	-.002	1.006	80
Deleted Residual	-1.37358	1.26864	-.00238	.58686	80
Stud. Deleted Residual	-2.376	2.210	-.001	1.017	80
Mahal. Distance	.031	21.971	1.975	2.938	80
Cook's Distance	.000	.142	.013	.023	80
Centered Leverage Value	.000	.278	.025	.037	80

a. Dependent Variable: OF





Hypothesis 3c

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Career	5.7700	.91186	80
Vision	4.0646	.51387	80
Efficacy	3.6156	.66554	80

Correlations				
		Career	Vision	Efficacy
Pearson Correlation	Career	1.000	.553	.200
	Vision	.553	1.000	.596
	Efficacy	.200	.596	1.000
Sig. (1-tailed)	Career	.	<.001	.038
	Vision	.000	.	.000
	Efficacy	.038	.000	.
N	Career	80	80	80
	Vision	80	80	80
	Efficacy	80	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Efficacy, Vision ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Career			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.576 ^a	.331	.314	.75520	.331	19.088	2	77	<.001	1.794
a. Predictors: (Constant), Efficacy, Vision										
b. Dependent Variable: Career										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.773	2	10.886	19.088	<.001 ^b
	Residual	43.915	77	.570		
	Total	65.688	79			
a. Dependent Variable: Career						
b. Predictors: (Constant), Efficacy, Vision						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.916	.682		2.811	.006		
	Vision	1.194	.206	.673	5.795	<.001	.644	1.552
	Efficacy	-.276	.159	-.201	-1.734	.087	.644	1.552
a. Dependent Variable: Career								

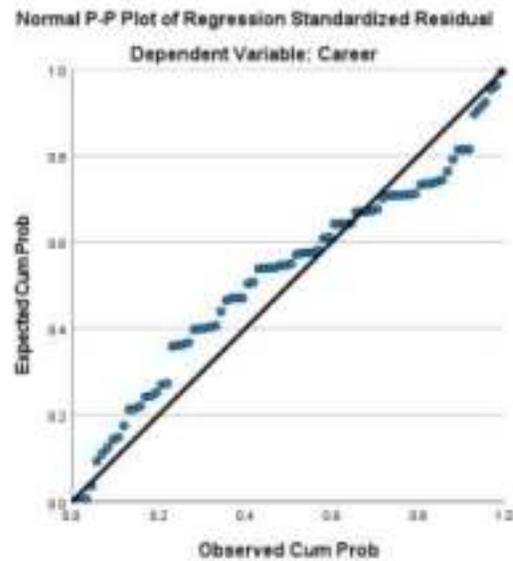
Coefficient Correlations ^a				
Model			Efficacy	Vision
1	Correlations	Efficacy	1.000	-.596
		Vision	-.596	1.000
	Covariances	Efficacy	.025	-.020
		Vision	-.020	.042
a. Dependent Variable: Career				

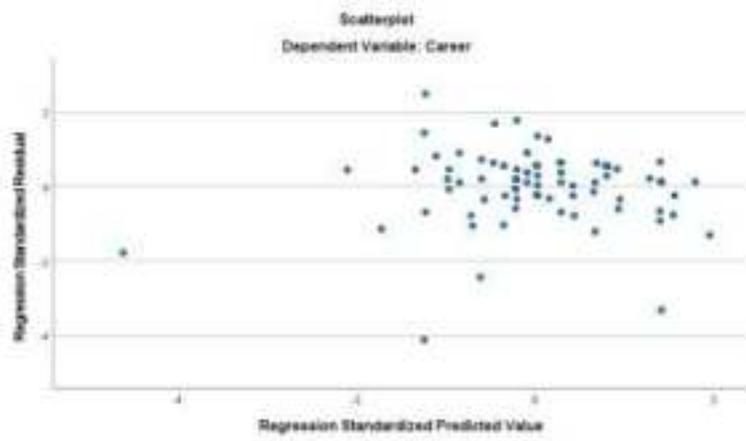
Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Vision	Efficacy
1	1	2.977	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	13.395	.37	.01	.74
	3	.007	21.296	.63	.99	.26

a. Dependent Variable: Career

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3535	6.7964	5.7700	.52498	80
Std. Predicted Value	-4.603	1.955	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.086	.407	.137	.053	80
Adjusted Predicted Value	3.9081	6.9595	5.7815	.50286	80
Residual	-3.12008	1.87198	.00000	.74558	80
Std. Residual	-4.131	2.479	.000	.987	80
Stud. Residual	-4.260	2.520	-.007	1.018	80
Deleted Residual	-3.31717	1.93453	-.01152	.79421	80
Stud. Deleted Residual	-4.841	2.614	-.018	1.069	80
Mahal. Distance	.031	21.971	1.975	2.938	80
Cook's Distance	.000	.618	.023	.083	80
Centered Leverage Value	.000	.278	.025	.037	80

a. Dependent Variable: Career





Appendix 9 – SPSS Outputs: Hypothesis Testing – Hypothesis 5a – 5c: Regression

Hypothesis 5a

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
JF	3.8906	.75142	80
OID	3.3438	.68132	80

Correlations			
		JF	OID
Pearson Correlation	JF	1.000	.124
	OID	.124	1.000
Sig. (1-tailed)	JF	.	.137
	OID	.137	.
N	JF	80	80
	OID	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OID ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: JF			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.124 ^a	.015	.003	.75040	.015	1.214	1	78	.274	1.773
a. Predictors: (Constant), OID										
b. Dependent Variable: JF										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.684	1	.684	1.214	.274 ^b
	Residual	43.922	78	.563		
	Total	44.605	79			
a. Dependent Variable: JF						
b. Predictors: (Constant), OID						

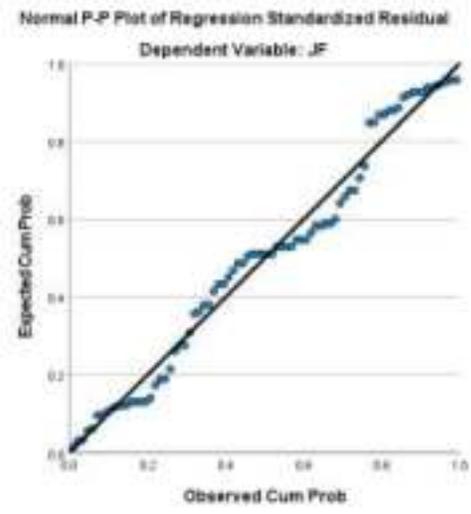
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.434	.423		8.123	<.001		
	OID	.137	.124	.124	1.102	.274	1.000	1.000
a. Dependent Variable: JF								

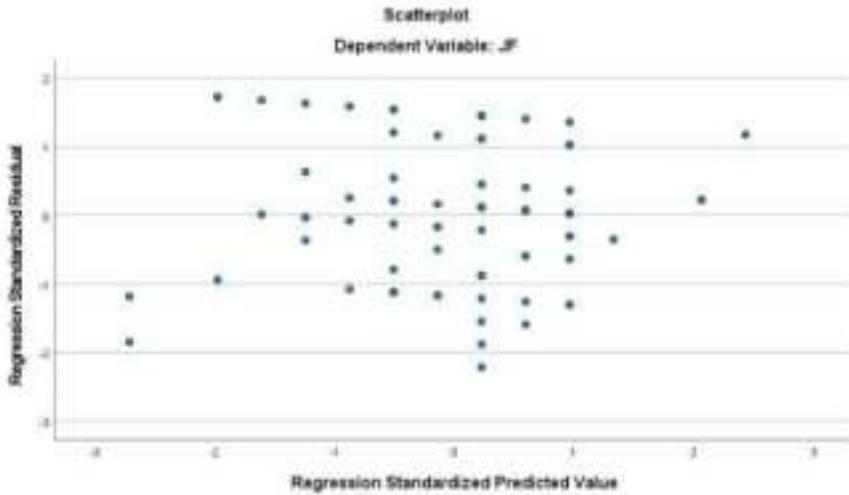
Coefficient Correlations ^a			
Model		OID	
1	Correlations	OID	1.000
	Covariances	OID	.015
a. Dependent Variable: JF			

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	OID
1	1	1.980	1.000	.01	.01
	2	.020	9.978	.99	.99
a. Dependent Variable: JF					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6388	4.1168	3.8906	.09304	80
Std. Predicted Value	-2.706	2.431	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.085	.243	.113	.037	80
Adjusted Predicted Value	3.6221	4.0708	3.8904	.09132	80
Residual	-1.66196	1.29287	.00000	.74563	80
Std. Residual	-2.215	1.723	.000	.994	80
Stud. Residual	-2.229	1.779	.000	1.009	80
Deleted Residual	-1.68413	1.37795	.00021	.76858	80
Stud. Deleted Residual	-2.289	1.804	.000	1.017	80
Mahal. Distance	.019	7.323	.988	1.553	80
Cook's Distance	.000	.225	.016	.032	80
Centered Leverage Value	.000	.093	.012	.020	80

a. Dependent Variable: JF





Hypothesis 5b

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
OF	3.6906	.63551	80
OID	3.3438	.68132	80

Correlations			
		OF	OID
Pearson Correlation	OF	1.000	.364
	OID	.364	1.000
Sig. (1-tailed)	OF	.	<.001
	OID	.000	.
N	OF	80	80
	OID	80	80

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OID ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: OF			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.364 ^a	.132	.121	.59573	.132	11.901	1	78	<.001	1.977
a. Predictors: (Constant), OID										
b. Dependent Variable: OF										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.224	1	4.224	11.901	<.001 ^b
	Residual	27.682	78	.355		
	Total	31.905	79			
a. Dependent Variable: OF						
b. Predictors: (Constant), OID						

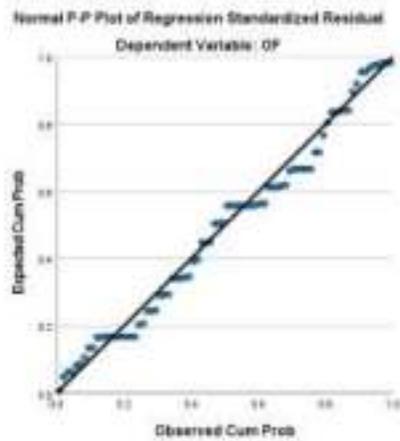
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.556	.336		7.615	<.001		
	OID	.339	.098	.364	3.450	<.001	1.000	1.000
a. Dependent Variable: OF								

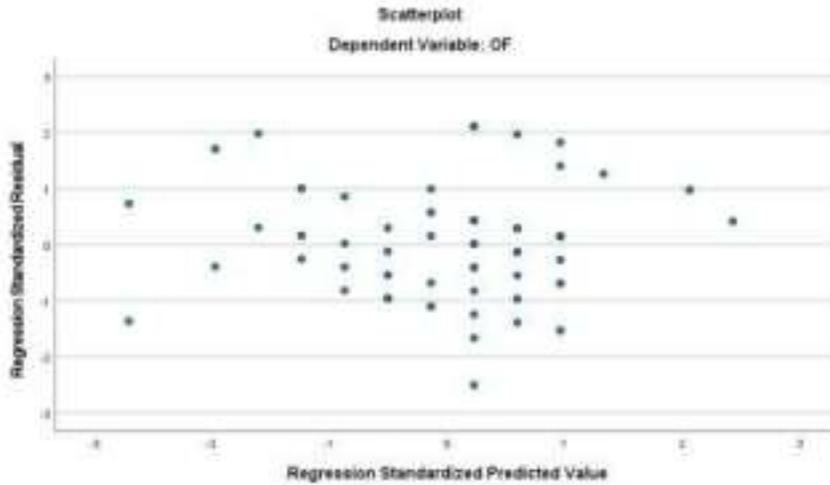
Coefficient Correlations ^a			
Model		OID	
1	Correlations	OID	1.000
	Covariances	OID	.010
a. Dependent Variable: OF			

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	OID
1	1	1.980	1.000	.01	.01
	2	.020	9.978	.99	.99
a. Dependent Variable: OF					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.0649	4.2527	3.6906	.23122	80
Std. Predicted Value	-2.706	2.431	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.067	.193	.090	.029	80
Adjusted Predicted Value	3.0138	4.2291	3.6880	.23178	80
Residual	-1.49365	1.25635	.00000	.59195	80
Std. Residual	-2.507	2.109	.000	.994	80
Stud. Residual	-2.524	2.123	.002	1.007	80
Deleted Residual	-1.51358	1.27311	.00260	.60833	80
Stud. Deleted Residual	-2.617	2.173	.004	1.019	80
Mahal. Distance	.019	7.323	.988	1.553	80
Cook's Distance	.000	.123	.014	.024	80
Centered Leverage Value	.000	.093	.012	.020	80

a. Dependent Variable: OF





Hypothesis 5c

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Perf	3.7663	.69500	80
OID	3.3438	.68132	80

Correlations			
		Perf	OID
Pearson Correlation	Perf	1.000	.228
	OID	.228	1.000
Sig. (1-tailed)	Perf	.	.021
	OID	.021	.
N	Perf	80	80
	OID	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OID ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Perf			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.228 ^a	.052	.040	.68102	.052	4.276	1	78	.042	1.958
a. Predictors: (Constant), OID										
b. Dependent Variable: Perf										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.983	1	1.983	4.276	.042 ^b
	Residual	36.176	78	.464		
	Total	38.159	79			
a. Dependent Variable: Perf						
b. Predictors: (Constant), OID						

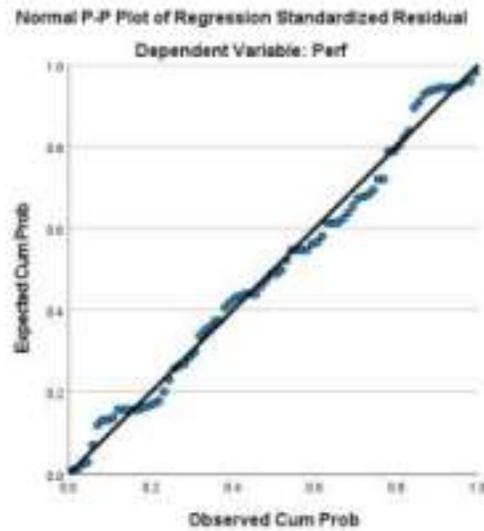
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.989	.384		7.790	<.001		
	OID	.233	.112	.228	2.068	.042	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Perf								

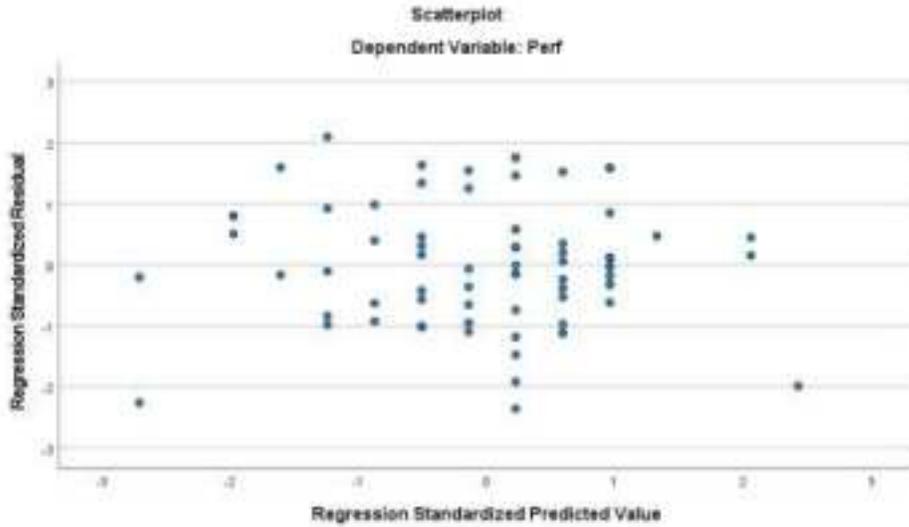
Coefficient Correlations ^a			
Model			OID
1	Correlations	OID	1.000
	Covariances	OID	.013
a. Dependent Variable: Perf			

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	OID
1	1	1.980	1.000	.01	.01
	2	.020	9.978	.99	.99
a. Dependent Variable: Perf					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3375	4.1514	3.7663	.15844	80
Std. Predicted Value	-2.706	2.431	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.077	.221	.102	.033	80
Adjusted Predicted Value	3.3536	4.2807	3.7676	.16016	80
Residual	-1.60259	1.42997	.00000	.67670	80
Std. Residual	-2.353	2.100	.000	.994	80
Stud. Residual	-2.387	2.134	-.001	1.009	80
Deleted Residual	-1.71824	1.47710	-.00132	.69780	80
Stud. Deleted Residual	-2.463	2.185	-.001	1.021	80
Mahal. Distance	.019	7.323	.988	1.553	80
Cook's Distance	.000	.335	.016	.044	80
Centered Leverage Value	.000	.093	.012	.020	80

a. Dependent Variable: Perf





Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Reliabty	3.9525	.66618	80
OID	3.3438	.68132	80

Correlations			
		Reliabty	OID
Pearson Correlation	Reliabty	1.000	.311
	OID	.311	1.000
Sig. (1-tailed)	Reliabty	.	.002
	OID	.002	.
N	Reliabty	80	80
	OID	80	80

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OID ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Reliabty			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.311 ^a	.097	.085	.63716	.097	8.360	1	78	.005	1.970
a. Predictors: (Constant), OID										
b. Dependent Variable: Reliabty										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.394	1	3.394	8.360	.005 ^b
	Residual	31.666	78	.406		
	Total	35.059	79			
a. Dependent Variable: Reliabty						
b. Predictors: (Constant), OID						

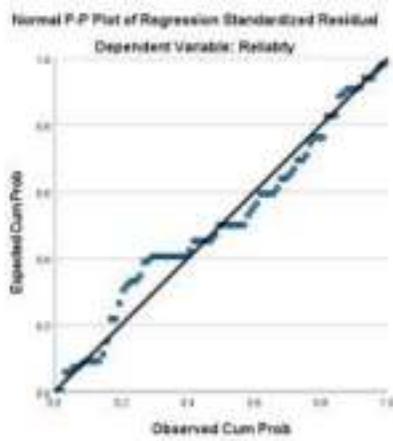
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.935	.359		8.177	<.001		
	OID	.304	.105	.311	2.891	.005	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Reliabty								

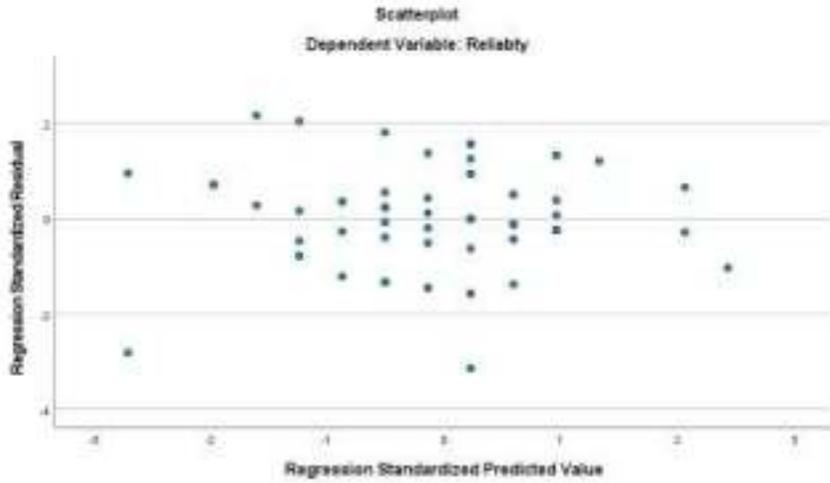
Coefficient Correlations ^a			
Model		OID	
1	Correlations	OID	1.000
	Covariances	OID	.011
a. Dependent Variable: Reliabty			

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	OID
1	1	1.980	1.000	.01	.01
	2	.020	9.978	.99	.99
a. Dependent Variable: Reliabty					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3916	4.4564	3.9525	.20727	80
Std. Predicted Value	-2.706	2.431	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.072	.207	.096	.031	80
Adjusted Predicted Value	3.3201	4.5191	3.9527	.20885	80
Residual	-2.00003	1.38024	.00000	.63311	80
Std. Residual	-3.139	2.166	.000	.994	80
Stud. Residual	-3.160	2.217	.000	1.010	80
Deleted Residual	-2.02672	1.44546	-.00018	.65445	80
Stud. Deleted Residual	-3.362	2.275	-.003	1.031	80
Mahal. Distance	.019	7.323	.988	1.553	80
Cook's Distance	.000	.519	.017	.060	80
Centered Leverage Value	.000	.093	.012	.020	80

a. Dependent Variable: Reliaby





Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
SR	3.9313	.71043	80
OID	3.3438	.68132	80

Correlations			
		SR	OID
Pearson Correlation	SR	1.000	.259
	OID	.259	1.000
Sig. (1-tailed)	SR	.	.010
	OID	.010	.
N	SR	80	80
	OID	80	80

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OID ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: SR			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.259 ^a	.067	.055	.69064	.067	5.593	1	78	.021	1.847
a. Predictors: (Constant), OID										
b. Dependent Variable: SR										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.668	1	2.668	5.593	.021 ^b
	Residual	37.204	78	.477		
	Total	39.872	79			
a. Dependent Variable: SR						
b. Predictors: (Constant), OID						

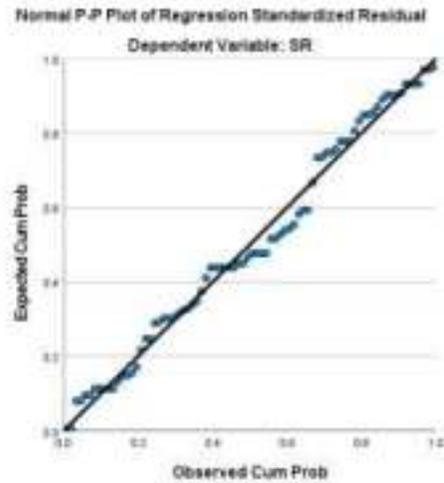
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.029	.389		7.786	<.001		
	OID	.270	.114	.259	2.365	.021	1.000	1.000
a. Dependent Variable: SR								

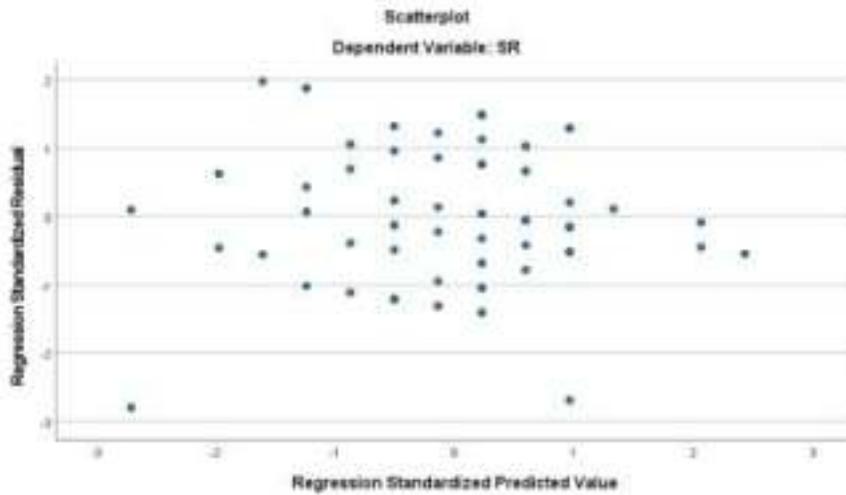
Coefficient Correlations ^a			
Model		OID	
1	Correlations	OID	1.000
	Covariances	OID	.013
a. Dependent Variable: SR			

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	OID
1	1	1.980	1.000	.01	.01
	2	.020	9.978	.99	.99
a. Dependent Variable: SR					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4340	4.3780	3.9312	.18376	80
Std. Predicted Value	-2.706	2.431	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.078	.224	.104	.034	80
Adjusted Predicted Value	3.4262	4.4141	3.9331	.18319	80
Residual	-1.93398	1.36374	.00000	.68625	80
Std. Residual	-2.800	1.975	.000	.994	80
Stud. Residual	-2.960	2.021	-.001	1.009	80
Deleted Residual	-2.16135	1.42818	-.00186	.70832	80
Stud. Deleted Residual	-3.122	2.062	-.003	1.024	80
Mahal. Distance	.019	7.323	.988	1.553	80
Cook's Distance	.000	.515	.016	.059	80
Centered Leverage Value	.000	.093	.012	.020	80

a. Dependent Variable: SR





Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Princpls	3.7563	.81905	80
OID	3.3438	.68132	80

Correlations			
		Princpls	OID
Pearson Correlation	Princpls	1.000	.193
	OID	.193	1.000
Sig. (1-tailed)	Princpls	.	.043
	OID	.043	.
N	Princpls	80	80
	OID	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OID ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Princpls			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.193 ^a	.037	.025	.80876	.037	3.023	1	78	.086	1.993
a. Predictors: (Constant), OID										
b. Dependent Variable: Princpls										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.977	1	1.977	3.023	.086 ^b
	Residual	51.019	78	.654		
	Total	52.997	79			
a. Dependent Variable: Princpls						
b. Predictors: (Constant), OID						

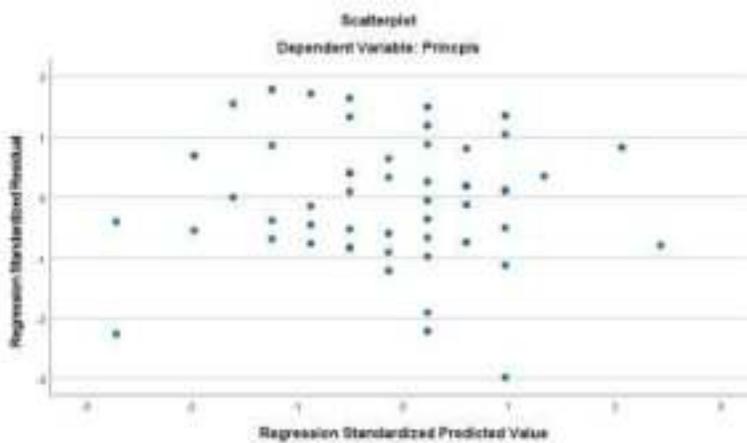
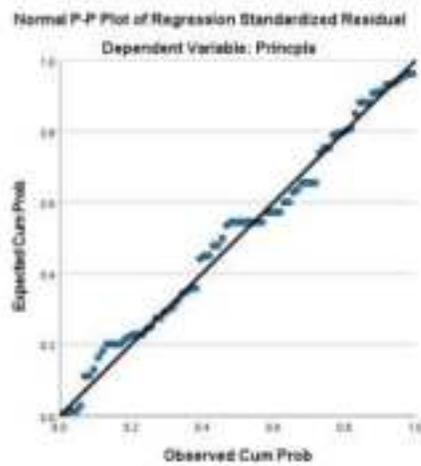
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.980	.456		6.540	<.001		
	OID	.232	.134	.193	1.739	.086	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Princpls								

Coefficient Correlations ^a			
Model			OID
1	Correlations	OID	1.000
	Covariances	OID	.018
a. Dependent Variable: Princpls			

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	OID
1	1	1.980	1.000	.01	.01
	2	.020	9.978	.99	.99
a. Dependent Variable: Princpls					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3281	4.1409	3.7563	.15821	80
Std. Predicted Value	-2.706	2.431	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.091	.262	.122	.040	80
Adjusted Predicted Value	3.3667	4.2021	3.7570	.15586	80
Residual	-2.40864	1.43968	.00000	.80363	80
Std. Residual	-2.978	1.780	.000	.994	80
Stud. Residual	-3.015	1.809	.000	1.008	80
Deleted Residual	-2.46848	1.48714	-.00076	.82720	80
Stud. Deleted Residual	-3.187	1.837	-.003	1.024	80
Mahal. Distance	.019	7.323	.988	1.553	80
Cook's Distance	.000	.336	.015	.040	80
Centered Leverage Value	.000	.093	.012	.020	80

a. Dependent Variable: Princpls



Appendix 10 – SPSS Outputs: Hypothesis Testing – Hypothesis 6a – 6b: Regression

Hypothesis 6aa

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Vision	4.0646	.51387	80
Perf	3.7663	.69500	80
Reliabty	3.9525	.66618	80
SR	3.9313	.71043	80
Princpls	3.7563	.81905	80

Correlations						
		Vision	Perf	Reliabty	SR	Princpls
Pearson Correlation	Vision	1.000	.531	.524	.424	.390
	Perf	.531	1.000	.746	.672	.745
	Reliabty	.524	.746	1.000	.660	.632
	SR	.424	.672	.660	1.000	.724
	Princpls	.390	.745	.632	.724	1.000
Sig. (1-tailed)	Vision	.	<.001	<.001	<.001	<.001
	Perf	.000	.	.000	.000	.000
	Reliabty	.000	.000	.	.000	.000
	SR	.000	.000	.000	.	.000
	Princpls	.000	.000	.000	.000	.
N	Vision	80	80	80	80	80
	Perf	80	80	80	80	80
	Reliabty	80	80	80	80	80
	SR	80	80	80	80	80
	Princpls	80	80	80	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Princpls, Reliabty, SR, Perf ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Vision			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.569 ^a	.323	.287	.43381	.323	8.962	4	75	<.001	2.364
a. Predictors: (Constant), Princpls, Reliabty, SR, Perf										
b. Dependent Variable: Vision										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.746	4	1.687	8.962	<.001 ^b
	Residual	14.114	75	.188		
	Total	20.861	79			
a. Dependent Variable: Vision						
b. Predictors: (Constant), Princpls, Reliabty, SR, Perf						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.265	.315		7.195	<.001		
	Perf	.254	.125	.344	2.029	.046	.314	3.180
	Reliabty	.213	.116	.277	1.834	.071	.397	2.520
	SR	.061	.108	.084	.562	.576	.402	2.486
	Princpls	-.064	.100	-.102	-637	.526	.353	2.830
a. Dependent Variable: Vision								

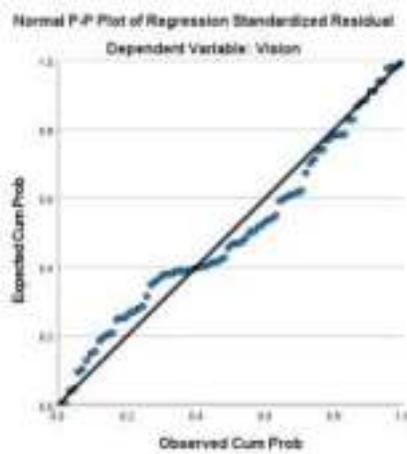
Coefficient Correlations ^a						
Model		Princpls	Reliabty	SR	Perf	
1	Correlations	Princpls	1.000	-.029	-.426	-.431
		Reliabty	-.029	1.000	-.279	-.478
		SR	-.426	-.279	1.000	-.109
		Perf	-.431	-.478	-.109	1.000
	Covariances	Princpls	.010	.000	-.005	-.005
		Reliabty	.000	.014	-.004	-.007
		SR	-.005	-.004	.012	-.001
		Perf	-.005	-.007	-.001	.016
a. Dependent Variable: Vision						

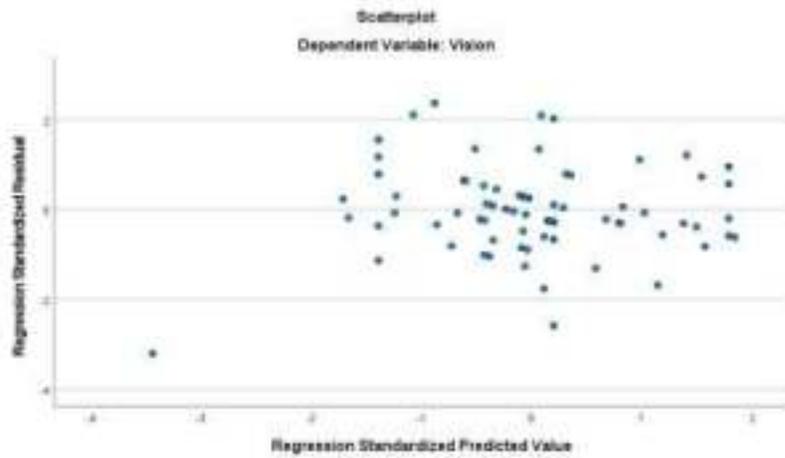
Collinearity Diagnostics ^a								
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Perf	Reliaby	SR	Princpls
1	1	4.947	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.024	14.382	.62	.01	.00	.01	.22
	3	.012	20.227	.21	.19	.34	.11	.25
	4	.010	22.093	.18	.09	.05	.76	.28
	5	.007	27.378	.00	.71	.61	.12	.26

a. Dependent Variable: Vision

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.0592	4.6032	4.0646	.29223	80
Std. Predicted Value	-3.441	1.843	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.052	.304	.098	.047	80
Adjusted Predicted Value	3.4025	4.6196	4.0667	.28759	80
Residual	-1.39249	1.02626	.00000	.42269	80
Std. Residual	-3.210	2.366	.000	.974	80
Stud. Residual	-3.584	2.457	-.002	1.016	80
Deleted Residual	-1.73584	1.10684	-.00216	.46256	80
Stud. Deleted Residual	-3.910	2.545	-.004	1.044	80
Mahal. Distance	.130	37.826	3.950	6.345	80
Cook's Distance	.000	.633	.021	.077	80
Centered Leverage Value	.002	.479	.050	.080	80

a. Dependent Variable: Vision





Hypothesis 6aa

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Efficacy	3.6156	.66554	80
Perf	3.7663	.69500	80
Reliabty	3.9525	.66618	80
SR	3.9313	.71043	80
Princpls	3.7563	.81905	80

Correlations						
		Efficacy	Perf	Reliabty	SR	Princpls
Pearson Correlation	Efficacy	1.000	.458	.321	.230	.203
	Perf	.458	1.000	.746	.672	.745
	Reliabty	.321	.746	1.000	.660	.632
	SR	.230	.672	.660	1.000	.724
	Princpls	.203	.745	.632	.724	1.000
Sig. (1-tailed)	Efficacy	.	<.001	.002	.020	.035
	Perf	.000	.	.000	.000	.000
	Reliabty	.002	.000	.	.000	.000
	SR	.020	.000	.000	.	.000
	Princpls	.035	.000	.000	.000	.
N	Efficacy	80	80	80	80	80
	Perf	80	80	80	80	80
	Reliabty	80	80	80	80	80
	SR	80	80	80	80	80
	Princpls	80	80	80	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Princpls, Reliabty, SR, Perf ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Efficacy			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.503 ^a	.253	.213	.59039	.253	6.348	4	75	<.001	2.210
a. Predictors: (Constant), Princpls, Reliabty, SR, Perf										
b. Dependent Variable: Efficacy										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.851	4	2.213	6.348	<.001 ^b
	Residual	26.142	75	.349		
	Total	34.993	79			
a. Dependent Variable: Efficacy						
b. Predictors: (Constant), Princpls, Reliabty, SR, Perf						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.088	.428		4.873	<.001		
	Perf	.660	.170	.689	3.871	<.001	.314	3.180
	Reliabty	.013	.158	.013	.080	.936	.397	2.520
	SR	-.023	.147	-.024	-.153	.879	.402	2.486
	Princpls	-.244	.136	-.301	-1.791	.077	.353	2.830
a. Dependent Variable: Efficacy								

Coefficient Correlations ^a						
Model		Princpls	Reliabty	SR	Perf	
1	Correlations	Princpls	1.000	-.029	-.426	-.431
		Reliabty	-.029	1.000	-.279	-.478
		SR	-.426	-.279	1.000	-.109
		Perf	-.431	-.478	-.109	1.000
	Covariances	Princpls	.019	-.001	-.009	-.010
		Reliabty	-.001	.025	-.007	-.013
		SR	-.009	-.007	.022	-.003
		Perf	-.010	-.013	-.003	.029

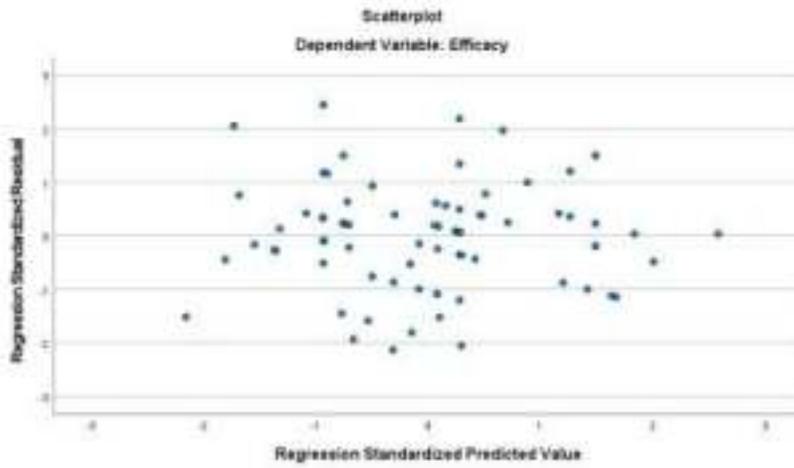
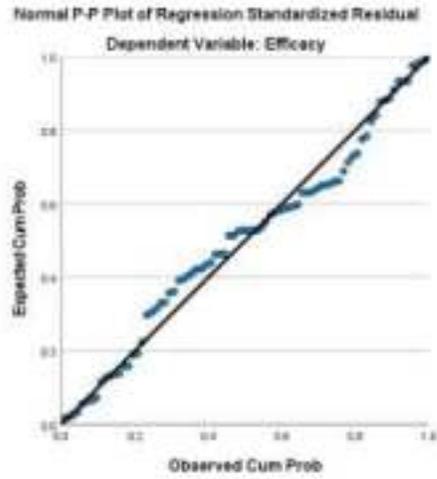
a. Dependent Variable: Efficacy

Collinearity Diagnostics ^a								
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Perf	Reliabty	SR	Princpls
1	1	4.947	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.024	14.382	.62	.01	.00	.01	.22
	3	.012	20.227	.21	.19	.34	.11	.25
	4	.010	22.093	.18	.09	.05	.76	.28
	5	.007	27.378	.00	.71	.61	.12	.26

a. Dependent Variable: Efficacy

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8949	4.4801	3.6156	.33472	80
Std. Predicted Value	-2.153	2.583	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.070	.414	.133	.064	80
Adjusted Predicted Value	2.5964	4.4763	3.6134	.34722	80
Residual	-1.26141	1.44613	.00000	.57525	80
Std. Residual	-2.137	2.449	.000	.974	80
Stud. Residual	-2.155	2.503	.001	1.015	80
Deleted Residual	-1.28289	1.65364	.00221	.62997	80
Stud. Deleted Residual	-2.210	2.597	.002	1.030	80
Mahal. Distance	.130	37.826	3.950	6.345	80
Cook's Distance	.000	.728	.022	.084	80
Centered Leverage Value	.002	.479	.050	.080	80

a. Dependent Variable: Efficacy



Hypothesis 6b

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
OF	3.6906	.63551	80
Perf	3.7663	.69500	80
Reliabty	3.9525	.66618	80
SR	3.9313	.71043	80
Princpls	3.7563	.81905	80

Correlations						
		OF	Perf	Reliabty	SR	Prncpls
Pearson Correlation	OF	1.000	.600	.525	.462	.627
	Perf	.600	1.000	.746	.672	.745
	Reliabty	.525	.746	1.000	.660	.632
	SR	.462	.672	.660	1.000	.724
	Prncpls	.627	.745	.632	.724	1.000
Sig. (1-tailed)	OF		<.001	<.001	<.001	<.001
	Perf	.000		.000	.000	.000
	Reliabty	.000	.000		.000	.000
	SR	.000	.000	.000		.000
	Prncpls	.000	.000	.000	.000	
N	OF	80	80	80	80	80
	Perf	80	80	80	80	80
	Reliabty	80	80	80	80	80
	SR	80	80	80	80	80
	Prncpls	80	80	80	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prncpls, Reliabty, SR, Perf ^b		Enter
a. Dependent Variable: OF			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.665 ^a	.443	.413	.48684	.443	14.904	4	75	<.001	1.942
a. Predictors: (Constant), Prncpls, Reliabty, SR, Perf										
b. Dependent Variable: OF										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.130	4	3.532	14.904	<.001 ^b
	Residual	17.776	75	.237		
	Total	31.905	79			
a. Dependent Variable: OF						
b. Predictors: (Constant), Princpls, Reliabty, SR, Perf						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.436	.353		4.066	<.001		
	Perf	.224	.141	.245	1.592	.116	.314	3.180
	Reliabty	.134	.131	.141	1.029	.307	.397	2.520
	SR	-.099	.122	-.111	-.815	.418	.402	2.486
	Princpls	.338	.112	.436	3.006	.004	.353	2.830
a. Dependent Variable: OF								

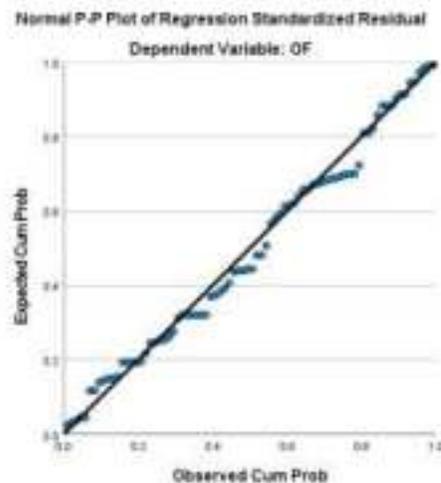
Coefficient Correlations ^a							
Model		Princpls	Reliabty	SR	Perf		
1	Correlations	Princpls	1.000	-.029	-.426	-.431	
		Reliabty	-.029	1.000	-.279	-.478	
		SR	-.426	-.279	1.000	-.109	
		Perf	-.431	-.478	-.109	1.000	
	Covariances	Princpls	.013	.000	-.006	-.007	
		Reliabty	.000	.017	-.004	-.009	
		SR	-.006	-.004	.015	-.002	
		Perf	-.007	-.009	-.002	.020	
a. Dependent Variable: OF							

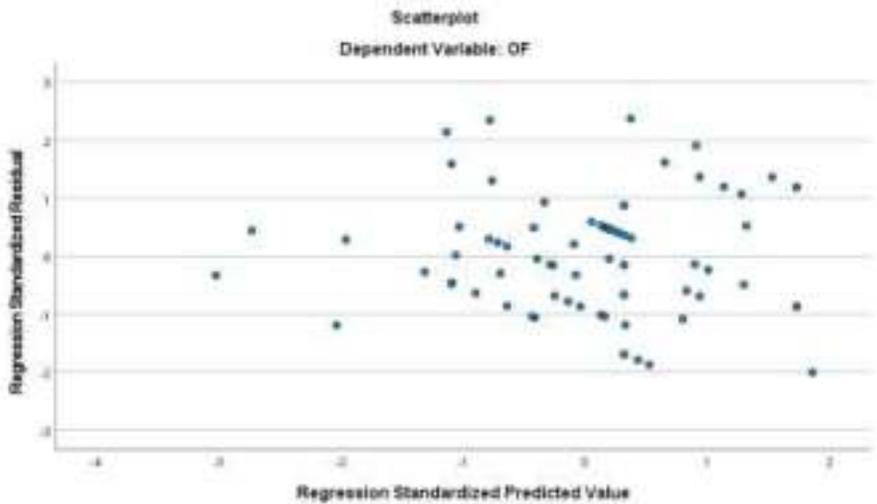
Collinearity Diagnostics ^a								
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Perf	Reliaby	SR	Princpls
1	1	4.947	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.024	14.382	.62	.01	.00	.01	.22
	3	.012	20.227	.21	.19	.34	.11	.25
	4	.010	22.093	.18	.09	.05	.76	.28
	5	.007	27.378	.00	.71	.61	.12	.26

a. Dependent Variable: OF

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.4127	4.4764	3.6906	.42292	80
Std. Predicted Value	-3.022	1.858	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.058	.341	.110	.053	80
Adjusted Predicted Value	2.3527	4.5808	3.6978	.42240	80
Residual	-.97639	1.15270	.00000	.47435	80
Std. Residual	-2.006	2.368	.000	.974	80
Stud. Residual	-2.110	2.431	-.006	1.011	80
Deleted Residual	-1.14126	1.22897	-.00722	.51448	80
Stud. Deleted Residual	-2.161	2.516	-.005	1.024	80
Mahal. Distance	.130	37.826	3.950	6.345	80
Cook's Distance	.000	.540	.019	.062	80
Centered Leverage Value	.002	.479	.050	.080	80

a. Dependent Variable: OF





Appendix 11 – Interview no.1 Transcript

Interview no. 1

I: *****, na tua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego, que recursos e ferramentas devem ser empregues e o quê que achas que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa?

R: Ok, eu acho que o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego normalmente é porque estão efectivamente à procura de trabalho, de estágios, o que seja e daí irem pesquisar, também acho que às vezes as pessoas podem já estar empregadas e não estar necessariamente à procura de trabalho, mas ir pesquisar para ir ver o que está na área, o que está disponível, quais são os requisitos, os benefícios que oferecem, pode não ser necessariamente por estar à procura de emprego, mas ver como está o mercado actualmente e, desculpa perguntaste também quais eram as ferramentas certo?

I: As ferramentas e recursos que podes usar na pesquisa.

R: Ok. Eu acho que se pode usar o LinkedIn, várias plataformas de emprego, NetEmpregos, Sapo Empregos, várias, e se calhar até contactos pessoais com pessoas de empresas, por exemplo recrutadores, mas acho que é mais as plataformas como o LinkedIn.

I: Ok. E para ti o que é uma pesquisa de emprego?

R: Para mim uma pesquisa de emprego é quando tomamos a decisão e temos o intuito de ir procurar ofertas de emprego, vagas em aberto, para mim é isso, é esse processo.

I: Ok. E para ti se tivesses que organizar todos os recursos que tens disponíveis como é que os organizarias por ranking, por ordem de importância?

R: Ok, os recursos, neste caso o LinkedIn...

I: Todos, falo desde computador, internet, energia, networking, CV, tudo isso.

R: Ok, então eu acho que é muito importante, principalmente eu acho que é ter computador e internet, porque apesar de não ser impossível fazer de outras formas acho que é muito

difícil, depois acho que é muito importante o CV porque é o primeiro impacto ou contacto que o recrutador tem com os candidatos, portanto é importante ter um bom CV e tudo o mais, e acho que é mais por aí, é ter internet, são as tais plataformas, acho que é isto.

I: Ok. E alguma vez tiveste a sensação de subaproveitar os teus recursos?

R: Eu acho que uma vez já me aconteceu... ou seja eu candidatar-me a uma vaga em que as perguntas que faziam eram muito, eram poucas e muito gerais, muito superficiais, portanto não consegui demonstrar ou anexar um currículo neste caso ou demonstrar os vários recursos que tinha, carta de motivação o que seja, e acho que aí foi um bocado subaproveitado, não sei se era bem esta a pergunta.

I: E durante os teus processos de pesquisa costumavas receber feedback frequente e suficiente?

R: Por acaso a maioria das vagas a que me candidatei, das empresas a maioria deu feedback sim, mas há muitos que não dão, mas a maioria dos que me candidatei deu.

I: Ok. E por que meios normalmente é que tu recibes este feedback?

R: Por email.

I: E o feedback que recebeste, como é que o classificas?

R: Como é que o classifico? Se foi bom, se foi mau... nesse sentido? Acho que... É assim, acho que é bom, acho que há empresas que poderiam ter um discurso um bocadinho diferente, há umas que para têm um discurso que para mim é correcto e está super adaptado, acho que depende da empresa também.

I: Ok. E achas que este feedback te ajuda de alguma forma a ajustar o teu processo de pesquisa?

R: Não. Nunca senti isso, porque não especificam as razões de ter avançado ou não ter avançado...

I: Ou seja, apesar de teres recebido feedback, não o consideras útil?

R: Sim, para melhorar depois a minha futura pesquisa, sim não o considero útil.

I: Ok. Costumas alterar o teu processou e/ou comportamento durante uma pesquisa de emprego?

R: Sim, também dependendo da vaga que for.

I: E costumavas pensar sobre a pesquisa de emprego?

R: Sim.

I: Com que frequência?

R: Neste momento como estou à procura de emprego, penso muito frequentemente.

I: Ok. De que forma e o quê que te faz pensar na pesquisa de emprego? É algo rotineiro ou é algo que acontece e te faz pensar naquilo?

R: Acho que é rotineiro e todos os dias penso porque estou mesmo à procura dum trabalho e também todos os dias recebo emails com várias ofertas.

I: Portanto dirias que é uma frequência diária.

R: Sim. E várias vezes ao dia.

I: Ok. Durante uma pesquisa de emprego, alguma vez tens vontade de parar?

R: Sim, várias vezes, porque há empresas em que para nos candidatarmos temos de criar contas disto, criar email, password, então sim...

I: Ok. De que forma é que tu achas que uma pesquisa de emprego te afecta?

R: Geralmente afecta-me mais quando a maioria das vagas que vejo pedem sempre muita experiência, muitos anos mínimos de experiência, portanto fico um bocadinho desmotivada, mas é só isso.

I: E consegues explicar-me as emoções que sentes no decorrer de uma pesquisa?

R: Sim, às vezes é frustração, outras vezes quando vejo uma vaga com que me identifico ou que acho que posso, que tenho probabilidade de conseguir, fico motivada.

I: Ok.

R: Desculpa, tu disseste emoções, o que eu disse não foram emoções não é...

I: São, são emoções, frustração, motivação, são todas emoções. Ok. Sentes a necessidade de fazer uma gestão das tuas emoções e motivações durante uma pesquisa de emprego?

R: Sim.

I: E como é que tu fazes esta gestão?

R: Tento perceber, por exemplo, eu referi mais motivação e frustração, quando vejo que estou a ficar um bocado frustrada tento ter calma e perceber que existem mais vagas e que eventualmente vão existir, tento procurar se calhar noutra site, e quanto à motivação acho que é bom, mas tento também ter os pés na terra e perceber, ok vou estudar melhor a empresa e vamos ver ao certo o que se passa.

I: Como é que tu reages quando encontras um desafio ou obstáculo na tua pesquisa de emprego?

R: Tento perceber exactamente o que é pedido ou como é que posso resolver e faço por partes e pronto tento ultrapassar.

I: Ok. Já algumas tiveste respostas negativas à tua pesquisa?

R: Sim.

I: Como é que sentiste?

R: Sinto um bocado triste, mas rapidamente penso que é o que é e da próxima vai correr melhor.

I: Ok. E foi fácil voltar a pesquisar depois de receberes este feedback negativo?

R: Sim.

I: Em que aspectos da pesquisa é que tu pensas com maior frequência e de forma recorrente?

R: Se calhar... As entrevistas fazem parte da pesquisa? Quando dizes pesquisa é todo o processo ou é mesmo só procurar emprego nas plataformas?

I: É assim, para mim a pesquisa de emprego começa no momento em que estás a planeá-la, ou seja, tu estás a organizar os teus recursos, estás a organizar, e nos teus recursos eu incluo tempo, não é só ter computador, não é só ter internet, é também ter o tempo e gerenciá-lo de forma correcta, portanto para mim a pesquisa de emprego começa, quando estás a planeá-la, portanto é a fase de planeamento e depois passa para a fase efectiva em que tu de facto procuras activamente por vagas e depois quando encontras essas vagas tu tens um processo selectivo, ou seja, tu tens todas as vagas que encontraste e tu depois decides, esta aqui sim, esta não, e tu só concluis um processo de pesquisa, quando tens um feedback positivo no fim do teu processo de recrutamento, ou seja quando estás empregadas, aí tu páras o teu processo de pesquisa, até lá tu estás num processo activo ainda, portanto a partir daqui consegues mais ou menos...

R: Sim. Ok, então podes só repetir esta última pergunta se faz favor?

I: Em que aspectos da pesquisa é que tu pensas com maior frequência e de forma recorrente?

R: Acho que é nas entrevistas.

I: Ok. De forma consciente, consegues definir o que é qualidade de emprego, para ti?

R: Qualidade de emprego para mim é ter um emprego com... agora em teletrabalho é mais complicado, mas ter um emprego com um bom ambiente de trabalho, de partilha, de confiança, de entreaajuda, um emprego onde me sinta bem e sinta que sou valorizada e que o meu trabalho faz a diferença.

I: E para ti qualidade de emprego só engloba isto, não engloba mais nada?

R: Acho que sim, pronto...sim

I: E quais são os critérios que tu usas para criar uma definição de qualidade de emprego?

R: Então, eu acho que tem a ver com o facto de... porque eu valorizo acima de tudo o... neste caso a saúde, saúde no sentido de me sentir bem no trabalho, ou seja, não estou a pensar tanto numa vertente de salário ou de, também poderia dizer aprendizagem e tudo mais, mas acho que os critérios são estar numa empresa em que me sinto valorizada em que não estou, que não está a contribuir para uma, de alguma forma diminuir a minha saúde mental, portanto acho que os critérios que eu uso são estes, são sentir-me bem, valorizada, ter benefícios, mais em prol de um bom equilíbrio trabalho-vida pessoal.

I: E no momento em que te estás a candidatar a uma função, em que estás a tomar essa decisão, achas que a tua percepção de qualidade de emprego afecta esta tua decisão?

R: Um bocado, se calhar, não tanto quanto eu gostaria tendo em conta que estou no início de... podes repetir a pergunta?

I: O momento em que nos candidatamos em que tomamos essa decisão, achas que a tua percepção de qualidade de emprego afecta esta tua decisão?

R: Estava a dizer, que afectou um bocado, se calhar não tanto quanto eu gostaria, mas também tendo em conta que estou no início de carreira e não tenho muita experiência também não posso ser tão exigente.

I: Sim. A nossa percepção de qualidade de emprego vai-se ajustando, vai-se alterando, consoante a nossa idade e consoante a nossa experiência, isso é como tudo, a experiência dita tudo. E de que forma é que as tuas experiências prévias consciente ou inconscientemente afectaram o teu processo de tomada de decisão?

R: As minhas experiências de trabalho?...

I: De trabalho, estágios, tudo relacionado à tua vida profissional, como é que estas experiências, até experiências por terceiros, porque acabam por no influenciar, como é que estas influenciam a tua tomada de decisão?

R: Neste caso de escolher qual a vaga/empresa ou que seja? Eu acho que influenciam no sentido em que, por exemplo eu já tive uma experiência de trabalho em que gostava muito do que fazia e da minha equipa, mas sentia que não era, nem eu, nem os restantes colegas, não éramos valorizados enquanto trabalhadores, éramos muitos, estou a tentar encontrar uma palavra para não ficar muito mal, mas pronto, éramos muito desvalorizados e eu acho que isso afecta no sentido em que agora se calhar se eu for para uma empresa que saiba de outras pessoas ou que tenha encontrado na internet ou que me dê a ideia de que não valoriza muito os empregados, se calhar já vou pensar duas vezes antes de escolher, portanto acho que influencia sim.

I: Sim, acontece. No decorrer de uma pesquisa de emprego, como é que determinas a que funções e ou organizações te candidatares?

R: Ok. Neste momento, eu primeiro penso... os meus critérios basicamente são vagas que sejam mais viradas para o local onde estou neste momento a nível de experiência profissional, portanto têm de ser júniores ou até mesmo estágios, portanto, não tenho critérios muito específicos, ou seja, tudo que eu vejo que seja, que não requer muita experiência normalmente candidato-me, em termos de empresas tento ver mais ou menos se são empresas, não diria conhecidas, mas fiáveis, que existam mesmo e que tenham um mínimo de interesse pelos colaboradores, mas neste momento não tenho assim critérios muito rígidos.

I: Ok, vou-te dar um pequeno exemplo. Quando abres o anúncio de uma vaga normalmente tem ali uns critérios, tens que ter isto, aquilo, aqueloutro, estes são os critérios que levam a um conceito chamado percepção de ajustamento ou perception of fit, esta perception of fit corresponde à tua percepção individual de ajustamento quer a funções quer a empresas, no caso das empresas tem muito a ver também com identidade organizacional, porque é assim, nos dias que correm, nós conhecemos as empresas, quer queiramos quer não, conhecemos mais ou menos todas as empresas, porque no mundo em que vivemos de acesso rápido a informação acaba sempre por haver muita informação sobre determinadas empresas, então partindo deste ponto, achas que as tuas características, habilidades e experiências influenciam a tua tomada de decisão?

R: Sim, acho que sim.

I: Achas que a tua percepção de ajustamento a funções ou organizações importante no teu processo de pesquisa de trabalho?

R: Sim.

I: E de que forma é que a tua percepção de ajustamento constitui um obstáculo ou vantagem na tua pesquisa de emprego?

R: Acho que uma vantagem.

I: Porquê?

R: Porque, pronto, porque efectivamente acabo por só me candidatar a vagas que eu acho que realmente tenham a ver comigo e com aquilo que eu quero, portanto não corro o risco de estar a candidatar-me a coisas que depois não fazem sentido.

I: Ok. Tu há bocado tocaste um bocado nisto, mas achas que a reputação das empresas influencia a tua pesquisa de emprego?

R: Sim, acho que sim.

I: Porquê e de que forma?

R: Porque se for uma empresa em que eu saiba que tem uma má reputação a nível de vários factores, nomeadamente posso dar um exemplo, a nível de sustentabilidade, práticas de sustentabilidade, de sustentabilidade ambiental e mesmo dentro da própria empresa se calhar é uma empresa, que lá está não se identifica tanto com os meus valores, os meus valores e os deles não são comuns, portanto se calhar vou pensar duas vezes antes de me candidatar.

I: Ok. E em que momento é que a reputação das empresas para ti afectam o teu processo de tomada de decisão?

R: Em que momento? Se calhar logo quando estou a procurar vagas no LinkedIn ou em sites, mal vejo que a empresa tem essa vaga é logo aí que eu penso.

I: Ok. E tu usas algum tipo de ranking, algum tipo de benchmarking para determinar a reputação das empresas?

R: Não.

I: Fazes então esta listagem de reputação de forma empresa a empresa?

R: Sim.

I: *****, muito obrigada, neste momento já não tenho nenhuma questão. Há alguma questão que queiras colocar ou algum comentário que queiras fazer?

R: Não. Quer dizer, sim, acho que é um estudo muito interessante pelo que estou a ver e espero que corra muito bem e depois no fim gostava de ver as conclusões, acho que também vão ser muito interessantes.

I: Ok, vou tomar nota. Muito obrigada pela tua participação.

Appendix 12 – Interview no.2 Transcript

Interview no. 2

I: *****, na tua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego, que recursos e ferramentas devem ser empregues, e o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego?

R: Ok. Então o que é uma pesquisa de emprego. Bem deduzo que uma pessoa para iniciar uma pesquisa de emprego, portanto é quando está à procura efectivamente de uma oportunidade de trabalho, um local de trabalho. Que recursos é que pode utilizar, o LinkedIn, hoje em dia acho que é o recurso mais utilizado e mais fácil também, mais intuitivo, onde também grande parte das empresas coloca imensas oportunidades de trabalho, acho que o LinkedIn é uma boa ferramenta. Também, ou seja, se a pessoa já tiver alguma, uma ideia de uma empresa onde queira trabalhar ou que já tenha ouvido falar que é uma boa empresa, por algum motivo, ou tem oportunidade em determinada área, também o próprio site das próprias empresas, acho que são uma boa hipótese, são um bom recurso. Mais... não sei, há também muitos sites de emprego, IT Jobs, tem o próprio Net Empregos, depende da área em que a pessoa esteja à procura, Sapo também, há uma série de sites de emprego que acho que para começar uma pesquisa de emprego, uma oportunidade de trabalho acho que deve ser por aí, LinkedIn, sites de emprego e sites das empresas que as pessoas possam estar realmente interessadas em ingressar.

I: E na tua opinião o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego?

R: Eu acho que uma pesquisa de emprego, é quando quer aqui um emprego, quando quer aqui uma oportunidade, ou seja no mercado de trabalho seja, ou seja quer uma oportunidade mesmo de emprego, de contrato de trabalho ou até mesmo de estágio acho eu, quem quer também uma oportunidade a nível de estágio curriculares, extra-curriculares, profissionais, também faz este tipo de pesquisa, sem dúvida quem quer uma oportunidade no mercado de trabalho faz essas pesquisas.

I: Ok. E se tivesses que fazer um ranking de todos os recursos que tens disponíveis, como é que os irias organizar?

R: Para mim, acho que o que está no topo é o LinkedIn, depois logo de seguida são os sites de emprego como referi, o Sapo, o Net Emprego, o IT Jobs é mais virado para o IT, mas sites de emprego, e depois a seguir talvez os sites das próprias empresas, também não me recordei, mas as feiras de emprego por exemplo que são organizadas nas faculdades, nas universidades, também é ali um bom ponto de partida para ter aqui o contacto com as próprias empresas, perceber se a empresa está a recrutar ou não, se necessita de algum tipo de perfis mais específicos e que pessoa se pode enquadrar, também acho que são um bom tipo de recursos, em termos de ranking eu diria que o LinkedIn está em primeiros lugar na minha perspectiva e experiência, depois os sites e depois os fóruns que são organizados pelas faculdades. É muito por aí.

I: Ok. E o quê que achas por exemplo de recursos como o currículo, ter um computador, ter acesso à internet, ter acesso a energia, ter acesso a tempo para fazer uma pesquisa, achas que esses recursos são todos dados como adquiridos ou há a necessidade de pensar neles na fase de preparação?

R: Lá está eu estava aqui a assumi-los como adquiridos, não estava a pensar em recursos nessa perspectiva, mas sim obviamente, hoje em dia para iniciar uma pesquisa de emprego acho que sim esses recursos estão todos associados, desde o próprio tempo, a disponibilidade da pessoa, o ter acesso à internet e a um computador pessoal, portanto acho que esses são os principais recursos que a pessoa tem que dispor para iniciar uma pesquisa de emprego. Lá está eu estava a pensar já como subentendidos, como inerentes a essas pesquisas específicas, mas sim acho que é o fundamental.

I: E alguma vez tiveste a impressão de subaproveitar qualquer um dos teus recursos?

R: Como assim a subaproveitar?

I: Olha por exemplo, gerir mal o teu tempo de pesquisa, ter por exemplo o teu currículo mal-acondicionado, mal feito, esse tipo de coisas.

R: Sim claro, ou seja, eu acho que sim, todos esses recursos e ter um bom CV bem construído, em que consigamos mostrar as nossas mais valias, não sei se podemos já ter alguma

experiência ou não, algumas actividades que possam.... lá está reflectir aqui um bocadinho de nós próprios e pode ser isso uma mais valia para as empresas. Agora perder... gerir o tempo... eu acho que, ou seja, eu acho que a pessoa enquanto está aqui a fazer uma pesquisa acho que já deve ter aqui algumas noções do que quer, do que pretende se quer um estágio, se quer um contrato, se quer uma oportunidade mais estável ou não, seis meses, três meses, um ano, ter aqui já uma noção do que pretende e daquilo que gosta, mesmo que não tenha ainda uma noção, como o caso de um estagiário, pelo menos tem aqui uma noção do quê que pretende para dar esse passo. Em termos de gerir mal o tempo, talvez...tou a pensar que se calhar... quando a pessoa não sabe bem ainda o que quer talvez perca muito tempo nas pesquisas e não vai logo directo ao objectivo, ao ponto certo e isso... anda ali às voltas e se calhar, se estivesse melhor organizada das ideias conseguiria ir mais rapidamente... acho que é isso, em termos pessoais acho que nunca aconteceu, não sei, não tenho bem noção de gestão de tempo.

I: Ainda bem, ainda bem que és uma pessoa organizada. E durante uma pesquisa de emprego, quais são as tuas principais dificuldades?

R: Talvez... talvez a dificuldade... às vezes as oportunidades que nos aparecem ou a forma como elas também... o anúncio está feito, está formulado, às vezes podemos não perceber bem "eu encaixo-me nisto ou não", "tenho experiência suficiente ou não", pronto... posso não cumprir todos os requisitos digamos assim e isso pode ser uma dificuldade, uma pessoa não se candidata se não, se envia o currículo ou não, acho que isso pode ser uma das principais dificuldades a pessoa perceber se se enquadra, se arrisca ou não, pronto. Outras dificuldades que se pode ter... eu acho que também é, ou seja é não termos se calhar... e pronto falo numa fase inicial não termos bem a noção, ou seja, podemos até saber o que queremos, mas não sabemos se calhar... não conhecemos ainda o mercado suficientemente para ok irmos logo às empresas, ou termos essa sensibilidade, portanto no início eu acho que ninguém tem e anda ali um bocadinho a ver o que está a acontecer, onde é que se pode encaixar, e acho que falta de conhecimento de mercado, acho que pode ser uma dificuldade, pode dificultar todo o processo. E acho que isso também é uma das falhas das faculdades, mas pronto.

I: Costumas receber feedback frequente e suficiente durante o teu processo de pesquisa?

R: Ou seja directamente das empresas, se me for candidatar...

I: É assim se fizeres candidaturas por sites de emprego, não interessa o meio, interessa é que fizeste uma candidatura e ainda está a decorrer o teu processo de pesquisa e obténs ou não resposta é só essa a questão.

R: Não. Grande partes das vezes nós não recebemos, ou seja, até quando no condidatamos se calhar depende dos meios, mas ok "a sua candidatura já foi submetida" ou "iremos *****lisar" ou o que seja, mas depois a partir daí há muitos processos que nós não temos feedback, ou seja, depois vamos deduzindo que talvez a coisa não tenha avançado pelo tempo que passa, mas grande parte... da minha experiência não recebemos assim muito feedback.

I: Ok. E quando recibes feedback, normalmente por que meios é que o recibes?

R: Numa fase inicial, ou seja, se o processo terminou ali numa fase mais inicial, normalmente é por email, se por exemplo já fui a uma entrevista ou duas, pronto o processo está ongoing, já aconteceu receber directamente telefonicamente, pronto, receber esse feedback da pessoa que estava a conduzir o meu processo.

I: Ok. E como é que classificas o feedback que recibes? Bom, mau, útil, não útil.

R: Sim. A grande parte dos feedbacks que recebo, pronto, também ainda não tive assim muitos processos de recrutamento, mas os que tive e os que não avancei por uma razão ou outra, não tenho feedback personalizado, ou seja, as pessoas, as empresas não nos dão feedback... eu também percebo que não haja tempo, que não haja... e às vezes não há um feedback assim muito, como é que eu hei de dizer, às vezes a pessoa não fica porque não fica, não há uma razão tão específica assim, tão lógica, que se possa dizer "foi por isto e por aquilo" às vezes não há, não existe, não temos uma grande justificação para dar à pessoa, mas todos os feedbacks que tenho recebido é "não ficas" ou "não avançou" e não há muito personalizado, portanto é só de facto dizer que sim ou que não, e o resto nós nunca sabemos, ou seja, não há um feedback também construtivo, não sei se fiz alguma coisa ou se é simplesmente a minha falta de experiência, nunca é um feedback muito construtivo que possamos melhorar alguma coisa no futuro.

I: E achas que o feedback que recibes te impele de alguma forma a ajustar o teu processo de pesquisa?

R: Sim. Eu acho que sim, quer dizer, também depende do quê que a pessoa quer, do foco que a pessoa tem, dos objectivos que a pessoa vai tendo, pronto, tenho que ser um bocadinho resiliente nesse aspecto independentemente dos feedbacks negativos que possa receber, mas eu que sim, acaba por...acaba por não orientar muito a pesquisa, portanto se a pessoa não sabe bem, não tem a noção "se não tenho experiência" ou se não tenho...sei lá, uma coisa qualquer muito importante para aquela posição e acaba por não saber, não ter esse feedback, se calhar sim acho que não ajuda muito a orientar essa pesquisa de emprego.

I: Ok. E em algum momento, de alguma forma já alteraste o teu processo de pesquisa ou comportamento de pesquisa, no decorrer de uma pesquisa?

R: Eu acho que não. Não me recordo assim de nenhuma situação.

I: Ok. Costumas pensar sobre a pesquisa de emprego?

R: Se costumo pensar, ou seja...se...ok, estou num determinado sítio, se calhar vou começar a enviar CVs? É nesse aspecto?

I: É tudo associado. Por exemplo, estás sentada no sofá a ver uma série e de repente lembraste que tens de mandar um currículo, tens que procurar ali, tens que procurar acolá. Pensas, costumavas ter momentos em que pensas sobre a pesquisa de emprego?

R: Sim. Eu acho que sim, até porque eu neste momento estou na área de recrutamento e portanto...ou seja, mesmo que não esteja a pensar numa óptica "ok, eu vou iniciar processos de recrutamento para mim", portanto vou enviar candidaturas, quero sair do sítio, ou quero ver o que está a acontecer, sou sempre sensível a ver o que há em anúncios, que oportunidades é que estão a decorrer, portanto, posso não enviar efectivamente uma candidatura, mas sim, penso várias vezes nisso e estou atenta a isso e tenho essa sensibilidade.

I: E com que frequência é que tu dirias que pensas numa pesquisa de emprego?

R: Não sei... também depende um bocadinho das fases, mas... não sei...

I: Uma vez por dia, uma vez por semana, uma vez por mês...

R: Talvez uma vez por mês, uma vez de dois em dois meses, por aí.

I: Ok. E há alguma coisa que despoleta estes pensamentos ou já tens assente na tua rotina que no dia X do mês X vais procurar?

R: Não, não tenho essa rotina. Olhando para o meu ainda pequeno percurso profissional, aquilo que me motivou foi sempre... o querer, ou seja estar aqui numa oportunidade em que já estou a ficar um bocadinho estagnada, ou que sei que se calhar não tenho aqui... ou noutro sítio posso ter oportunidades melhores e possa crescer e desenvolver-me na área que quero. E foi isso sempre que despoletou portanto, estar atenta, ver o que está a acontecer que tipo de empresas é que se calhar procuram aquele perfil que eu tenho ou pronto, que eu gostava de vir a ter no fundo e foi sempre isso que foi despoletando esse interesse em iniciar pesquisas de emprego, mas não tenho rotina.

I: E durante uma pesquisa de emprego, alguma vez tens vontade de parar?

R: Sim. Sim às vezes desmotiva um bocadinho, ou seja, às vezes...pelas minhas experiências às vezes quando decidimos quero mesmo mudar, ou quero ver o quê que está...quando vamos ou quando estamos um bocadinho mais predispostos às vezes não vemos nada, não vemos nenhuma oportunidade, não está a acontecer nada, as coisas não estão a mexer, o mercado não está a mexer, ninguém está à procura daquele perfil que nós achamos que temos. E isso acaba um bocadinho por frustrar ou desmotivar um bocadinho e parar a pesquisa, pronto. Isso às vezes já senti e às vezes quando não estou à procura de nada, estou bem, tranquila, não estou a iniciar...não tenho pesquisas nenhuma e surgem aqui imensas oportunidades, pronto...ou seja, isto para dizer que sim já aconteceu obviamente eu iniciar a pesquisa e querer parar porque não estou a ver que o mercado esteja, ou seja não está ali uma boa fase do mercado, pelo menos naqueles dias em que estou à procura.

I: Exacto. E achas que ficar frustrada, desmotivada, são as únicas formas em que uma pesquisa de emprego te afecta?

R: Quer dizer, para mim, também me cria ansiedade, quando quero efectivamente mudar ou algo...ou quero muito uma oportunidade seja de estágio, seja aquilo que for, sim cria ali uma ansiedade porque de facto estamos a perder tempo não é, queremos muito uma coisa e não estamos a conseguir e temos sempre aqui os objectivos, pronto, falo por mim, temos sempre objectivos que queremos ir cumprindo e pronto queremos muito essa oportunidade e eu acho que sim que é mais esse tipo de sentimentos que tenho experienciado.

I: Ok. Portanto as emoções que tu sentes maioritariamente são desmotivação, frustração e ansiedade, não tens mais nada associado ou tens?

R: Quer dizer, também...obviamente isso é quando alguma coisa não está a correr bem ou quando de facto vejo que inicio processos e está a correr bem e sou chamada para entrevistas, portanto, quando as coisas estão a correr bem obviamente também experiencio as boas emoções, portanto, fico contente, fico satisfeita, fico mais confiante também obviamente, acho que são os sentimentos mais associados a uma pesquisa de emprego.

I: Ok. E sentes uma necessidade de fazer uma gestão das tuas emoções e motivações durante uma pesquisa de emprego?

R: Sim. Sim, acho que nós temos de gerir...gerir bem aquilo que estamos a sentir e manter o foco, ou seja, não é porque algum processo não correu bem ou não estamos...às vezes pode não estar a correr como nós queremos, mas mesmo assim...mas temos que gerir, temos que continuar focados e no nosso objectivo e que vai correr bem, portanto que alguma coisa vai surgir e...portanto...pelo menos é isso que eu tento fazer, obviamente que há dias complicados, há fases mais complicadas que outras, depende também da situação em que estamos se uma pessoa está desempregada, obviamente que isso é mais difícil de gerir, mas pronto...é mais ou menos isso.

I: E que métodos é que tu usas para fazer esta gestão?

R: Que métodos...métodos...?

I: Os teus métodos, como é que tu fazes essa gestão?

R: Não sei como é que eu faço. Eu acho que... acho que também tem a ver com a nossa personalidade, a forma como reagimos às coisas...obviamente que está, ou seja também ir partilhando eu acho que ajuda um bocadinho, partilhando com pessoas mais próximas ou as nossas preocupações, as nossas...aquilo que estamos a sentir "olha, isto não está a correr muito bem..." e ou seja, também acho que isso pode ajudar a partilha porque alguma pessoa também...se tivermos também pessoas próximas que estejam na mesma fase que nós acho que isso também é um apoio, acho que pode funcionar por aí, e é por aí, é muito partilhando com pessoas próximas que sei que também me podem dar também um bocado de alento naqueles momentos mais difíceis...dar mais alento "...vai correr bem...continua..." acho que é um dos meus métodos e depois é pensar, quer dizer eu não tenho assim muitas experiências passadas em que me possa basear, mas acho que ajuda...sei lá...pensarmos, fazermos aqui "ok, eu já consegui isto, já consegui aquilo, já conquistei aquilo..." portanto, e tenho conseguido, tem corrido bem, ou seja, tentar perceber aqui nas nossas experiências passadas que tivemos situações felizes e com sucesso...porquê que vai acabar agora? Não vai. Portanto vai correr bem também, é um bocadinho esse espírito que tenho...que tenho tido e mais métodos não sei bem mais...

I: Ok. E diz-me uma coisa, tu reages desta mesma forma quando encontras um desafio ou um obstáculo na pesquisa de emprego ou reages de forma diferente?

R: A um desafio...?

I: Qualquer percalço na tua pesquisa de emprego, reages da mesma forma, como se tivesses a fazer uma gestão emocional?

R: Não, quer dizer, às vezes depende um bocadinho...depende um bocadinho do feedback que vamos tendo da pesquisa, por exemplo se estivermos num processo e passarmos as fases todas e depois no final não vai acontecer, não foste escolhida, não vou avançar, acho que se gere, eu giro um bocadinho pior face a uma situação destas, porque temos validações atrás

de validações e depois não vai acontecer, já começamos até se calhar...temos uma maior expectativa e depois aquilo vai por água abaixo, giro um bocadinho pior nessa situação do que por exemplo enviar currículos e não receber respostas, mas aquilo nunca saiu dali não é naquela fase inicial, giro muito pior sim, fico um bocadinho...ou seja, tudo aquilo que experiencio ansiedade, frustração, até pode haver alguma tristeza, giro muito pior, é pior para mim, mas como é que eu giro...não sei...é ir gerindo, ou seja, é continuar...ok, sei lá, não aconteceu, é ver o que...é continuar a pesquisa, obviamente que há ali uns dias que podemos ficar mais parados e não apetecer fazer pesquisas nenhuma, agora desisto um bocado entre aspas e depois continuar, agora em termos de método acho que é muito por aí, não sei se estou a responder aquilo que é pretendido...

I: As perguntas são altamente subjectivas. Concereteza já tiveste respostas negativas, certo?

R: Sim.

I: Ok. Achas que foi fácil voltar a pesquisar depois destas respostas negativas ou houve ali um período de estagnação?

R: Sim, houve, ou seja, o que estava a referir ou seja, recebemos...lá está quando recebemos essas respostas e ainda por cima se for aqui num processo se calhar avançado sim, já aconteceu sim, ficamos ali uns dias ou uma sem***** não sei precisar, mas ficamos ali um tempo mais estagnados e não vale a pena...mas pronto...

I: Mas depois desse período achas que foi fácil voltar a procurar?

R: Sim, acho que sim. Porque lá está da minha parte daquilo que aconteceu comigo, ou seja, eu tenho um objectivo, portanto ok, tenho aquele objectivo e para ir ao encontro daquele objectivo tenho de continuar na pesquisa, continuar a ver o quê que acontece, continuar a enviar candidaturas e pensar que algum dia...algum dia vai correr bem exacto. Sim, sinto que há um período de estagnação, mas depois volto, não é fácil, mas voltamos sim.

I: Ok. E em que aspectos da pesquisa de emprego é que tu pensas com maior frequência?

R: Em que aspectos...ou seja, ou que...inicie uma pesquisa e no quê que me foco mais na...

I: Sim.

R: Ok. Ou seja a área, vou procurar pesquisas consoante a função que quero, quero desempenhar ou tenho uma ideia que quero desempenhar, depois todas as tarefas inerentes, portanto se gosto, se não gosto, se já fiz, se não fiz, se podia gostar, se aquilo pode ser interessante para mim no futuro e se eu me revejo, se me identifico, também a empresa, ou seja, é importante para mim perceber qual é a empresa, qual é a dimensão, onde é que está localizada, se faço...ou seja, se me identifico de alguma forma com a empresa, com o sector, se for um sector...por exemplo se for uma empresa de tabaco se calhar não me identifico tanto, mas se for uma empresa não sei...tecnológica se calhar identifico-me mais, portanto, vai muito por aí e também o facto de ser um dos aspectos também importantes para mim na pesquisa de emprego é se é uma oportunidade...ou seja, se estamos a falar de uma oportunidade que tem continuidade ou não, seis meses, um ano, se tiver lá a indicação do contrato, portanto isso é aquilo em que me foco mais e aquilo que tenho mais interesse, mas acho que é por aí, ou seja, quando faço pesquisa acho que são os aspectos que me chamam mais à atenção.

I: Ok. Consegues definir-me por palavras tuas o que é para ti qualidade de emprego?

R: Qualidade...

I: De emprego.

R: De emprego. Ok. Para mim qualidade de emprego, tem que ser sinónimo de um emprego com que nos identifiquemos, que gostamos daquilo que estamos a fazer, que também tenhamos condições, ou seja, o sítio onde estamos, condições...termos equipamento para fazer...equipamento e recursos para fazer o nosso trabalho a todos os níveis, também a nível de condições financeiras, ou seja, a pessoa ter esse tipo de condições, não ser explorada digamos assim, estar estável num emprego ter um contrato de trabalho, também ter documentação, lá está, há pessoas que têm aqui oportunidades e que não são coisas muito estáveis e fiáveis, portanto acho que isso é importante, ter essas condições reunidas. Mais...depois a própria...para além da própria função também a equipa em que estamos inseridos, se nos sentimos bem ou não, o nosso...ou seja, toda a estrutura em que estamos

inseridos, que nós nos identifiquemos com o nosso team líder, o nosso chefe directo, a nossa chefia, portanto, acho que isso é, quando nos identificamos e nos sentimos bem com todos estes pontos acho que é qualidade de emprego.

I: Ok. No momento em que nós nos candidatamos a uma função ou a uma empresa, estamos a tomar uma decisão. Achas que a tua percepção de qualidade de emprego afecta esta decisão?

R: Sim. Às vezes sim. Portanto, se vir que é uma função que não gosto ou com que não me identifico isso vai afectar, decido não enviar a candidatura, ou se por exemplo tiver conhecimento de que aquela empresa não está bem financeiramente, ou que recentemente despediu imensas pessoas, portanto, se calhar em termos de qualidade de emprego, ou seja os aspectos que eu valorizo se calhar não vou encontrar grande parte e portanto sim vai impedir que eu avance com uma candidatura nesse aspecto. Sim acho que é isso, ou seja, também lá está, por exemplo se for uma oportunidade de curta duração que não tenha estabilidade nenhuma, lá está se isso não é o que eu quero vai obviamente afectar a minha decisão de me candidatar à empresa ou cargo o que seja, acho que sim.

I: E de que forma é que achas que as tuas experiências afectam conscientemente, ou seja, de forma consciente a tua tomada de decisão?

R: Lá está como eu disse a forma como...seu eu já sei aquilo que gosto ou não gosto e também tenho conhecimento de mercado, das empresas, se eu tiver ok gosto mais daquele tipo de sector, gosto mais de...quero ir para uma empresa grande, uma empresa pequena, uma startup, o que for, ou seja, todas as experiências e todo o conhecimento que já tenho adquirido, acho que isso vai facilitar e vai-me ajudar na pesquisa de emprego e em candidatar-me àquilo que for, e acho que experiências, também experiências académicas acho que isso também conta, acho que é o fundamental é a base, portanto acho que sim nesse aspecto valoriza muito e acho que é meio caminho andado também para nos conseguirmos candidatar a grande parte das oportunidades nas várias áreas, mas acho que sim todas as experiências que vamos tendo são mais-valias e ajuda-nos a ser uma mais-valia para nos candidatarmos às oportunidades.

I: Como é que tu determinas a tua percepção de ajustamento, quer a funções, quer a organizações?

R: Habitualmente, ou seja, dependendo...mediante o anúncio ou o perfil que eles colocam lá, "preciso de não sei de quem...preciso disto..." ou seja, é aí que eu percebo ou vejo o ajustamento, principalmente se eu já tenho uma determinada experiência, aquilo que eles colocam, a informação que a empresa coloca nas funções que deseja integrar, é através dessas informação que eu vejo se me ajusto ou não. Obviamente que depois não é só aquilo, não são só aqueles pontos que estão lá escritos que vão determinar se estou ajustada ou não, se é adequado ou não, mas parte daí, ou seja, da informação que a empresa também dispõe e para percebermos se há ajustamento, se há enquadramento ou não e isso vai determinar depois se me vou candidatar ou não, mas acho que é muito por aí. Depois há também o ajustamento sei lá, cultural se eu me identifico com aquela empresa ou não, quer dizer mas também são...não sabemos bem, como não temos ainda acesso à informação directa sobre esses aspectos organizacionais e culturais é um bocadinho mais difícil ter essa percepção, portanto, diria que o que influencia mais eu acho que é a informação, a nossa percepção acerca da informação que a empresa dispõe e vemos se nos ajustamos mais ou não.

I: Ok. E de que forma é que tu achas que esta tua percepção é importante? Como é que esta tua percepção joga no teu processo de pesquisa?

R: Sim eu acho que é muito importante, ou seja é sempre a forma como nós percebemos tudo que depois vai determinar as nossas acções, comportamentos, etc. Se eu...eu à partida face a um anúncio, portanto...depende também daquilo que lá está, mas percepciono como, ou seja, tenho também em atenção se há enquadramento com anos de experiência o que seja e vejo se há ajustamento, mas obviamente é muito importante, ou seja a percepção vai influenciar sempre, ou seja, se a pessoa achar sempre que não tem experiência suficiente ou não tem capacidade ou não cumpre os requisitos todos isso vai influenciar. Da minha parte eu candidato-me, ou seja a percepção é influenciada claro, mas não acho que seja influenciada de forma negativa. Muitas das vezes não deixo de me candidatar só porque acho que não cumpro ali um determinado requisito, arrisco e candidato-me, mas obviamente que a forma, a percepção de como vemos as coisas influencia sempre.

I: Ok. Ainda nesta linha, de que forma é que a percepção de ajustamento é um obstáculo ou uma vantagem na pesquisa de emprego?

R: Pode ser um obstáculo sim, portanto quando se calhar temos informações muito, ou lá está quando a empresa diz que quer determinada pessoa e depois a forma como descreve às vezes reúne um conjunto de requisitos que são muito inacessíveis, que são muito irreais, são ilusórios e isso pode ser um obstáculo para nos candidatarmos porque se calhar são muito poucas as pessoas que cumprem aqueles requisitos e se sentem totalmente ajustadas àquilo e portanto logo aí nós olhamos para aquilo e não vai acontecer, não me vou candidatar. Pode ser uma vantagem de facto em se calhar a empresa colocar uma coisa muito vaga também pode caber lá tudo e não temos informação "ok, vou fazer isto, vou fazer aquilo..." portanto, acho que informação é sempre bom, mas temos de ter bom senso, mas acho que por vezes pode ser mais um obstáculo do que uma vantagem.

I: E como é que tu achas que a reputação das empresas influencia a tua pesquisa de emprego?

R: Influencia. Influencia sempre. Há grandes empresas, com bastante nome no mercado, todo o marketing que também têm à sua volta, acho que isso...acabam por ter uma boa reputação à partida e acabam por ser mais atractivas para quem tá...para quem faz a pesquisa de emprego, se calhar, ou seja, à partida há sempre empresas mais desejáveis e isso influencia sempre claro, há depois empresas muito boas e que podem ter excelentes oportunidades para nós e que não têm essa reputação, que nós não ouvimos falar e logo aí não conseguimos alcançá-las, portanto acho que isso vai influenciar sempre, acho que é muito a base, não é a base da pesquisa, mas influencia bastante, mas também penso que depende daquilo que nós queremos, se calhar, se a pessoa quer só empresas e com toda essa reputação, ou então não, quer coisas diferentes, um ambiente diferente, mas acho que sim, influencia bastante esse tipo de reputação das empresas.

I: Ok. E tu usas algum tipo de benchmarking para determinar reputação das empresas, conheces algum tipo de benchmarking ou fazes o teu ranking pessoal pelas pesquisas por empresas que fazes?

R: Sim. Tenho o meu ranking pessoal, daquilo que vou ouvindo, daquilo que vou conhecendo, também por exemplo a nível das empresas cotadas em bolsa, portanto tento também estar atenta ao PSI20 às empresas que fazem parte desse ranking, que estão cotadas em bolsa, ou seja, à partida, não quer dizer que sejam excelentes empresas, mas...pronto à partida são boas empresas e que têm todo um historial que pode ser mais seguro ou mais positivo em certos aspectos, também lá está estar atenta às redes sociais, redes sociais e.g. LinkedIn, certos prémios, certos eventos em que as empresas participam e recebem determinados prémios, seja sobre melhor comunicação, sobre melhor som de pessoas, essas coisas assim, ou seja estar atenta e ter alguma sensibilidade sobre o que vai acontecendo ajuda-nos também a criar o nosso benchmarking pessoal e perceber "ok, aquela pode ser interessante por isto, ou aquela não por causa daquilo..." estar atenta um bocadinho também às notícias que vão saindo, é mais ou menos que vou criando aqui o meu benchmarking pessoal.

I: Ok. ***** neste momento já acabamos a entrevista, não tenho mais perguntas a não ser se tens alguma dúvida, se tens algum comentário que queiras acrescentar.

R: Não, não tenho dúvidas, espero que tenha ajudado.

I: Muito obrigada pela tua participação.

Appendix 13 – Interview no.3 Transcript

Interview no. 3

I: Na tua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego?

R: É procurar por... hoje em dia somente por meios online, por um cargo que seja adequado, no meu caso à área em que estudei. Mas claro que antigamente as coisas eram um bocadinho diferentes, mas acho que hoje em dia é mesmo utilizar os recursos online e algumas redes sociais como o LinkedIn para procurar um emprego.

I: Ok. E que recursos é que tu achas que devem ser empregues nesta pesquisa?

R: É claro que falar com pessoas... às vezes ajuda falar com pessoas que já estão a trabalhar na área que eu já conheça que estejam a trabalhar na área, antigos colegas que já estejam também a trabalhar na área, obviamente pesquisar pelo LinkedIn e pelos... por alguns sites que são conhecidos onde hajam ofertas de emprego na minha área, por exemplo, existe um site chamado Landing Jobs que se foca mais em ofertas de emprego na área da tecnologia que é um bocadinho mais, tem mais a ver com a minha área, portanto eu se calhar não vou procurar em sites que se foquem em empregos de línguas ou assim, porque pronto não será propriamente do meu interesse.

I: E na tua opinião o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego?

R: A necessidade de ter um emprego e de conseguir obter muito mais informação acerca das propostas que existem, mais rápido, maior variedade do que simplesmente enviar um email ou ligar a uma empresa a perguntar se precisam de alguém.

I: Ok. E na tua perspectiva de todos os recursos que tens disponíveis qual é para ti o mais importante e porquê?

R: Eu sinto que o LinkedIn é bastante importante, embora eu não tenha trabalhado muito o meu LinkedIn, ou seja, eu uso mais numa questão de estar à procura do que propriamente desenvolver o meu perfil e eu acho que isso devia ser um bocadinho mais trabalhado da

minha parte, ou seja eu acho que o LinkedIn é super importante porque estamos a falar com as pessoas num tempo um pouquinho mais real do que simplesmente enviar um email e ficar à espera, ou enviar o nosso currículo e ficar à espera. Porque acho que é importante haver aquela interação já que não há pessoalmente, pelo menos o que haja o mais aproximado possível.

I: Ok. E como é que tu organizas num ranking por ordem de importância as tuas ferramentas e recursos?

R: Eu diria que a Google se calhar está mais cá em cima porque eu muitas vezes pesquiso logo a posição em que eu gostaria de trabalhar e logo de seguida por exemplo o site, dois ou três sites que eu acho que são bastante relevantes ou que têm sempre propostas mais naquilo que eu estou à procura e depois talvez também o LinkedIn pronto eu diria que seria... ou então o LinkedIn. Acho que há ali um empate entre o LinkedIn e os sites onde eu costumo pesquisar, mas no topo está a Google, porque na Google aparecem logo coisas muito do género: "isto foi postado há três dias ou isto há dois" e é relativamente rápido.

I: Ok. E alguma vez tiveste a impressão de subaproveitar os recursos durante uma pesquisa de trabalho?

R: Sim, eu acho que sim. Eu acho que de certeza há qualquer coisa que eu possa fazer melhor, mas que se calhar não estou a fazer especialmente com o meu... por exemplo como eu disse o meu LinkedIn, eu se calhar poderia tornar-me mais atraente no LinkedIn e não o faço mais porque estou focada na procura em vez de me preocupar em apresentar um bom perfil.

I: Ok. E durante uma pesquisa de emprego quais são para ti as maiores dificuldades?

R: Uma das maiores dificuldades, eu não sei se isto acontece nas outras áreas, mas na minha eu reparo que em certas ofertas são pedidas... certas características ou certos conhecimentos que eu acho que não tenho, ou seja muitas vezes para um certo cargo eu estou à espera que eles devem precisar de X, Y, Z e depois quando vou ver as especificações eles pedem uma montanha de coisas e eu fico em pânico porque penso "o meu Deus, mas como é que eu vou ter estas coisinhas todas, estas características todas, estes conhecimentos todos" e ainda por

cima para um cargo que eu sei que não vai ser super especial e eu fico sempre em pânico quando vejo que querem no meu caso várias línguas diferentes de informática, de programação ou de sabermos mexer com este e aquele e aquele programas que eu nunca vi na minha vida ou nunca ouvi falar e isso deixa-me um bocadinho em pânico.

I: Ok. Portanto a lista de requisitos. E durante os teus processos de pesquisa costumavas receber feedback frequente e suficiente?

R: Não.

I: E quando recebes feedback, por que meios é que recebes normalmente?

R: Por email. Na maior parte das vezes no meu caso é falta de experiência que é informada ou "ok, muito bem, vamos ver e depois dizemos qualquer coisa" mas depois nunca vem nenhuma notícia, mas a falta de experiência é algo que eu vejo que tanto a mim como aos meus colegas é o mais frequente e desapontante, porque é difícil ganhar experiência e depois dizem "ah mas nós queremos pelo menos 2, 5, 3, 4 anos nesta área específica" e nós ficamos "obrigada, mas alguém tem de nos querer" para começar a fazer as coisas um bocadinho mais... para pessoas que não tenham experiência.

I: Ok. E como é que tu classificas este feedback? Bom, mau, útil, não útil?

R: Eu acho que na maior parte das vezes não é útil, porque eu não ganho informação absolutamente nenhuma, quando não me dão feedback é pior ainda porque eu não sei o que se está a passar, quando me dizem "ok, vamos ver, logo dizemos alguma coisa" é pouco... é pouco melhor ou quase igual porque enfim, ok eu fiquei na mesma, quando me dizem que não tenho experiência, ok, mas podem-me pelo menos dizer o que é que exactamente vocês gostavam que eu tivesse além da experiência, se há algum conhecimento, alguma ferramenta que deva experimentar para conseguir estar ao nível de quem tenha experiência... claro que nunca consigo estar ao nível de quem tem experiência, mas pelo menos algo que me aproxime duma oportunidade, mas pronto isso não acontece.

I: Ok. E tu achas que este feedback que recibes de alguma forma te faz ajustar o teu processo de pesquisa?

R: Não muito. É como eu disse, eu não consigo inventar propriamente experiência e eu já tentei às vezes fazer alguns cursos online sobre mais alguma ferramenta ou outra que eu não tenha aprendido na faculdade só para expandir um bocado mais o meu currículo, mas não consigo mudar muito mais além disto.

I: Entendo. E por acaso durante uma pesquisa de emprego, já alguma vez alteraste algum comportamento ou alguma maneira de fazer as coisas durante a pesquisa?

R: Talvez um pouco não estar tão...eu comecei a preocupar-me um bocadinho menos com aquilo que eu possa não saber, ou seja, também já me disseram que muitas vezes na minha área acontece pedirem requisitos de tudo e mais alguma coisa e depois a verdade é que isso não é preciso, é desnecessário ou mesmo quem constrói o currículo não entende que não é preciso uma montanha de conhecimentos acerca de coisas que nunca vão ser utilizadas e que não faz sentido nenhum. Eu percebo que eles queiram recrutar os melhores dos melhores, mas isso não faz qualquer sentido ao sabermos n coisas diferentes quando devíamos saber só um número específico de coisas bem, e não uma data delas só porque sim. Mas eu mudei um pouquinho isso, ou seja, comecei a enviar currículos para alguns sítios que pediam algumas coisas mais ou até quando pediam alguns anos de experiência eu enviava na mesma porque me sentia confiante, "ok, mesmo que eu não tenha a experiência, vamos tentar" eu não posso ficar aqui a sentir-me insegura por causa disto.

I: Ok. E tu costumavas pensar sobre a pesquisa de emprego?

R: Se eu costumo pensar sobre a pesquisa de emprego? Sim.

I: E com que frequência é que tu pensas na pesquisa de emprego?

R: Eu diria que penso praticamente todos os dias e se há um dia em que eu não penso é muito por acaso. Penso nisto quase todos os dias diria eu.

I: Ok. E há algum motivo específico para tu pensares nisto todos os dias ou durante o dia acontece alguma coisa que te faz... que te despoleta este pensamento?

R: Eu acho que mesmo quando não estou à procura de emprego eu estou a fazer qualquer coisa, algum exercício, alguma coisa relacionada com a minha área e acaba por vir ao de cima, ou estou a ler um artigo, ou muitas vezes as notícias que me aparecem à frente estão relacionadas com a minha área e vem daí o "ah, a ver se recebi alguma coisa ou não".

I: Ok. Portanto há aqui uma rotina e gatilhos certo?

R: Sim. Especialmente as notícias, quando eu vejo notícias da minha área eu "ah, emprego, a tua área, experiência".

I: Exacto. E durante as pesquisas que fazes alguma vez tens vontade de parar?

R: Sim. Sim, especialmente quando se torna frustrante e há alturas em que não aparece nada de novo, não aparecem assim novidades na minha área de eu fico um bocadinho frustrada. Depende um pouco da altura, há alturas em que há imensas ofertas, há outras em que pára e quando pára sinto-me um pouco desmotivada, ou mesmo quando não recebo respostas acaba por desmotivar um bocadinho e não me apetece muito voltar a ver o que se está a passar.

I: Ok. Achas que estas são as únicas formas em que uma pesquisa de emprego te afecta? Frustração, a desmotivação ou há alguma coisa mais que tu sentes durante a pesquisa?

R: Eu acho que só mesmo um bocadinho mais a falta de confiança, porque eu sinto que a partir do momento em que eu começo a realmente a entrar na área como deve ser eu talvez comece a ganhar mais de confiança. Eu acho que esse é o meu maior problema agora, porque sinto-me ainda um bocadinho perdida, um bocadinho bebé na minha carreira e que é mais por aí.

I: Ok, e em termos emocionais o quê que tu sentes durante a pesquisa de emprego?

R: Muitas vezes sinto que não sei nada. Ou seja, quando estou à frente do computador e quando estou a fazer alguma coisa, ou a ler alguns artigos, ou a fazer alguns exercícios, ou

assim, eu "boa eu sei estas coisas, eu sei" já há muito tempo que eu sei o que se está aqui a passar, mas quando estou à procura de emprego e vejo muitas vezes o que eles exigem aos candidatos eu fico "ai, pronto eu não sei nada..." eu sinto que mesmo que me contactem eu se calhar não vou saber fazer nada e depois entrevistas e tudo o mais, e eu não vou conseguir fazer nada e às vezes falo com colegas meus que já foram a entrevistas aqui e ali e muitas vezes eles fazem-nos uns testes de qualificação, ou seja testes seja para conhecimentos da área ou testes de lógica ou assim, e às vezes eles próprios entram em pânico e eu com a experiência deles absorvo isso e fico também em pânico a pensar "o meu Deus e se me correr super mal eu vou ficar tão nervosa, mais do que eles e vai ser horrível".

I: Ok. Em algum momento sentiste a necessidade de fazer uma gestão de todas estas emoções?

R: É o parar, sair do computador ou telemóvel, ou o que quer que seja e ir fazer outra coisa qualquer.

I: Ok. Portanto esta é a única forma que encontraste de fazer esta gestão?

R: Sim.

I: Não tens mais nenhum método de gestão emocional?

R: É só mesmo distrair-me com outra coisa qualquer, ou fazer um pouquinho que exercício, ou ouvir música, ou ler um livro diferente, enfim, qualquer coisa.

I: E quando encontras um desafio, um obstáculo tens o mesmo comportamento, vais-te distrair com outra coisa para...

R: Eu acho que depende... sim, quer dizer, acabo por ficar frustrada e tentar fazer outra coisa qualquer que me ponha a mente noutra sítio, mas acho que às vezes é só mesmo "ok, se eu me estou a sentir insegura em relação a alguma coisa é porque estou com medo que não saiba alguma coisa acerca deste assunto ou deste tópico em específico" e se calhar volto a ver as minhas coisas do curso ou assim só para me lembrar e sentir-me um pouco mais confortável

e reconfortar-me um pouquinho do género "ok, eu até sei, não estou completamente perdida, é tudo, não é tudo só acerca de mim é também o que se está a passar lá fora que eu não sei".

I: Exacto. Já tiveste alguma resposta negativa, especificamente negativa durante a tua pesquisa?

R: Sim. Em termos de não ter experiência suficiente.

I: Ok. E tu achas que apesar desta resposta negativa foi fácil voltar a procurar?

R: Eu diria que sim porque na verdade é que não me elucidou em relação a nada porque se fosse algo do género "tu não tens competências suficientes, tu não sabes isto, tu não sabes aquilo, nós não queremos uma pessoa que tenha este currículo" simplesmente dizem-me que eu não tenho experiência, portanto se eu não tenho experiência, eu tenho de continuar à procura de qualquer coisa que me dê experiência, por isso eu acho que isso até me motiva a ir procurar mais.

I: Ok. E em que aspectos da pesquisa em si pensas com maior frequência e de forma recorrente?

R: Se eu me estou a fazer... se eu estou... como é que eu hei de dizer isto... se eu estou a passar a mensagem que eu quero estar a passar, ou seja, eu às vezes não sei se me estou a apresentar da maneira que devia e se há alguma maneira diferente em que eu me devia estar a apresentar, porque eu não sei... não tenho a certeza se o que estou a fazer é o mais eficiente e se reflecte exactamente aquilo que eu sei fazer ou não. Se o meu currículo não está bem estruturado ou se não... se a maneira como eu apresento as minhas skills não está de acordo com o que as empresas se calhar estão à procura, penso um bocadinho na parte do será que eu estou a fazer isto como deveria estar a fazer.

I: E de forma consciente, de uma forma mais académica digamos, consegues definir-me na tua perspectiva o que é qualidade de emprego?

R: Sem dúvida algo onde...e ficam ali um pouco estagnados, não dá em nada acabam por não aprender nada, ficam a fazer coisas muito repetitivas.

I: Houve aqui um pequeno grande corte e eu não apanhei a tua resposta.

R: Ok. A pergunta era...

I: Se consegues na tua perspectiva definir o que é qualidade de emprego.

R: Sim, sim, sim. Eu diria que no início é importante eu estar num sítio onde eu possa aprender, onde eu possa evoluir um pouquinho mais, é claro que a remuneração também é importante, mas acho que no início tem muito a ver com o conseguir crescer em termos de saber fazer as coisas, de saber estar a trabalhar, porque é um bocadinho diferente da faculdade, eu sei que colegas meus por exemplo começaram a trabalhar em certos sítios e ficaram logo estagnados, não conseguiram... não ia muito mais além do que aquilo que eles estavam a fazer, e eu tenho um pouco de medo que isso me aconteça, porque eu estou muito naquela esperança que ok eu vou começar a trabalhar e vou...absorvo tudo e depois nada.

I: Há aqui um problema de rede, e eu estou... houve aqui mais um corte durante a tua resposta, estavas a dizer-me que estavas com medo de ficar estagnada...

R: Sim, porque... quer dizer, quando se começa a aprender certas funções ou a fazer certas coisas num emprego é interessante, mas também convém que eu consiga crescer e fazer mais além daquilo que eu estou a fazer. Eu acho que é importante a parte educativa e o juntar a parte académica, o que eu aprendi na faculdade, com o mundo real, e depois a partir daí conseguir crescer e conseguir aprender coisas novas. Eu não quero estar numa empresa só a fazer uma função qualquer, só a trabalhar com dados por exemplo que tem a ver com a minha área e não conseguir sair daí e ficar aí e pronto.

I: Ok. Quais são os critérios que tu usarias numa definição académica de qualidade de emprego, quais são os critérios que tu usarias?

R: Podes só repetir a pergunta por favor?

I: Se tivesses que fazer uma definição académica do que é para ti qualidade de emprego que critérios é que irias utilizar, ou que categorias irias usar na tua descrição do que é qualidade de emprego?

R: Possibilidade de aprendizagem, conseguir aprender algo de importante para a minha carreira, parte de conseguir fazer carreira, ou seja de conseguir progredir na empresa com base naquilo que eu aprendi na faculdade mas também com aquilo que vou juntando a esses conhecimentos ao trabalhar nessa empresa, claro que todo o bem estar que eu senti na faculdade também é importante que eu consiga sentir o mesmo bem estar numa empresa, porque é claro que apesar do mundo de trabalho ser diferente do mundo académico eu não me quero sentir mais desconfortável ao estar a trabalhar com adultos e outras pessoas, outras gerações, não quero estar a sentir desconfortável do que me poderia sentir na faculdade, é claro que eu consigo compreender que são mundos diferentes, e são pessoas diferentes, mas era importante para mim sentir-me bem num sítio, por exemplo conseguir trabalhar com pessoas ou fazer projectos com pessoas com o mesmo à vontade com que eu conseguia fazer na faculdade, isso para mim também era bastante importante de conseguir no meu emprego.

I: Ok. Achas que esta tua percepção de qualidade de emprego afecta a tua tomada de decisão em te candidatares a determinados postos em detrimento doutros?

R: Eu diria que sim, nomeadamente na parte do a que empresas é que eu me candidato, eu quero também tentar perceber a que tipo de empresa eu me estou a candidatar, tentar conseguir obter informações sobre a tal empresa e conseguir ter uma noção de como poderá vir a ser o meu ambiente de trabalho lá, claro que eu nunca vou conseguir saber tudo à partida, mas talvez pesquisa um bocadinho sobre o assunto.

I: E como é que tu achas que as tuas experiências prévias afectam a tua tomada de decisão? Eu diria no teu caso, não sei se já tiveste uma experiência de trabalho permanente, mas no teu caso eu diria por exemplo estágios...

R: É assim eu ainda não trabalhei na minha área, eu já trabalhei noutros sectores e até mesmo quando estava na faculdade, mais para ganhar a experiência do saber estar a trabalhar e agora o meu foco não é só saber estar a trabalhar mas dentro da minha área, por isso as minhas experiências passadas não sei bem como é que elas poderiam influenciar o meu comportamento agora. Mas levar as coisas a sério, nas minhas experiências passadas que eu tive sempre tentei levar as coisas o mais sério possível, portanto não me influencia tanto na

parte de procurar o emprego, mas pelo menos naquela mentalidade que eu tenho "ok eu estou a fazer isto, mas estou a tomar isto de forma consciente e séria".

I: Ok. E como é que tu determinas a tua percepção de ajustamento, quer a funções quer a organizações?

R: Estás-me a perguntar qual é a minha percepção sobre funções, sobre aquilo que teria de fazer, sobre as posições?

I: Mais ou menos isso, é assim, todos nós temos uma percepção pessoal do que é... se eu me ajusto a determinada função e se eu me ajusto a determinada empresa. O que eu quero saber neste caso é como é que tu determinas esta tua percepção de ajustamento.

R: Eu não tenho a certeza se é isto que eu estou a compreender, mas as minhas funções ou na minha área é tudo um pouquinho mais diria analítico, é um trabalho mais analítico e é uma questão onde nos baseamos muito nos números e nos factos para tomarmos decisões e às vezes eu sinto que isso não é... como é que eu explico isto?... a minha área pode não ser a mais social ou a mais entendedora de que eu vou ter de aprender a apresentar factos e a fazer cálculos e a que pessoas que estejam a tomar decisões não estejam a tomar decisões com base naquilo que eu disse que seria uma boa ideia, ou uma boa escolha, acho que isso vai ser uma questão que pode haver algum conflito entre aquilo que eu tenho de fazer e aquilo que a empresa vai fazer, porque nós vamo-nos basear em cálculos, mas a empresa vai ter outros factores em consideração para tomar decisões e eu tenho de saber não levar isso a peito para... e continuar a fazer o que tenho de fazer e aprender até mesmo com a decisão que a empresa tome e pronto e eu acho que é um bocadinho isso.

I: Ok. Vou-te dar aqui o exemplo mais prático a ver se tu consegues a partir daqui. Eu quando me estou a candidatar a uma função eu tenho uma lista própria pessoal de requisitos que eu acho que cumpro, por causa da minha experiência eu sei que eu consigo fazer isto, eu consigo fazer aquilo. Portanto eu automaticamente quando abro um anúncio de emprego eu a partir dos requisitos que lá estão eu sei de forma inconsciente, porque eu não paro de forma consciente para pensar naquilo, eu de forma inconsciente sei se me ajusto ou não a determinada função. Já às organizações eu também tenho um grupo de critérios que eu sei

que me vou adaptar a determinada organização ou não dependendo daqueles critérios. A partir daqui consegues entender como é que tu determinas a tua percepção?

R: Sim. Eu também consigo perceber através dos anúncios que eu vejo e dos requisitos que eles pedem, eu também consigo perceber se a empresa tem alguma noção daquilo que eles querem que eu faça. Quando eu vejo listas gigantes de requisitos eu consigo perceber que eles não sabem bem o que eles querem que eu faça, eles querem que eu vá para lá quase e dê dicas "olha isto é assim, assim... e tem de fazer as coisas da maneira que eu entendo" e eu enquanto principiante preciso de um bocadinho mais de um guia que me indique para onde é que eu me hei de virar, e isso faz-me logo fazer alguns juízos de valor acerca da empresa, quando eu vejo uma lista bastante concisa e concreta e é X, Y, Z que nós queremos e não vejo uma montanha de requisitos, eu percebo "ok esta é uma empresa que sabe aquilo... para quê que eles nos estão a contratar" eles sabem o que se está a passar, eles são um pouquinho mais conscientes em relação ao que eles querem dos candidatos. quando eu vejo realmente aquelas listas enormes com uma data de conceitos que às vezes nem fazem bem parte do meu curso ou da função que eles estão a oferecer, isso faz-me automaticamente pensar "mesmo que eu me candidate aqui, eu não vou ter grandes expectativas em relação a esta empresa, não sei sequer se estou interessada em talvez enviar um currículo para aqui, porque não me parece que vá acontecer aqui alguma coisa de jeito".

I: Ok. E de que forma é que está tua percepção de ajustamento é para ti um obstáculo ou uma vantagem na tua pesquisa de emprego?

R: Eu acho que diria... eu digo que são ambas, porque é um obstáculo na medida em que se calhar está a fazer com que eu não persiga certas oportunidades e que me faça pensar "não vale a pena, não me vou esforçar muito para tentar candidatar-me a este emprego". Mas também é uma vantagem porque se calhar eu não me estou a submeter a uma possibilidade de estar a trabalhar num sítio onde ninguém tem bem a noção do que eu estou a fazer, ou se calhar eu vou lá parar e fica tudo um pouquinho ah pronto, faz aqui isto e é claro que eu não vou ter noção nenhuma do que é que eu vou estar a fazer em concreto.

I: Ok. E como é que a reputação das empresas influencia a tua pesquisa de emprego?

R: Eu acho que isso hoje em dia já mudou bastante e isso tornou-se num aspecto muito importante especialmente para os jovens porque nós já não estamos interessados se calhar em estar a trabalhar para empresas que sejam ainda bastante conservadoras e que não estejam abertas a ver os jovens como uma oportunidade para a empresa e não um fardo "ah agora vamos ter de estar aqui a ensinar estes miúdos a fazer as coisas..." e isso para mim... mesmo pelas ofertas de emprego ou quando eu vou pesquisar um pouco acerca da empresa já consigo ter alguma noção se a empresa é um pouco mais aberta a receber jovens e ok "nós acreditamos que o vosso novo talento pode-nos trazer algum potencial" ou se é uma empresa um pouco mais conservadora e enfim, olham para nós quase como um fardo "pronto lá vem aqui estes jovens e temos que andar aqui a treiná-los, chatice, espero que vocês saibam fazer tudo porque nós não vos queremos ensinar a fazer nada".

I: Ok. E tu usas algum tipo de benchmarking ou ranking de reputação para determinar quais são as empresas que te interessam e quais são as que não e interessam?

R: Eu muitas vezes costumo pesquisar na Glassdoor, alguns cargos, algumas empresas, para tentar perceber um bocadinho quais são as emoções que vêm de pessoas que já lá estiveram ou tiveram experiências com essas empresas, de resto às vezes também tento procurar no LinkedIn alguma coisa, mas não encontro muito, mas eu diria que é mais pela Glassdoor.

I: Ok. Portanto usas um benchmarking à partida. Neste momento não tenho mais perguntas para ti. Obrigada pela tua participação na entrevista.

Appendix 14 – Interview no.4 Transcript

Interview no. 4

I: *****, na tua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego, que recursos ou ferramentas devem ser empregues e o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa?

R: Ok. Então uma de cada vez. Uma pesquisa de emprego é a procura de uma função para a qual nós estamos dispostos a trabalhar ou que pode haver situações em que muita gente está à procura não de uma função específica, mas de qualquer função e portanto a pesquisa de emprego é isso é procurar uma função profissional para que a pessoa possa ter uma profissão. E depois era que recursos era isso?

I: Sim. Que recursos e ferramentas?

R: Ok. Recursos, eu acho que na nossa idade, na nossa geração os recursos são quase sempre tecnológicos, eu posso falar no meu caso que já estive à procura de emprego, diversas vezes de nomeadamente estágios ultimamente de emprego mesmo e a ferramenta que mais utilizei o recurso foi efectivamente o LinkedIn, além do LinkedIn recorri algumas vezes, ou melhor eu não cheguei a recorrer, mas alguns colegas indicaram sites de emprego, mas confesso que nem cheguei a pesquisar porque também entretanto não foi preciso porque apareceu uma oportunidade, se não tivesse aparecido obviamente que teria ido ver, mas sim, eu acho que a ferramenta principal é o LinkedIn. Eu agora nem me estou a lembrar de mais nenhum porque também depende das funções, das áreas académicas, por exemplo na minha área é mais o LinkedIn, Gestão. E a última pergunta já não me lembro.

I: O que é que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa?

R: Ok, o que é que leva uma pessoas a fazer uma pesquisa. A procura, lá está se for um estudante, pode procurar um estágio quer seja curricular, quer seja profissional, para iniciar a carreira e depois qualquer pessoa que procure emprego, que termine os estudos e esteja à procura de emprego ou não simplesmente tenha rescindido o contrato, tenha sido despedido, etc.

I: Ok. ***** o que é que achas da necessidade de utilizar recursos como computador, internet, energia, ter acesso a todas essas coisas, ter condições para poderes de facto efectuares a tua pesquisa, achas que esses são importantes ou são dados como adquiridos?

R: Depende, não, esses recursos são importantes e muitas vezes não são dados, pelos menos eu considero isso, muitas vezes não são dados como adquiridos, mas que são essenciais em pleno século XXI, sim são essenciais, principalmente na procura de emprego.

I: Ok. De todos os recursos que te vêm à mente qual é para ti o mais importante?

R: A nível de internet, computador?

I: Todos, de todos os teus recursos, se tivesses que fazer um ranking como os irias organizar?

R: Internet em primeiro lugar, computador, telemóvel, e depois os meios manuais, tipo não sei, jornais, esse tipo de coisa.

I: Ok. Algumas tiveste a impressão de aplicar ou subgerir os teus recursos?

R: Na procura de emprego.

I: Sim. Subaproveitar algum recurso, alguma vez tiveste essa impressão?

R: Recurso, eu penso que não, se falarmos por exemplos de plataformas, ou isso talvez sim, como por exemplo aquelas que falei há pouco de procuras de emprego, sites mesmo de procura de emprego, talvez as redes sociais, se calhar o Facebook, o Instagram não tanto digo eu, se bem que eu também não tenho Instagram, se calhar também não sou muito de ir ao Facebook portanto também não sei se há muitas, se aparecem muitas vagas de emprego se não, mas se aparecerem poderá ter sido um recurso aproveitável, não me recordo de mais nenhum agora.

I: Ok. Durante o teu processo de pesquisa, costumavas receber feedback frequente e suficiente?

R: Sim. Eu posso dizer que grande parte das vagas às quais me candidatei recebi feedback. Sim. É uma coisa boa, mas por acaso sim.

I: Ok. E por que meio recebeste esse feedback?

R: A maior parte era via email.

I: Ok. E esse feedback que recebeste como é que o consegues classificar?

R: Como assim?

I: Entre bom, mau, útil, não útil, como é que classificas esse feedback?

R: Grande parte dos feedbacks posso considerá-los bons, na medida em que havia sempre uma parte introdutória em que a empresa de alguma forma pedia desculpa, grande parte delas depois também diziam que iriam considerar o currículo e a candidatura para futuras oportunidades, eu estou a dizer isto porque a maior parte nem sequer chegou a haver uma entrevista, não sei se foi por ser nesta fase da pandemia, em que muitas vagas, pelo menos eu acho que foi isso que aconteceu, deixaram de existir, portanto o feedback era logo que não, mas grande parte das empresas, além de dizer que não dizia que iria considerar o currículo para mais tarde. Pronto, não me lembro assim de nenhuma que o feedback tenha sido, tenha deixado assim alguma coisa a desejar, não, foi mais ou menos sempre de acordo com as expectativas.

I: Ok. E achas que feedback te ajudou de alguma forma a ajustar o teu processo de pesquisa?

R: Ok. Era isso que eu queria referir há pouco que eu dizer e entretanto esqueci-me, o feedback em si, não foi muito útil, ou seja, diziam que não, mas não diziam o porquê. A maior parte não, até nem me recordo de nenhum que tenha dito exactamente o porquê e isso foi agora. Antes quando me candidatei, houve situações em que eu percebi que era um não, mas que se eu perguntasse porquê eles explicavam. Recordo-me apenas de uma situação, eu não perguntei na altura, porque eu estava muito, eu queria muito aquela vaga e na altura fiquei tão triste que eu queria era desligar, recordo-me disso, não me apetecia falar e depois é que pensei "bolas, podia ter perguntado" porque eu sei, e a empresa que era, eu sei que eles forneciam esse feedback, mas na maior parte não foi útil porque eles não justificavam o porquê.

I: Ok. E de alguma forma durante os teus processos de pesquisa alteraste algum comportamento ou algum processo de pesquisa?

R: Não, eu acho que não, se calhar ao início não sei se tem a ver com a maturidade se não, uma pessoa, pelo menos falo por mim, a análise à vaga não era tão detalhada, a minha análise à vaga, então era uma vaga que me parecia bem e candidatava-me, se calhar aí alterei um bocadinho o meu comportamento, porque passei a analisar melhor quer a vaga quer a organização que não conhecia a ir conhecer, mas tirando isso acho que não houve assim nenhuma alteração do comportamento.

I: Ok. Costumas pensar sobre pesquisa de emprego?

R: Quando preciso sim.

I: Ok. Portanto não é um processo frequente nem rotineiro.

R: Não.

I: Ok. O que é que te faz pensar numa pesquisa de emprego, qual é ali o trigger, o gatilho?

R: Para eu pensar, por estar a precisar de emprego, não sei se a pergunta é...

I: Isto é altamente subjectivo, cada um tem a sua perspectiva, aliás todas estas perguntas são assim meio que vagas, mas são direccionadas à perspectiva de cada um.

R: Mas sim, eu acho que não estou a entender bem a pergunta, mas o que me faz pensar em procura de emprego.

I: É assim, algo no teu dia-a-dia, mesmo que estejas necessitada, mesmo que haja essa necessidade de procurar emprego, no teu dia-a-dia acontece alguma coisa que te faz pensar "ah tenho de fazer uma pesquisa de emprego", "tenho de organizar uma pesquisa de emprego", alguma coisa assim?

R: Não, eu acho que não, por exemplo eu agora estou a fazer um estágio, no entanto eu sei que o estágio vai terminar daqui a algum tempo...

I: Dá-me só um segundo...Estavas a dizer...

R: Estava a dizer que eu agora estou a realizar um estágio profissional no entanto ele vai terminar daqui a alguns meses e por exemplo agora sim estou numa altura em que já estou atenta a vagas, se calhar de vez em quando estou no sofá e vou ao LinkedIn ver se há alguma coisa que me interesse, tirando isso se eu não estiver propriamente à procura, não, não costumo ir ver.

I: Ok. E durante alguma pesquisa de emprego já tiveste vontade de parar?

R: Sim, eu não gosto de estar a procurar vagas e não é uma coisa que eu goste propriamente, portanto nunca tenho assim uma vontade, mas pronto é mais por isso, não houve nada que me fizesse parar.

I: E de que forma é que achas que uma pesquisa de emprego te afecta?

R: Uma pesquisa de emprego a mim deixa-me stressada por si só, pelo que é principalmente porque lá está como eu disse há pouco quando procuro emprego é quando preciso e então se preciso eu já estou stressada a procurar, pronto é um processo que normalmente me deixa um pouco stressada, claro um stress normal, controlável, mas sim deixa-me um bocadinho stressada, e pronto não é alguma coisa agradável, mas tem de ser feita.

I: Ok. E além desse stress, sentes mais alguma emoção durante uma pesquisa de emprego?

R: Não. Sinto algum receio, além de estar um pouco stressada devido ao que estou a fazer às vezes sinto algum receio com o que poderá vir no futuro, que até poderei, primeiro poderei não conseguir entrar em lado nenhum, e depois até poderei conseguir e não gostar. Pronto, acho que são sentimentos normais.

I: Ok. Alguma vez sentiste a necessidade de fazer uma gestão emocional? Gestão das tuas emoções e motivações durante uma pesquisa de emprego?

R: Sim. Sim algumas vezes. Lá está quando é uma altura, eu agora antes de conseguir arranjar este estágio por exemplo, uma altura antes de ter a vaga e de saber que ia entrar e enquanto

ainda estava à procura houve situações em que me sentia bastante stressada, um bocado mais debilitada emocionalmente, e tive de fazer alguma gestão, alguma gestão de emoções, de pensamentos e sentimentos e acho que isso é um processo natural de qualquer situação da nossa vida que implique algum stress e não só.

I: E que mecanismo é que usaste para fazer esta gestão?

R: Foi sobretudo, muita respiração, respirar fundo, pelo menos é uma boa técnica que eu normalmente, não faz maravilhas, mas consigo sentir-me mais calma, normalmente converso muito com amigos que estavam na mesma situação que eu e portanto isso era uma coisa que também fazia bem, conversar e partilharmos os nossos sentimentos, o que estávamos a sentir e a vivenciar, isso é algo que sabemos que nos faz saber que não estamos sozinhos e depois ter pensamentos mais optimistas, eu sou um bocadinho mais pessimista normalmente e tento contrariar isso que às vezes não é fácil, mas sim, ter pensamentos optimistas do tipo "mais tarde ou mais cedo eu vou conseguir encontrar" esse tipo de coisas.

I: Ok. E como é que tu reages quando encontras algum obstáculo, um desafio na tua pesquisa de emprego?

R: Sim. Eu acho que... Não me queria estar a repetir, mas acho que eu acho que é isso, quando encontro um obstáculo tento procurar, tento priorizar pensamentos e sentimentos, e saber que os obstáculos fazem parte do caminho, e penso muito nisso, não chegamos a um sim só depois de alguns não e isso faz parte. E pronto é este exercício mental que é quase no dia-a-dia, para as dificuldades do dia-a-dia que também acabam por se aplicar aqui.

I: Ok. Há bocado mencionaste que tiveste uma resposta negativa a uma vaga que tu querias muito, portanto foi uma resposta negativa, como é que esse feedback te fez sentir e achas que foi fácil voltar a procurar depois daquele feedback?

R: Não é fácil, penso que nunca é fácil depois voltar a procurar, principalmente porque não sei se por defeito ou não quando estamos confiantes numa vaga, pelo menos eu, e acho que não sou só eu, porque tenho pelo menos uma amiga que também faz isso, que é "ok, temos esta vaga" muito confiantes e então desleixo-me um bocadinho na procura de emprego, há

ali um intervalo de tempo até saber alguma notícia daquela empresa em que não procuro mais nada e portanto acho que faço mal nessa parte, mas tem que se ultrapassar e depois voltar à procura.

I: Ok. E em que aspectos da pesquisa de emprego é que tu pensas com maior frequência?

R: Em que aspectos... Eu agora penso muito no tipo, no cargo e no tipo de funções que vou ter caso vá para aquele cargo. É muito isso sim, as funções, se calhar a empresa também, agora também tenho o cuidado de ir ver a empresa, se é uma empresa por exemplo jovem com um clima mais descontraído que eu prefiro, tenho esse tipo de cuidados de analisar esses aspectos, se bem que, se eu até conseguir reparar, por isso também não é fácil ver se a empresa é mais formal ou informal, mas se eu até conseguir de alguma forma ver que a empresa é mais formal isso também não é motivo de anular aquele candidato, mas sim tenho em atenção esses aspectos.

I: Ok. Consegues definir-me para ti, na tua perspectiva o que é qualidade de emprego?

R: Qualidade de emprego?...

I: Por palavras tuas.

R: Bem essa é difícil. Qualidade de emprego suponho que seja quando alguém já está empregado, e depois não sei...

I: Olha, vou-te dar um exemplo prático. Por exemplo para mim qualidade de emprego é trabalhar numa empresa cujos valores morais coincidem com os meus por exemplo, cujas condições de trabalho são ideais, ou seja, eu tenho todos os recursos que necessito para fazer o meu trabalho, tenho condições para conversar com os meus superiores hierárquicos sem que haja conflitos, ou seja, uma conversa, uma troca de ideias, e por aí... Estás a ver para mim o que é qualidade de emprego. A partir daqui consegues mais ou menos definir isto?

R: Sim. Tenho de falar em termos pessoais porque a definição...

I: Mas a definição é mesmo pessoal. Esta definição é estritamente pessoal.

R: Ok. Então posso dizer que qualidade de emprego para mim será um clima organizacional onde se vivencia algum trabalho de equipa, onde haja cooperação, onde colaboração entre membros de equipa e entre equipas, em que haja alguma flexibilidade entre trabalho e vida pessoal, hoje em dia fala-se que o trabalho e vida pessoal isso não existe, eu acho que existe, continuo a achar que sim, e acho que é muito importante e agora que comecei a trabalhar ainda acho mais. E sim depois obviamente as condições que a empresa dá, isso também... o que referiste, as condições que referiste também acho que sim, que faz parte da qualidade do emprego.

I: Ok. No momento em que nós nos candidatamos a uma função, estamos a tomar uma decisão. Achas que a tua percepção de qualidade de emprego afecta este momento decisório? Afecta a tua decisão?

R: Sim. Se tiver conhecimentos suficientes sobre a empresa e sobre a função sim, acho que sim. Se eu não conhecer a empresa minimamente e também não quiser conhecer então se calhar isso já não vai afectar a percepção que eu tenho naquele momento da qualidade de emprego.

I: Ok. E de que forma é que as tuas experiências prévias afectam a tua tomada de decisão?

R: Afectam, acaba sempre por afectar, pelo menos eu acho, eu não tive assim tantas experiências, mas tive algumas a ponto de saber escolher algumas coisas, nomeadamente tive por exemplo uma experiência numa empresa mais pequena e poderá ter sido só naquela empresa, mas a realidade é que eu não gostei, eu por exemplo agora prefiro empresas maiores e então, pronto, e então, porque a empresa era mesmo muito pequena e eram seis pessoas num open space pequeno e então eu não gostei da experiência, e por exemplo isso é algo, é uma experiência que vai afectar depois a minha tomada de decisão. Pronto, eu acho que é isso. Eu acho que se por exemplo eu tiver uma entrevista e não gostar da forma como o entrevistador fez a entrevista ou como me tratou ao longo do processo de recrutamento, se eu reparar em pequenas atitudes, porque para mim as atitudes pessoais dizem muito e eu como disse há pouco, valorizo muito o clima que se vive, o ambiente de trabalho, e portanto

esse tipo de coisas, porque lá está também tive uma experiência que não correu assim tão bem a esse nível e portanto sim isso também vai afectar dessa forma.

I: Exacto. E como é que no decorrer de uma pesquisa de emprego, como é que tu determinas a que funções e a que organizações te candidatares?

R: Organizações pronto já disse, já pude dizer aqui um bocadinho do que, a questão da dimensão e se for organizações que eu conheço, tanto melhor, que conhecemos, que já ouvimos falar, que temos um feedback positivo. Relativamente à função eu acho que depende da preferência pessoal de cada um, eu por exemplo no meu caso seria consultoria, e então a função teria de ter alguma coisa de consultoria ou a empresa, se não, não me posso simplesmente cingir à consultoria, foi o que me aconteceu, não me pude cingir porque poderia não encontrar nada, pronto, e então tento sempre ver na função alguma coisa que me agrade, que eu me imagine a fazer no futuro.

I: Ok. Achas que a tua percepção de ajustamento a funções ou organizações é importante no teu processo que pesquisa de emprego?

R: Sim. Eu que o fit com a função e com a organização é importante. No meu caso é.

I: E, esta tua percepção de fit achas que é uma vantagem ou um obstáculo na tua pesquisa de emprego?

R: Não, um obstáculo não é, porque apesar de eu valorizar isso, eu não posso, não conhecendo as empresas porque se eu nunca trabalhei não posso dizer que não tenho fit ou que tenho fit e então não vou dizer esta não porque eu acho que não acontece aqui um ajustamento, portanto não acho seja um obstáculo. Se é uma vantagem, sim talvez, talvez seja uma vantagem, acho que sim.

I: Achas que a reputação das empresas influencia a tua pesquisa de emprego?

R: Sim. Muito.

I: Tu tens algum tipo de benchmarking ou algum tipo de ranking que pesquisas ou que consultas para verificar a reputação das empresas e determinar quais são as tuas empresas alvo?

R: Não.

I: Conheces algum?

R: Não.

I: Ok. É normal. Nós ao fim ao cabo com a nossa experiência vamos fazendo os nossos rankings pessoais, vamos determinando certas coisas de forma pessoal e fica ali registado e de forma inconsciente vamos tomando certas decisões na vida. Daí esta percepção de ajustamento e esta percepção de qualidade de emprego, vão mudando conforme vamos crescendo a nível profissional. Portanto é uma questão bastante maleável.

R: Oscilatória.

I: É. *****, muito obrigada. Nós neste momento já acabamos, já não tenho mais perguntas para te fazer à excepção de, tens alguma dúvida? Se tens alguma coisa a acrescentar?

R: Não, eu acho que não.

I: Ok *****. Mais uma vez, muito obrigada.

Appendix 15 – Interview no.5 Transcript

Interview no. 5

I: Na tua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego, que recursos e ferramentas devem ser empregues e o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa?

R: O que é uma pesquisa de emprego? É pesquisar por emprego que te satisfaça e onde tu possas usar os conhecimentos que adquiriste na tua formação, e que te deixe feliz no teu dia-a-dia. Qual era a outra pergunta?

I: Que recursos e ferramentas devem ser empregues?

R: Na pesquisa de emprego? Por exemplo os contactos, o LinkedIn, ter um currículo actualizado com a última versão aqui o euroface, e ter capacidade ou boas capacidades de comunicação, portanto preparar-se para as entrevistas, conhecer os sítios onde se vai às entrevistas e pronto estar preparado. E a terceira questão?

I: O que é que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa?

R: Uma pesquisa de emprego? Bom se eu for recém licenciado é conseguir o seu primeiro emprego, se já estiver empregada é porque certamente estarei insatisfeita com o sítio onde estou de alguma maneira, ou pelo ambiente de trabalho, ou pelo salário, ou qualquer coisa.

I: E como é que tu organizas os teus recursos e ferramentas num ranking? Por ordem de importância?

R: Os recursos e ferramentas de uma pesquisa de emprego certo? Primeiro é importante perceber se me estou a candidatar a um sítio fiável, de confiança, onde me dêem um contrato de trabalho e não outra coisa qualquer, falar com os meus contactos e perceber o quê que acham daquele local, usar o LinkedIn, acho que o LinkedIn aí é uma excelente ferramenta para conseguir contactos e também para as pessoas perceberem que estás disponível para outras oportunidades, ter o currículo actualizado, depois a questão do saber coisas sobre a empresa a que te vais candidatar, é importante para quem te vai entrevistar perceber que tu

te importas e depois as capacidades interpessoais, quer dizer isso é sempre importante em tudo, isso é quase transversal, não consigo pôr no ranking porque isso é muito importante.

I: E alguma vez tiveste a impressão de subaproveitar algum recurso?

R: Na pesquisa de emprego? Não.

I: Ok. E durante uma pesquisa de emprego quais são as dificuldades que tu achas que mais impedem ou que mais atrapalham a pesquisa?

R: Em primeiro lugar uma descrição vaga ou má da posição por parte da empresa, quando procuram por alguém por vezes são muito vagos na descrição, na job description, isso é uma dificuldade grande. Depois a questão de porem a remuneração conforme a experiência, isso também é uma coisa muito pouco clara e muito subjectiva, tu podes te estar a candidatar para coisas que na realidade não te interessam nada e estás só a perder tempo. Acho que isso são as duas coisas que dificultam mais a pesquisa de emprego por parte da empresa. Por parte das pessoas, neste caso da minha parte, só se a pessoa for um pouquinho pro excluída, hoje em dia porque de resto se souber fazer pesquisas e tiver contactos consegue-se ultrapassar qualquer dificuldade.

I: Ok. E durante os teus processos de pesquisa recibes feedback frequente e suficiente?

R: As minhas pesquisas foram sempre muito rápidas e com feedback muito rápido.

I: Ok, então sim. E normalmente porque meios é que recibes este feedback?

R: Por telefone, normalmente ligam.

I: E como é que classificas este feedback? Bom, mau, útil, não útil?

R: Bom e útil.

I: Portanto achas que este feedback de alguma forma te ajuda a ajustar o teu processo de pesquisa?

R: Sim.

I: Porquê e de que forma? Se tiveres algum exemplo...

R: A questão é que nenhuma das minhas candidaturas alguma vez correu mal, ou seja sempre que eu me candidatei a um emprego fui seleccionada. E o feedback era bom... e de facto aí as... lá está as capacidades interpessoais são muito importantes, porque às vezes o que eu notei foi que preferem uma pessoa que tenha capacidade de comunicar e trabalhar em equipa e que tenha capacidade de lidar com o stress, do que alguém que saiba já tudo do que vai fazer, porque isso pode aprender, agora as capacidades interpessoais demoram mais tempo a ser trabalhadas e isso foi o feedback que eu constantemente fui recebendo, é que efectivamente as capacidades interpessoais são muito valorizadas.

I: Ok. E costumavas pensar sobre pesquisa de emprego?

R: Agora não.

I: E quando tinhas que pensar em pesquisa de emprego, com que frequência é que ocorriam este pensamento?

R: Muita. Quando pesquisei, muita. Várias vezes ao dia.

I: E era uma coisa rotineira ou alguma coisa em específico despoletava aquele pensamento?

R: Normalmente quando queria melhorar... ou quando não estava satisfeita com as condições de trabalho, quando havia qualquer coisa que me deixava... qualquer coisa, não por era qualquer coisinha, mas um acumular de situações que me deixariam desconfortável com o sítio onde estava aí então começava a procurar.

I: Ok. E de que forma é que tu achas que uma pesquisa de emprego te afectava?

R: Positivamente. Com mais esperança pro futuro.

I: Ok. Portanto não tinhas propriamente nem pensamentos nem emoções negativas em relação à pesquisa?

R: Não.

I: Ok. E alguma vez sentiste a necessidade de fazer uma gestão destas emoções?

R: Não.

I: Ok. E se tivesses que fazer uma gestão destas emoções, que ferramentas ou que técnicas é que usarias?

R: Em princípio o que seria gerado ou que seria esperado que acontecesse seria ansiedade... algum stress e ansiedade ou alguma incerteza, aí é uma questão de lidar com as expectativas. Eu tenho muita tendência em por as expectativas para baixo de forma a não me desiludir. É essa a ferramenta que eu uso. Portanto se as minhas expectativas forem muito altas e certamente posso ficar mais transtornada se não conseguir atingir o objectivo, mas se elas forem digamos terra-a-terra, nem demasiado altas nem demasiado baixas, forem realistas, acho que isso sempre me ajudou a lidar com a ansiedade das pesquisas de emprego.

I: Ok. E achas que a tua reacção seria a mesma caso encontrasses um desafio ou obstáculo?

R: Eu lido bem com desafios e obstáculos, eu até gosto deles.

I: Ok. E em que aspectos da pesquisa de emprego é que tu pensas com maior frequência de forma recorrente?

R: Perspectivas de futuro, que futuro me dará aquele emprego ou seja se me dá um contrato de trabalho sem termo, se a remuneração é boa, se me dá para pagar as contas da casa, se o ambiente... esse é o primeiro, porque tem a ver com a sobrevivência, mas também muito importante, se me satisfaz a nível pessoal e profissional, se eu me sinto realizada com aquilo que estou a fazer, isso é muito muito importante.

I: Ok. Consegues de forma simples por palavras tuas definir o que tu entendes por qualidade de emprego?

R: É isto exactamente que eu acabei de dizer e mais uma coisa, é não só um trabalho estável, bem remunerado onde eu me consiga realizar profissionalmente e pessoalmente, mas também e muito importante com o local onde haja uma boa relação com os colegas.

I: Ok. E os teus critérios para determinar qualidade de emprego são só estes, boa remuneração, bom ambiente de trabalho, tens mais algum critério que queiras acrescentar?

R: Não. Que me permita progredir intelectualmente ou seja que eu não faça sempre o mesmo trabalho para sempre, que eu consiga progredir profissionalmente, isso também é muito importante.

I: Ok. No momento em que tomamos uma decisão em relação às empresas ou às funções a que nos candidatamos, achas que a tua percepção de qualidade de emprego afecta esta decisão?

R: Sim.

I: De que forma?

R: Se eu achar que o local não corresponde a umas expectativas realistas daquilo que eu espero, não me candidato, não vou para lá.

I: Ok. E como é que tu determinas a tua percepção de ajustamento a funções ou a organizações?

R: Não percebi a pergunta.

I: Todos nós temos uma percepção de ajustamento quer a funções, quer a organizações. Normalmente quando abrimos o anúncio das vagas tem ali aquela lista de requisitos que nos faz pensar "ah eu consigo fazer este trabalho, eu ajusto-me a este trabalho, eu conheço esta empresa, eu conheço os valores desta empresa, eu ajusto-me a este trabalho", como é que tu determinas a tua percepção deste ajustamento?

R: Não sei. Ou é ou não é, porque nesse caso se há uma lista de requisitos, ou eu os tenho ou eu não tenho. Não quer dizer que se forem coisas... isto depois também depende, porque há

empresas que colocam requisitos obrigatórios, requisitos opcionais. Eu considero-me uma pessoa com muita capacidade de aprendizagem e se aquilo que eu não souber estiver nos requisitos opcionais acho que a minha capacidade de ajustamento é grande. Se estiver nos obrigatórios ou se houver alguma coisa nos requisitos obrigatórios que eu não saiba, aí nem sequer me candidato.

I: Ok. E de que forma é que tu achas que esta tua percepção de ajustamento é importante?

R: É importante para tomar decisões informadas e justas para ambas as partes. Não estar a fazer perder tempo nem a mim nem à empresa.

I: Ok. E achas que esta tua percepção de ajustamento é um obstáculo ou é uma vantagem numa pesquisa de emprego?

R: É uma vantagem.

I: E como é que tu achas a reputação das empresas influencia a tua pesquisa de emprego?

R: Tem influência.

I: Mas como é que influencia?

R: Positivamente. Ou seja se a empresa tiver uma boa reputação mais facilmente eu me candidato a um emprego lá.

I: Ok. E tu usas algum tipo de benchmarking, algum tipo de ranking de reputação para estas empresas ou fazes uma pesquisa empresa a empresa?

R: Não. Faço uma pesquisa empresa a empresa.

I: Ok. Individual?

R: Sim. Individual.

I: Neste momento já acabamos a entrevista.

R: Espero ter ajudado.

I: Ajudaste imenso porque a tua perspectiva é de uma pessoa mais à frente na carreira e isso ajuda-me a criar uma perspectiva diferente das restantes. Obrigada pela tua participação.

Appendix 16 – Interview no.6 Transcript

Interview no. 6

I: Aqui vamos nós para aquilo que interessa. *****, na tua perspectiva o que uma pesquisa de emprego, que recursos devem ser empregues e o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego?

R: Eu acho que durante uma pesquisa de emprego é muito importante a pessoa primeiro identificar que plataformas é que existem principalmente gratuitas para conseguir procurar vagas de emprego dentro da área, aqui em Portugal por exemplo tem-se a possibilidade de se inscrever no centro do IFP que é o instituto de formação e emprego profissional aqui em Portugal, pode inscrever-se e ter acesso às plataformas de emprego que são financiadas pelo estado, tanto de empregos como de estágios, tem por exemplo o LinkedIn também que é gratuito pode-se inscrever e consegue-se ter também assim como inúmeras outras plataformas, desde a Sapo empregos, à NetEmpregos e até grupos do Facebook, é preciso é tu perceberes o que é que tu queres especificamente, em que área queres trabalhar e depois é procurar grupos específicos, no meu caso é na área da psicologia, encontrei grupos no Facebook de ofertas de emprego em psicologia, assim como estágios, e também procurei nas outras plataformas que existem, usei o NetEmpregos, usei o Indeed, usei o LinkedIn e o IFP, mas claro é frustrante ir procurando emprego e estar constantemente todas as semanas a ver, é preciso também saber gerir a ansiedade e perceber que não é todos os dias que se tem que aceder aos sites porque senão vai ficar doido ou doida, porque continua a mandar currículos e currículos e não tem respostas. Depois disso é ter um currículo base, na minha opinião é criar uma espécie de modelo base de um currículo e depois ir adaptando tal como a carta de apresentação que pode-se sempre aproveitar o corpo do email e fazer a apresentação, mas ter um modelo base e depois ir adaptando especificamente para o emprego em si, a vaga a que se está a candidatar, principalmente se for algo mais académico, por exemplo ter a atenção de colocar se teve a oportunidade participar em congressos, se fez formações extra, se apresentou trabalhos em congressos também, colocar essa informação. Mas se for uma vaga mais não tanto a ver com a área específica, mas simplesmente para ganhar alguma experiência no mercado de trabalho, retirar toda essa informação, porque isso não interessa

260

ao recrutador por exemplo para atendente de caixa ou monitora, ou explicadora, não interessa saber se estiveste num congresso dos psicólogos (unintelligible), mas há formações específicas na área da psicologia por exemplo que podem ser úteis e destacam, aí é preciso ter também o bom senso, a regra do bom senso para não estar a colocar demasiada informação, ou seja, desnecessária para. Eu acho que é mais ou menos isso, não sei se respondi à primeira pergunta.

I: É assim, a primeira pergunta inicial foi, o que é pesquisa de emprego na tua perspectiva, quais são os recursos que achas que devem ser usados e o que é que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego, além daquele motivo óbvio, não tenho emprego preciso de emprego, além desse motivo que outros motivos é que levam uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego.

R: Acho que as primeiras duas consegui responder mais ou menos tudo misturado, mas respondi à segunda. Acho que tem a ver também com a necessidade de aprender mais sobre a área porque às vezes temos curiosidade sobre uma determinada área de emprego para além de..., isto falando do exemplo de quem tem formação superior numa determinada área que é a área que gosta e quer trabalhar efetivamente por ter interesse nessa área quer evoluir enquanto profissional nessa área e daí procurar o emprego, se bem que nem sempre se consegue e acho que é aí (unintelligible) se bem que não é o trabalho deles preparar-nos para isso, mas nós percebermos que Ok, posso não conseguir imediatamente emprego dentro da área mas há esta área e esta área que não tem muito a ver mas tem algumas bases que me vão dar a experiência que eu preciso para depois ser o melhor profissional na minha área de formação. E acho que é por aí, essa curiosidade também.

I: Ok. ***** por exemplo em relação a recursos físicos como por exemplo um computador, acesso a energia, acesso à internet, esse tipo de coisas, achas que são importantes também, ou já são dados como adquiridos?

R: não são adquiridos, porque aqui em Portugal nem toda a gente tem acesso a internet em casa ou a um computador físico, ou então uma energia por aí além, nem toda a gente tem, a grande maioria tem felizmente, não é algo que se possa dizer aqui em Portugal, face à

realidade portuguesa que toda a gente o tenha, nem toda a gente o tem, mas nesta altura de pandemia e tudo o mais acaba por ser indispensável, porque a pessoa não consegue ir, não deve ir aos locais entregar currículos.

I: Exato. Ok. Então de todos os recursos que mencionaste, para ti qual é o mais importante e porquê?

R: Eu acho, o mais importante da parte física ou das plataformas...

I: Todos, de todos os recursos que achas que deves usar, qual é para ti o mais importante e o porquê?

R: Eu acho que é identificar as plataformas mais fiáveis, porque existem muitas por aí que não deveriam existir que se aproveitam de anúncios de emprego para roubar dados às pessoa ou então iludir as pessoas no sentido de, metem um anúncio de emprego e dizem à pessoa que para conseguir aceder a essa vaga de emprego é preciso fazer uma formação X e metem um preço supr barato, 10/20€ para a pessoa poder inscrever-se e conseguir a vaga, se cai uma, duas, três pessoas já bastante dinheiro conseguiram roubar a alguém. Então é preciso identificar pontos fiáveis de emprego, para não sermos iludidos.

I: Ok. E se tivesses que organizar os recursos por uma ordem, se tivesses que fazer uma lista de recursos, como é que farias essa lista?

R: Primeiro ter energia em casa e ter acesso à internet, ou ter algum local onde se possa ter acesso a isso, depois disso, criação de um currículo modelo e uma carta de apresentação modelo, após isso, a identificação de plataformas fiáveis dentro da área e depois disso é ir procurando talvez locais de emprego que já estejam identificados, como sítios em que nós gostaríamos de trabalhar, áreas de interesse, mas isso acho que antes mesmo de começarmos tudo isso nós temos de ter essa reflexão connosco mesmo, eu tenho estas valências.

I: ok. Alguma vez tiveste a sensação durante uma pesquisa de emprego de subaproveitar os recursos a que tens acesso?

R: Sim. Inicialmente eu cingia-me simplesmente ao site do IFP, por exemplo, foi aonde eu me cingi, eu estava/estou à procura de um estágio em psicologia e a maior parte dos estágios que existem são financiados pelo estado, então eu cingia-me somente ao site do IFP, mas existe por exemplo a BEPE que é a plataforma de empregos Portugal quer para trabalhar nos serviços administrativos e tudo o mais aqui, tudo o que seja do estado em Portugal e havia vagas lá que eu acabei por perder a possibilidade de me candidatar, porque eu fiquei muito focada e limitada ao site do IFP.

I: Exato. Durante uma pesquisa de emprego quais são as tuas principais dificuldades?

R: A falta de oportunidade para pessoas que não têm experiência como eu, porque na maior parte das vezes pedem pessoas já com 2/3 anos de experiência ou então a cédula e não dá estando no início.

I: Ok. Portanto a oferta de trabalho existente no mercado é que é a maior dificuldade?

R: Sim. Eu acho que é isso.

I: Tu há bocado mencionaste que não adianta estar a mandar currículos e não obter resposta, portanto entendes que recebes pouco feedback ou nenhum?

R: Sim, são poucos os feedbacks, são poucas as empresas que neste momento estão interessadas em dar feedback a quem se candidata, há uns que dizem logo nos anúncios "se não for contactado nos espaço de 5 dias úteis é porque não foi seleccionado" e assim à partida nós temos uma resposta, mas há outros que não colocam esse tipo de informação e não se dão ao trabalho de enviar nem que seja um email a dizer "agradecemos a candidatura..." aquela mensagem que nós sabemos que é a mensagem tipo.

I: Ok. E quando tens feedback por que meios é que normalmente recebes esse feedback?

R: Por email basicamente.

I: Ok. E do pouco feedback que recebes como é que o classificas?

R: Dos que eu recebo são quase sempre úteis porque como eu disse eu mandei mais candidaturas na área de psicologia e então acabam por identificar que aspectos no meu currículo ou na minha experiência que eles acharam que não seria uma mais-valia para eles por exemplo, eles explicam mais ou menos o motivo pelo qual eu não fui selecionada.

I: Ok. Isso é de facto útil. Esse feedback, achas que te impele a ajustar o teu processo de procura?

R: Sim, sem dúvida.

I: E de que forma é que tu fazes esses ajustes?

R: Um deles, foi adaptar o currículo, porque eu inicialmente não tinha colocado as formações em que participei e em que apresentei trabalhos e acabei por incluir isso e assim como identifiquei alguns cursos que dentro dos recursos financeiros que eu tenho eu possa fazer que possam servir de uma mais-valia.

I: ok. Portanto, isto indica que tu já alteraste os teus processos e comportamentos durante uma pesquisa de emprego, certo?

R: Sim.

I: Ok. Neste caso quais são os processos e/ou comportamentos alterados? Foi só em relação ao currículo ou houve mais processos alterados?

R: Foi o currículo e identificar algumas formações para que eu possa fazer e ir vendo, nomeadamente quando estão em promoções e ver se dá ou não para fazer a inscrição.

I: Ok. Costumas pensar sobre a pesquisa de emprego?

R: Neste momento nem tanto, porque comecei a trabalhar, felizmente arranjei um emprego, um outro emprego que não muito a ver com a área da psicologia, mas acaba por ter um bocadinho a ver, na área de acolhimento, então não tenho tanto tempo livre para estar tão focada nisso, mas sempre que posso, sim, dou uma revirada em todas as plataformas em que costumo procuro e ver dentro da área o quê que vai surgir.

I: E com que frequência é que tu costumavas pensar sobre uma pesquisa de emprego?

R: Acho que uma vez por semana.

I: Ok. O que é que despoleta estes pensamentos? É assim uma coisa rotineira ou alguma coisa acontece e despoleta esses pensamentos?

R: Não, é mesmo rotineiro, porque ainda não iniciei o caminho que eu quero então tento reservar pelo menos uma vez por semana durante as folgas para procurar o que há.

I: Ok. E durante a pesquisa de emprego alguma vez tens vontade de parar?

R: Sim, várias vezes, porque começa-se a ver o nível de experiência exigida, porque às vezes dizem que estão à procura de um estagiário, mas pedem que tenha experiência de 2 anos na área.

I: Ok. E de que forma é que achas que uma pesquisa de emprego te afecta?

R: às vezes desmotiva quando estou a ver as ofertas que existem e cumpro apenas dois ou três critérios que eles exigem, então nem vale a pena enviar uma candidatura, uma coisa é apenas não cumprir três, aí uma pessoa ainda pensa, "ok, não custa nada enviar, nada está garantido", mas agora quando só se cumprem três, é perder tempo.

I: Consegues explicar-me as emoções que sentes no decorrer de uma pesquisa?

R: Primeiro, frustração, quando não aparecem muitas ofertas novas, depois a desilusão e a desmotivação em si, e depois eu consigo ainda os pensamentos "não consegues?", "é assim tão difícil entrar na área?", "então gastaste dinheiro para quê", se eles realmente precisam mesmo de alguém ou se estão a tentar encontrar alguém que já tenha a cédula e tudo o mais mas querem aproveitar o subsídio do estado para pagar o salário dessa pessoa, que é o que eu muitas vezes acabo por identificar, são ofertas dessas.

I: Ok. E estas emoções sentes mais ou menos em que momento? No momento em que estás a fazer a pesquisa efetiva ou quando não recebes feedback?

R: É depois de fazer a pesquisa, porque o feedback em si eu já percebi que aqui em Portugal é assim que funciona, eu já fiz as pazes com isso, funciona mesmo assim, tu fazes a candidatura e são poucos os que vão dar feedback, são muito poucos.

I: Ok. Sentes a necessidade de gerir as tuas emoções e motivações durante a pesquisa de emprego?

R: Por acaso não.

I: E se tivesses que fazer essa gestão como é que a fazias?

R: Estou nisto há dois anos, por isso acabei por escolher, ser mais prática nisso e perceber que "ok, pronto, não foi desta, há outras ofertas que vão aparecer" mas é muito por aí.

I: Ok. E como é que tu reages quando encontras um desafio/obstáculo na tua pesquisa?

R: Tento identificar, desfazer o obstáculo, primeiro identificar o problema, depois dividi-lo em problemas mais pequeninos, mais práticas e tentar perceber o que é que eu tenho que possa ajudar nisso, "ok, não tenho isto, mas tenho isto, isto e isto" que pode ajudar nesse sentido.

I: Ok. As respostas negativas que tu recebeste, portanto o feedback negativo, como é que tu te sentiste quando recebeste este feedback?

R: Para ser honesta, só três das vagas a que me candidatei é que eu tenha ficado realmente afetada por ter tido uma resposta negativa, porque as outras foram candidaturas do género "ok, tem uma vaga para psicologia, não é exatamente aquilo que eu quero, mas tem aqui partes que eu me vejo a fazer" e sou mais de perceber "ok, não foi desta, vamos ver, podem abrir/abrir/aparecer outras vagas, e pelo menos o currículo já lá está guardado" se precisarem de alguém, pode ser que chamem.

I: Ok. *****, e nestas três ocasiões específicas em que de facto o feedback negativo te afetou, depois deste feedback e depois destes contratemplos, achas que foi fácil para ti voltar a pesquisar?

R: Sim, dei uns dois ou três dias de descanso, refleti sobre o que poderia ter estado na base do não e em, quase todas elas foi a falta de experiência e a falta de formações específicas, só que também saída da faculdade e não tendo um emprego é um bocado difícil fazer formações.

I: em que aspectos da pesquisa de emprego pensas com maior frequência e de forma recorrente?

R: Eu acho que é encontrar uma vaga aqui relativamente perto em Lisboa, onde seja mais fácil movimentar-me. Agora tirando isso eu já não fico tanto à espera de respostas por exemplo, não fico, espero uma semana, não recebo a resposta durante uma semana, eu digo "ok, pronto, este já foi".

I: Ok. *****, consegues de forma consciente definir por palavras tuas o que é qualidade de emprego?

R: Qualidade de emprego?

I: Na tua perspectiva, consegues definir o que é qualidade de emprego?

R: É assim de repente não estou a ver. Porque normalmente quando eu penso em qualidade de emprego é ter um emprego em que efetivamente o salário seja compatível com as funções que nós estamos a desempenhar, as responsabilidades, e a própria qualificação que eles pedem, não é por exemplo uma pessoa ter formação superior e estar a receber um salário de 500 e qualquer coisa, fazendo turnos de 8 horas, isso para mim é falta de qualidade.

I: Ok. Portanto, na tua perspectiva, a qualidade de emprego está somente ligada e associada à remuneração? É isso?

R: Não só, também à parte do propriamente trabalho, ter um ambiente em que haja a possibilidade de a pessoa em si crescer e a pessoa não se sentir sobrecarregada. Não sei se estou a ser clara nesse sentido.

I: Estás. É assim, nestas respostas não há uma resposta padrão, não há uma resposta certa, isto é a tua perspectiva. Ok. E tirando estas coisas que mencionaste agora, e se tivesses que

definir de forma séria, de forma académica, qualidade de emprego, que critérios é que irias usar para fazer esta definição? Esta descrição?

R: Primeiro, a questão da adequação entre o que é exigido para a função em si, o que função exige, a relação entre o que a função exige, a qualificação que é pedida e a remuneração que é feita, assim como o ambiente de trabalho que o empregador em si fornece, porque não podemos estar a pedir o supprassumo da coisa, quando nós não temos os recursos necessários e tem de ser o profissional a correr atrás dos recursos porque nós não os temos.

I: Ok. No momento em que nós nos candidatamos a uma função/empresa, este momento é uma tomada de decisão, tomamos uma decisão neste momento, achas que a tua percepção da qualidade de emprego afecta esta decisão?

R: Afecta, já houve vagas que eu encontrei que eram dentro da área em que tinha a possibilidade de cumprir quase todos os critérios, mas quando fui fazer a pesquisa sobre a empresa em si, muitas das políticas que eles tinham e tudo o mais, não me agradou, então nem sequer me dei ao trabalho de me candidatar.

I: Ok. E de que forma é que as tuas experiências afetam consciente ou inconscientemente a tua tomada de decisão?

R: A minha experiência impede-me de por exemplo, de ir para consultórios, eu não quero fazer psicologia de consultório, de gabinete, não quero de todo, então eu não me candidato para isso, mas isto também foi da experiência que eu fui tendo dentro do estágio académico e tudo o mais, aquilo foi-me moldando de certa forma a não achar aquele trabalho satisfatório o suficiente para mim, porque inicialmente achava que seria um trabalho que iria ser satisfatório.

I: Ok. No decorrer de uma pesquisa de emprego como é que tu determinas a que funções e organizações te candidatares?

R: Vejo que vagas é que existem, e ao ver os critérios de seleção, vejo o nome da empresa e faço a pesquisa relacionada à empresa e tento ver se existe, por exemplo, alguma coisa online,

porque às vezes disponibilizam, de problemas que essa empresa tem, e se esses problemas forem coisas em áreas que eu acho que não me conseguiria ver a fazer isso, num sítio onde haja esse tipo de problemas, eu não me vou candidatar, até pode ter tudo que eu quero dentro das funções que eu me vejo a fazer, não me candidato.

I: Portanto, as tuas características, habilidades, experiências e percepção de ajustamento às funções e às empresas têm aqui um papel preponderante, é isto?

R: Sim, sim.

I: E de que forma é que tu achas que a tua percepção de ajustamento quer a funções, quer a empresas constituem uma vantagem ou um obstáculo na tua pesquisa de emprego?

R: É um obstáculo, no sentido em que eu acabo por não me candidatar a tantas ofertas que apareçam, que até poderiam ser sítios excelentes onde viria a aprender bastante quer sobre mim, quer sobre mim enquanto profissional, quer enquanto pessoa, por outro lado acaba por evitar-me dores de cabeça, porque eu conheço-me, e se for para um local onde eu não esteja feliz, muito rapidamente eu meto a carta.

I: Ok. Tu há bocado mencionaste isto e eu acho que a pergunta que vou fazer agora é bocadinho redundante, mas só para termos a certeza. Achas que a reputação das empresas influencia a tua pesquisa de emprego?

R: Sim. Influencia bastante.

I: Porquê, de que forma e em que momento?

R: No momento em que eu pelo menos vejo a vaga, se eu vejo que é uma empresa, e isto é um exemplo prático, havia uma vaga numa das empresas em que trabalha o Quintino Morais, é um psicólogo, vamos dizer psicólogo, só porque não lhe foi retirada a cédula ainda, mas estava-se no processo disso, é um homem que desqualifica a função da psicologia, a psicologia enquanto uma profissão, uma ciência aqui em Portugal e houve vagas para o instituto dele, mas como é lógico eu não me ia candidatar para aquilo, porque eu não concordo com nem um terço do que sai da boca do homem.

I: Ok. Portanto aqui o papel da reputação é muito importante. Usas algum tipo de benchmarking ou ranking de reputação para determinar quais são as tuas empresas alvo?

R: Não, por acaso não. Mas isto também é mais porque o trabalho que eu me vejo a fazer é na área social, então é algo muito específico, ou é com o estado ou são associações, então (unintelligible).

I: Isto travou um bom bocado, mas tu estavas a explicar-me que não usas um benchmarking mas que.

R: Mas que eu tento ver o que existe nas redes sociais e naquilo a que tenho acesso, o que existe sobre a empresa, há umas que é a questão dos comentários dos funcionários e ex-funcionários, que algumas plataformas permitem que se ponha isso, e aparece, se houver por exemplo muitos desses problemas, eu não me vou dar ao trabalho de candidatar, mas eu não os tenho organizados por exemplo ranking, porque algumas podem ser super pequeninas e ser boas.

I: Então, basicamente, tu fazes uma pesquisa individual instituição a instituição?

R: Sim.

I: Tu, fazes portanto o teu próprio benchmarking. *****, muito obrigada, nós já concluímos a nossa entrevista.

Appendix 17 – Interview no.7 Transcript

Interview no. 7

I: Cara ***** na sua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego que recursos devem ser empregues e o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego?

R: A meu ver uma pesquisa de emprego é um processo pelo qual nós procuramos um emprego, um trabalho, alguma função ou exercício para ter salário, para poder suprir as nossas necessidades, luxos, desejos.

I: e que recursos acha que devem ser empregues nesta pesquisa de trabalho?

R: Bem, é necessário...eu ter conexões, pessoas que possam servir de vínculo ou ponte para alguma instituição ou local de interesse se for já o caso. meios de comunicação disponíveis principalmente por causa da forma como andam a tecnologia, a globalização, então um mínimo de recursos tecnológicos e humanos que me permitam, que me auxiliem nesse contacto.

I: E o que é que leva, na sua perspectiva, o que faz com que uma pessoa faça ou crie uma pesquisa de emprego, além dos motivos óbvios?

R: O grau de interesse, de motivação, de energia, de necessidade, porque se todos nós fôssemos ricos e confortáveis.

I: Mas pense assim, por exemplo, eu não tenho emprego, eu quero um emprego, eu procuro um emprego, isso é acho que é a plataforma básica e que outros motivos é que levam as pessoas a procurar emprego. Imagine uma pessoa que já esteja empregada por exemplo, porquê que essa pessoa vai procurar emprego?

R: Eu não sei em relação aos outros, mas falo por mim, posso encarar isso como uma questão de desenvolvimento pessoal, de sentir que no contexto actual eu já faço aquilo que um dia me propus a fazer e que eu quero fazer um upgrade na minha carreira, então eu quero procurar algo mais, posso me querer especificar (especializar?) num determinado contexto da minha

área, e por me sentir já muito confortável no actual contexto, falo porque já tive essa experiência, de eu estar num contexto em que já me sentia confortável em que eu já sentia que não estava a desenvolver da forma como eu queria e então eu procurei novas possibilidades, novos desafios.

I: Ok, então e numa pesquisa de emprego qual é para si o recurso mais importante?

R: Não diria um, dois talvez, acima de tudo o meu interesse, a minha motivação e mais uma vez as conexões.

I: Ok. E porquê estes factores? Porquê que são estes os recursos para si mais importantes numa pesquisa de emprego?

R: Porque muitas das vezes nós, pode acontecer nós termos consciência da nossa necessidade em procurar, mas essa necessidade fica só nisso, no plano, no ideal e internamente ainda nos sentirmos confortáveis para não tomarmos acção. Então acho muito importante que haja essa motivação para o exterior, de querer fazer, e depois é claro eu sei que nós não somos ilhas e que nós precisamos de conexões de pessoas que sirvam de pontes para instituições, sei que um currículo, uma formação académica não é garantia de nada, daí eu frizar bastante a importância, é muito importante frizar as conexões humanas.

I: e de que forma é que organiza os seus recursos?

R: pode reformular a pergunta por favor?

I: como é que faz uso dos seus recursos, como é que os organiza, qual é a importância que dá a uns e a importância que dá a outros? Esse tipo de coisas. A organização dos seus recursos, dá mais importância aos recursos tecnológicos, às conexões humanas, o que é que para si funciona melhor nesta pesquisa?

R: eu tento nunca delegar a responsabilidade 100% a um só recurso, eu tento ver isso como um conjunto de, como o resultado de vários factores, portanto dou muita importância sim à minha motivação. desde organizar o meu currículo, actualizar as minhas formações e integrando-as ao meu CV, como também ir ao encontro das pessoas, das instituições, do RH

desses locais de interesse. E pronto eu acho muito importante também conseguir ter acesso a por exemplo a um computador, a um telefone, aos contactos telefónicos principalmente agora com essa questão da pandemia, em que tudo a modalidade de entrevistas, contactos, é tudo meio que à distância, é importante ter isso salvaguardado para manter algum elo, alguma comunicação.

I: E diga-me uma coisa, a nível da pesquisa de trabalho em si, sem contar com o que a leva a fazer a pesquisa, se tivesse que, se lhe pedissem para fazer um ranking dos recursos que precisa numa pesquisa de emprego quais seriam esses recursos?

R: um ranking? De importância?

I: A seu ver a que recurso dá mais importância, e por que ordem é que acha que eles seriam organizados?

R: Acho que o primeiro seria acima de tudo a motivação, o interesse pessoal em ir à busca de. Isso porquê? Porque tal como já tinha explicado, a pessoa sem interesse ela não se mexe, ela não parte, do ponto de partida, ela não dá início a, e a partir dessa motivação, por ser a força motriz, dificilmente eu vou dar a responsabilidade por exemplo, "ah eu não procurei um emprego, porque eu não tinha um computador", "eu não procurei um emprego porque eu não tinha um smartphone para ligar", quando eu sei que estas coisas podem muito bem ser resolvidas quando a pessoa tem interesse, motivação. Não tem que necessariamente precisar de um computador, ajuda bastante sim, mas às vezes as coisas também podem ir à maneira meio arcaica, vou lá bater à porta entregar um papelzinho, por mais rudimentar que possa parecer, dou essa importância, e mais uma vez as conexões são muito importantes, conhecer pessoas que conheçam, ou que tenham referências, "olha, vai lá à instituição X, eu conheço alguém que pode ajudar, neste sentido", inclusive essas conexões podem dar sugestões, "a necessidade daquela empresa é isso" (...) o projecto isso são coisas que por vezes passam-nos um bocadinho ao lado e que podem fazer sentido sim, porque passa um plano de intervenção mais organizado, mais directivo e mais interessante inclusive para a empresa.

I: e então, alguma vez teve a sensação que aplicou ou aplica os seus recursos de forma indevida durante a pesquisa? Assim por exemplo, uma má gestão do seu tempo ou algo similar?

R: Sim, por várias vezes já tive essa sensação, inclusive acho muito importante frisarmos as vezes a influência que o aspecto emocional tem nessa procura, porque os momentos em que eu tive essa má gestão foi porque o aspecto emocional não estava muito compensado. Então acabamos às vezes por nos auto-sabotar quando até somos profissionais competentes por causa disso.

I: E a seu ver quais são os seus principais constrangimentos durante uma pesquisa de emprego ou para organizar uma pesquisa de emprego ou para efectuar uma pesquisa de emprego quais são os seus principais constrangimentos?

R: sinto que agora é a mobilidade. Eu sei que posso estabelecer contacto uma empresa, um local de interesse, mas que a dado momento vai ser necessário ter esse contacto pessoal e eu sinto-me muito limitada nesse sentido. Inclusive também, para além dessa limitação da mobilidade, tem a qualidade dos serviços, seja do fornecimento de energia, seja de comunicação, por exemplo agora não consigo ter uma garantia que se quiser fazer uma formação, uma apresentação para uma empresa no meio da apresentação não vá faltar energia ou a internet vai dar o berro, então são coisas que escapam ao meu controlo e eu consigo perceber, mas que também entendo que pode representar um empecilho.

I: Ok. Então a seu ver o factor tempo não causa efeito algum na sua pesquisa?

R: a gestão do tempo, é isso que quis dizer?

I: Sim, a gestão do tempo e a sua disponibilidade?

R: Ok. eu sinto que isso já foi, já representou um problema, foi uma altura em que não estava nada organizada, não tinha organizados os meus objectivos a médio e longo prazo, então sinto que isso já foi mais um problema, agora é apenas um desafio, pronto, nós às vezes temos

imprevistos ao longo do dia, mas tento organizar-me da melhor forma e sinto que de alguma forma consigo ter uma rotina mais organizada.

I: Durante o seu processo de pesquisa de emprego costuma receber feedback frequente e em quantidade suficiente?

R: Não.

I: E quando recebe feedback, por que meios é que normalmente recebe esse feedback?

R: Geralmente é por telefone ou em conversas, mesmo que não esteja à procura necessariamente, às vezes as pessoas vêm ter comigo e dizem assim, "olha vamos conversar depois sobre isso..." e é por aí.

I: Ok. E o pouco feedback que recebe, como é que o classifica? Acha que é bom ou que o feedback é positivo ou negativo?

R: Então, eu não consigo enquadrar isso tanto no lado positivo como negativo. Mas na ausência de um emprego, considero isso como negativo, porque não vai necessariamente ao encontro daquilo que eu tenho em mente que é arranjar um emprego. Então não é o ideal no sentido em que não me é dito "olha você vai ser contratada" então não considero algo ideal.

I: Então para si o único feedback positivo é ouvir por parte de uma empresa ou por parte de uma instituição que vai ser contratada? Esse é o único feedback positivo?

R: Sim, porque ainda se houvesse (unintelligible) durante essa procura, isso poderia esclarecer-me um bocadinho mais o que eu poderia mudar em entrevistas ou em contactos futuros, mas como não acontece isso, eu fico um bocadinho às cegas, o que é que eu poderia ter feito, foi algo que eu não disse, não fiz, fica aquela incógnita.

I: Portanto acha que há aqui uma falta de feedback nos seus processos?

R: Sim, eu sinto que sim.

I: E acha que o pouco feedback que recebe, acha a ajuda ou a faz ajustar o seu processo de pesquisa ou acha que não?

R: Eu acho que ajuda porque eu acabo por usar como um indicador, como um sinalizador do que me pode estar a escapar, que me pode estar a faltar. (...) Logo na próxima pesquisa posso pesquisar um pouco mais sobre a história da empresa, sobre as necessidades de determinado departamento e organizar as minhas funções em torno disso inclusive isso já aconteceu. Estabelecendo contacto com uma possível fonte, já tive o interesse de perguntar quais eram as necessidades daquela área, porque imagino que por uma questão de lógica se eu chegar e simplesmente disser "eu estou interessada nesse posto de trabalho e ficar só por isso mesmo (...) outras pessoas a tantos outros posicionamentos", mas se eu chegar e disser "tomei conhecimento que de que estas são as vossas necessidades e eu tenho interesse em trabalhar nas vossas necessidades" isso já passa uma imagem de um maior comprometimento com a instituição.

I: E alguma vez já alterou os seus processos de pesquisa durante uma pesquisa?

R: Pode reformular por favor?

I: Por exemplo, voltamos à gestão do tempo, por norma, vamos supor que a ***** durante o seu dia delega uma hora para fazer a sua pesquisa de emprego, delega meia hora do seu tempo para verificar o seu CV ou para fazer essa pesquisa que mencionou sobre as instituições, portanto durante o seu processo de pesquisa de emprego em algum momento no decorrer do processo ultrapassando a parte organizativa que todos nós cumprimos com essa fase, durante a pesquisa em si, alguma vez alterou os seus processos?

R: Não diria ajustar, diria mais descarrilar, mais uma vez em momentos menos bons emocionalmente em que a pessoa fica naquela expectativa, naquela ansiedade de será que? (...) desorganização (...) actualmente fui trabalhando essa questão da organização e sinto que já não representa um problema necessariamente.

I: Então aqui no caso as mudanças que fez no seu comportamento e na sua pesquisa foram relativas à sua organização pessoal certo?

R: Sim.

I: Em relação a pensar na pesquisa de emprego, costuma pensar muito, com frequência, com ansiedade, é uma coisa usual para si, pensar na pesquisa de emprego?

R: Eu penso, eu acho que de uma forma, eu penso sobre ter acesso a uma fonte de rendimento. às vezes (...) sobre pesquisa de emprego, mas sim eu quase todos os dias tenho essa preocupação, de gerar uma fonte de lucro de me sentir útil, fazendo algo, para poder ajudar e ser mais independente, mais autónoma.

I: Ou seja, de forma recorrente e frequente, no caso diária, a sua frequência é uma vez por dia ou ao longo do dia várias vezes lhe vêm à mente pensamentos sobre pesquisa de emprego, sobre arranjar uma fonte de rendimento, como é que é esta frequência?

R: É assim, numa semana eu penso umas 5/6 vezes. Eu não me policio em relação à quantidade de vezes que eu penso ao longo do dia, mas é um sentimento e é um pensamento constante e recorrente.

I: Ok. E por exemplo o quê que lhe despoleta estes pensamentos, a título de exemplo?

R: Querer ter acesso a bens, eu querer ter acesso a bens, sabendo que eu tenho acesso a dinheiro para ter acesso a eles no momento, mas que seria mais prudente poupar, guardar para caso haja a eventualidade de ter uma necessidade primária que se sobreponha a esse desejo que eu tenho no momento, então eu vejo, por exemplo, vou às compras apetece-me um yogurht, um chocolate, eu até poderia comprar isso, mas eu penso e se houver a necessidade de dar esse apoio lá em casa, ou se eu tiver uma emergência (...) então eu policio-me nesse sentido.

I: Ok. Então o aspecto financeiro da pesquisa de emprego, da necessidade de pesquisa de emprego é o seu factor mais primário é isso?

R: Não diria que é o primário, porque além disso tem muito a questão (...) eu quando estou a produzir eu sinto-me bem, sinto-me mais estável. Dinheiro não é tudo mas que ele ajuda, ajuda.

I: Alguma vez durante uma pesquisa de emprego teve vontade de parar a pesquisa?

R: Sim.

I: Porquê? Quais foram os motivos?

R: Foi muito pontual. São coisas do momento, que a pessoa tá assim frustrada com algum feedback ou a ausência de feedback e pensar se será que isto é o certo, sentimos aquela ansiedade, aquela insegurança, investi tantos anos numa formação e agora não estou a ter aquele feedback que eu acho que mereço e pronto, aquele momento eu a pessoa quer largar tudo, mas pensa, calma, vamos ter calma que tem que ter uma solução e nisso vamos arranjar uma solução.

I: De que forma acha que uma pesquisa de emprego a afecta?

R: Eu sinto que fico um pouco mais ansiosa, eu já sou uma pessoa ansiosa, fico ainda mais stressada, impaciente e isso acaba por respingar nas minhas relações pessoais, porque depois acabo por não ter mais aquela paciência no falar e estar com as pessoas, gosto de ficar mais no meu canto e pronto, eu gosto de socializar, mas acabo por não ter tanta paciência para, porque eu sinto-me frustrada, e é claro o humor não fica, então para não estar a afectar as pessoas eu prefiro ficar no meu canto e tentar gerir a situação sozinha e quando estou mais compensada é que eu volto.

I: Portanto, sentimentos de ansiedade, frustração e necessidade de isolamento. E a nível emocional, consegue explicar-me as emoções que sente no decorrer de uma pesquisa? De forma muito geral e muito específica.

R: Então, sinto-me mais inquieta. mais ansiosa, e acabo por somatizar mais concretamente no meu sono, a minha qualidade de sono diminui, fico das duas uma, ou fico com muito apetite ou fico com pouco apetite, e com comichão pelo corpo.

I: Então as suas emoções causam-lhe reacções físicas?

R: Exactamente. Somatizo bastante.

I: destas emoções, classifica-as como positivas, negativas, ambíguas, qual é a sua percepção do tipo de emoções? Acha que estas emoções a impelem a agir ou são emoções, que a fazem retrair a fazem fugir da situação?

R: Então, nesse processo de procura, após estabelecer o contacto eu encaro como o momento em que eu já me posicionei, aquilo que eu poderia fazer eu já fiz, agora eu vou esperar o lado (...) apesar disso, eu no meu subconsciente eu vou tentando, ansiosa, como boa ansiosa que sou ver o que eu posso fazer decorrente da resposta que me for dada eu penso "olha, se não me responderem, enquanto isso eu vou tentar talvez divulgar o meu trabalho a partir de brochuras, ou vou tentar fazer palestras" vou tentar sempre arranjar uma forma de divulgar o meu trabalho e a qualidade do meu trabalho a ver se consigo algo mais, mais estável.

I: Então acha que as sendo as suas emoções positivas, negativas ou ambíguas elas não têm um impacto na sua pesquisa, usa essas emoções como combustível para a pesquisa ou não?

R: Depende, eu sinto que há momentos em que por causa da ansiedade e tudo aquilo que ela trás houve momentos em que eu perdi algumas oportunidades e passado um tempo, só depois de ter feito essa análise, essa leitura do que aconteceu e a forma como aconteceu como resultado da má gestão das minhas emoções eu fui tentando (organizar?...) quando eu começo a desenvolver um conteúdo e vou ficando muito ansiosa, converso comigo mesma para fazer uma auto-gestão e encaro inclusive esse stress, esse nível de stress como algo positivo, no sentido de que me mantém activa, alerta, motivada. Quando eu vejo que isso começa a afectar o meu humor com as outras pessoas ou o cuidado comigo mesma e a atenção à paciência, não só com os outros, mas comigo mesma, aí já me começo a policiar e a dizer "ok, já estás num nível em que pode já não ser tão bom, está a afectar o teu sono, já não estás a dormir tão bem, já não estás a comer tão bem" e aí eu tento baixar o nível de stress e dessas emoções.

I: Portanto há aí um trabalho de autogestão (auto-regulação) emocional, correcto?

R: Sim.

I: Qual é a sua reacção quando encontra um desafio, uma barreira na sua pesquisa?

R: primeiro vem o receio, mais uma vez o medo, mas cada vez mais é um mindset que eu tenho tentado reforçar, eu penso logo, o quê é que eu posso fazer para resolver isso, o quê que está dentro do meu domínio que pode ser usado para resolver isso inclusive eu gosto cada vez mais dessa instabilidade do desafio, porque eu encaro isso como uma forma de desenvolvimento.

I: Ok. Dos feedbacks que já teve, já teve algumas respostas negativas durante as suas pesquisas de emprego?

R: Então, até ao momento eu não posso dizer que não foram negativas, não sei se posso dizer isso, é algo meio ambíguo, porque é um processo que ainda está aberto.

I: Ok.

R: Então há a possibilidade de ter um segundo feedback, só que ele ainda não aconteceu.

I: Ok. E então como é que isso a faz sentir?

R: Faz-me sentir, ansiosa, mais uma vez, apreensiva, mas a ausência dele eu vejo também como um tempo para me reorganizar.

I: Ok. E acha que depois deste feedback, destas respostas negativas ou ambíguas, acha que foi fácil voltar a fazer uma pesquisa?

R: Pode reformular a pergunta por favor?

I: Acha que foi fácil ou é fácil voltar a fazer uma pesquisa de emprego apesar das repostas negativas que obteve ou obtém?

R: Sim, eu encaro de forma cada vez mais natural essa ausência de feedback, eu tento não levar isso para um lado pessoal, até porque nós temos uma ideia de como é o processo de contacto, de resposta da empresa. Muitas das vezes eu posso até fazer a proposta submeter o meu CV, mas não vou necessariamente esperar por uma resposta, porque eu sei que as coisas são como são, mas isso não me vai inibir de mandar o meu CV uma segunda vez.

I: Em que aspectos da pesquisa de emprego pensa com maior frequência e de forma reflectiva?

R: Pode reformular a pergunta por favor?

I: Durante a pesquisa de emprego, quais são os aspectos da mesma em que pensa com maior frequência e de forma reflexiva, portanto reflecte mais sobre que aspectos?

R: Reflecto mais sobre o acesso a locais de interesse, se esse local por acaso tem, de que forma é que esse local gere a qualidade do trabalho e o bem estar dos seus funcionários, eu preocupo-me muito com isso. Quais são os valores da instituição, se eu me identifico com a causa, se eu vou conseguir ir ao encontro também àquilo que a instituição/empresa precisa, se eu tenho o que é necessário para. É muito por aí.

I: Ok. De forma consciente consegue-me definir, por palavras suas na sua perspectiva o que é qualidade de emprego?

R: Eu encaro qualidade de emprego como a capacidade de estar a exercer uma função e ainda assim termos os nossos direitos salvaguardados. Nós sabemos que estamos ali, a desempenhar uma função que nós temos deveres, mas que acima de tudo para um bom desempenho dos mesmos temos de estar salvaguardados.

I: Ok. Como é que determina a qualidade de emprego? Quais são os factores que a fazem determinar a qualidade do emprego?

R: Um bom ambiente de trabalho, e por um bom ambiente de trabalho, entendo uma boa infra-estrutura, ou seja, eu estou a trabalhar, mas eu não quero ter a sensação de que me está a chover em cima da cabeça, ou problemas de infiltração ou algo do género, eu quero a garantia de poder ter acesso aos recursos mínimos, se eu por exemplo precisar de tirar uma fotocópia, ou algo do género, não tenho que ir necessariamente à esquina da rua para poder fazer isso, é inspirador termos um bom cabecilha, um bom chefe de departamento que não exija, mas vele pelos seus funcionários, eu sei que há coisas que são inevitáveis num ambiente de trabalho e isso é opcional, ou melhor a gestão em relação a essas variantes que nos

escapam ao controlo é perfeitamente opcional, no fundo no fundo eu acho que só quero ter a garantia de que vou ter o decente, o que é desejável num ambiente de trabalho.

I: Isto é uma percepção muito pessoal, cada um de nós tem a sua percepção do que é decente e do que é qualidade, então daí esta pergunta, porque cada um de nós tem uma percepção diferente.

R: Eu por exemplo, sou psicóloga clínica, então a qualidade de trabalho para mim seria entrar para o meu consultório e conseguir perceber que ele tem o espaço suficiente, a privacidade, a comodidade, para poder atender os meus pacientes sem que ninguém se sinta constrangido, limitado, desconfortável, garantir os princípios básicos para o exercício da minha profissão.

I: Exacto.

R: Eu não estou particularmente interessada naquilo que os meus colegas podem vir a dizer ou fazer, porque enquanto estiver no meu ambiente e eu sei que a minha profissão em contexto clínico me dá esse benefício de eu não necessariamente depender de eu trabalhar com outros colegas, há momentos sim em que isso acontece, e isso já implica uma outra gestão, mas quase sempre é só eu e o paciente, então há uma liberdade aí para controlar o ideal.

I: E acha que esta sua percepção de qualidade de emprego tem algum peso no seu processo de decisão durante uma pesquisa de emprego? E por processo de decisão entenda-se que durante uma pesquisa de emprego ou quando nós decidimos "eu vou-me candidatar a esta ou aquela empresa" nós automaticamente estamos a tomar uma decisão, isto é, eu tomei a decisão, eu vou-me candidatar a esta empresa, então acha que a sua percepção de qualidade de emprego, influencia este processo?

R: Influencia. Não vou dizer que determina, porque às vezes candidatamo-nos a locais que não cumprem rigorosamente aquilo que nós achamos o ideal, mas aí tá, uma questão que me preocupa muito é a financeira então pode ser que numa primeira fase aquele local não tenha, não reúna o conjunto de condições que eu considero ideais, mas pode ser que com o tempo ela mude e caso isso não aconteça eu também gosto muito de pensar que "eu posso estar aqui

neste degrau" mas que a minha tendência, a minha meta é sempre ir subindo, é sempre ir melhorando, então mesmo que não consiga encontrar as condições naquele local, eu vou tentar adequar-me com aquilo que o local dispõe ou tentar melhorar.

I: Ok. Então, o seu ajustamento, a sua percepção de ajustamento às funções e às instituições/empresas é moldável?

R: Sim, na medida em que não viole, em que não passa por cima do bom exercício, dum exercício funcional da minha profissão. Um exemplo muito concreto é eu estar a trabalhar num hospital público, eu sei quais são as condições de um hospital público, estou a fazer um atendimento e estou a ouvir o barulho de obras mesmo ao lado do consultório, é uma coisa que não é ideal, que não se espera, mas que acontece. Mas aí está, na altura em que submeti a minha candidatura eu já tinha em mente quais poderiam ser as dificuldades, mas parece que quando a situação não pode piorar, ela piora então nós temos sempre que arranjar uma forma de tentar gerir, dadas as circunstâncias.

I: Os seus processos de decisão, acha que se baseiam consciente ou inconscientemente nas suas experiências prévias?

R: O processo de escolha?

I: Sim o seu processo de escolha, o seu processo de decisão, acha que ele se baseiam ou que é influenciado de forma consciente ou inconsciente pelas suas experiências prévias?

R: Sim, de uma forma bem consciente.

I: e de que forma é que isto acontece?

R: Eu faço sempre comparações paralelas, com o que já vivi e o que eu posso carregar, trazer de bom para o novo contexto, a partir do que eu já vivi "olha aquela experiência deu super certo naquele contexto, será que dá para implementar isso aqui também? Olha vamos experimentar". Então, por acaso, no último estágio que eu fiz, ele foi muito benéfico e associo isso à experiência que eu já tinha tido. Foram competências que eu fui desenvolvendo e que percebi que ajudaram bastante.

I: Ok. No decorrer de uma pesquisa de emprego, como é que determina a que funções e a que organizações se candidatar?

R: Dentro daquilo que eu me vejo a fazer no futuro. No momento, por exemplo eu quero ganhar ainda mais experiência, e mais experiência eu sei que, muito mais experiência eu vou conseguir com muito mais volume de trabalho, esse volume de trabalho por exemplo dificilmente eu vou conseguir encontrar numa clínica privada em que eu sei que as consultas são agendadas e que há um limite por dia, ao contrário de um hospital público em que uma pessoa, às vezes um médico pode atender mais de vinte, trinta ou cinquenta pessoas por dia, então estou nesse momento em que eu sinto que posso abocanhar assim essa possibilidade dessa maior experiência ingressando num hospital público e quando estiver mais calejada aí por exemplo ter experiência clínica o suficiente para ir para uma faculdade/universidade dar aulas, ou ir para uma clínica e tornar o meu trabalho mais directivo.

I: Mas como é que determina, quais são os seus critérios para determinar a que funções e organizações se candidatar?

R: O meu conhecimento em determinada área, o meu saber estar, eu sentir domínio, nem vou muito pelo conforto, é mais pelo domínio e conhecimento, o raciocínio, eu por exemplo eu sei que psicologia tem várias áreas, mas eu não me vou aventurar na área de psicologia de educação ou na área de psicologia do desporto porque eu sei que a minha componente é clínica, há ali aspectos comuns sim, mas mais facilmente eu me vou conseguir enquadrar num hospital ou num centro de saúde ou numa clínica e não numa escola porque eu sei que a modalidade é diferente. E Isto já acaba por limitar as opções.

I: Acha que as suas características pessoais, as suas habilidades e as suas experiências prévias influenciam de alguma forma estes critérios?

R: Pode reformular por favor?

I: As suas características, as suas habilidades a sua experiência acha que estas determinam ou têm influencia nas funções a que se candidata?

R: Sim, porque, por exemplo, só para ter uma ideia as competências sociais e emocionais, o saber estar com outro é algo que nós vamos desenvolvendo e que tem muito mais sentido se ele tiver isto numa boa dose, por assim dizer, eu submeter ou candidatar-me a um posto de relações públicas ou de atendimento, eu vou estar ali a lidar com pacientes com pessoas que têm as suas questões e quanto mais sensibilidade, mais empatia tiver desenvolvida melhor, e eu consigo identificar em mim competência que por exemplo ajudam na minha área de actuação.

I: Acha que a sua percepção de enquadramento com funções ou organizações tem algum papel na sua pesquisa de emprego?

R: Não percebi.

I: Acha que a sua percepção de enquadramento com as funções ou com as organizações, acha que esta sua percepção tem alguma influência sobre a pesquisa de emprego?

R: Como eu vejo o meu enquadramento e como isso afecta a minha pesquisa de emprego?

I: Todos nós, tal como todos nós temos uma percepção pessoal do que constitui qualidade de emprego, todos nós temos uma percepção com que funções nós nos enquadrámos e com que organizações nos enquadrámos, por exemplo, eu já percebi que trabalhar numa clínica privada pra si não é bom ajustamento para si, não se enquadra com essa modalidade, prefere trabalhar num hospital público.

R: Não necessariamente. O que eu quis dizer à bocado é que no momento eu sinto necessidade de maior experiência e para mim maior experiência eu consigo com um maior volume, não que não vá ter experiência também numa clínica, isso eu vou ter sim, mas é como um recém licenciado que precisa desenvolver mais conhecimento, mais competências, coisas que não se aprende num livro e que pra isso ele precisa de um maior contacto com a realidade e esse maior contacto, vem com um maior volume e isso mais facilmente tenho num hospital público do que numa clínica em que sabemos que é tudo mais limitado por horário e por quantidade.

I: Ok. Então voltando à questão da percepção candidata-se a uma função, normalmente vai ver o que essa função engloba, quais são as tarefas e quais são as características necessárias para obter aquela função. Acha que essa sua percepção tem algum papel na sua pesquisa de emprego? Acha que tem um papel relevante na sua pesquisa de emprego?

R: Condiciona um bocadinho a pesquisa de emprego, na medida em que inclusive nos deixa mais motivados, nós identificamo-nos ali com algum valor e ficamos mais entusiasmados para pôr as mãos na massa. Então essa identificação é muito importante.

I: Portanto, com base nesta percepção de ajustamento, acha que ela é uma vantagem ou uma desvantagem para a sua pesquisa de emprego?

R: É uma vantagem, porque acaba por reforçar aquela ideia de que este é o caminho realmente que eu tenho que seguir, eu sinto-me bem sinto que isso faz sentido para mim.

I: Por outro lado, acha que a reputação das empresas ou das funções, das instituições, tem um valor preponderante na sua pesquisa de emprego?

R: Sim, tem um valor, não vou dizer que é 100% determinante, mas condiciona um bocado o meu estar à vontade por fazer daquele grupo. Mais uma vez eu considero muito os valores, os valores pelos quais a empresa vela, e uma empresa que vá contra princípios que eu considero fundamentais, isto para mim, por mais necessitada que eu esteja eu sinto que isso mexe comigo ao ponto de inconscientemente determinar a minha decisão de enquadrar ou não. Eu sei que às vezes dependendo do nosso contexto nós, mais uma vez não somos ilhas, e em algum momento podemos estar em contacto com outros departamentos e que nós não vamos para o local de trabalho para necessariamente amigos, se isso acontecer é um bónus, mas cada um no seu quadrado, cada um faz o seu trabalho como supostamente foi contratado para, portanto é um bocado metade a forma como encaro isso.

I: Em que momento é que acha que a reputação de uma empresa/organização/instituição tem maior influência?

R: Em que momento?

I: Por exemplo quando está a fazer uma pesquisa de emprego, normalmente e por norma faz uma pesquisa por instituições, por funções, pelos seus objectivos, como é que faz essa pesquisa? E a reputação das organizações será que determinam por exemplo, imaginemos que está a fazer uma pesquisa de emprego e está a fazer por instituições e a ***** sabe que a instituição X tem uma reputação meio duvidosa, acha que esta informação sobre a reputação desta instituição, em que momento da sua pesquisa de emprego é que a reputação da empresa tem um papel preponderante?

R: Tem um papel preponderante quando ultrapassa o mínimo daquilo que eu considero aceitável. Às vezes o que acontece é que ouvimos um rumor aqui, sai uma coisa no telejornal, mas eu sei que uma empresa não é definida pelo escândalo de uma pessoa, é claro que respinga como "foi a empresa que fez, não foi o fulano ou o beltrano", o nome da empresa, e isso pega mal, é pesado, quando no fundo o ideal, o objectivo da empresa até pode ser muito nobre, mas por causa de uma acabam por pagar todos, então eu considero que o respeito pelos princípios básicos do bom exercício de uma boa função já é um caminho, a partir do momento em que não se respeita isso eu coloco aquele possível alvo de interesse mesmo como exclusão, excludo.

I: Portanto é no seu processo de decisão que faz uso destas informações sobre qualidade de emprego, sobre o seu ajustamento, e sobre a reputação das empresas é isso?

R: Sim, eu tento, não me levar por aquilo que eu oiço, eu gosto de tentar formar uma ideia própria, ok eu consigo ouvir aquilo que tu disseste sobre a reputação sobre uma possível empresa, as coisas podem até ser às vezes diferentes quando tu já estás enquadrado ou não, mas nós damos o benefício da dúvida, e é claro que se eu não me identificar, tão simples quanto isso eu peço demissão. Ou então vou gerindo até encontrar algo melhor, porque é luxo pedir demissão nos dias de hoje, conforme as coisas andam.

I: Tem alguma forma, usa algum tipo de ranking, algum tipo de benchmarking para determinar quais são as instituições/organizações que para si são mais favoráveis em termos de reputação?

R: O meu contexto actual não passa assim muita segurança, mas eu olho mais a nível de infra-estrutura, de espaço/de condições de trabalho, pelo menos na minha área, eu sei que dentro, uma imagem que nós temos é de fora e que dentro as coisas podem ser bem diferentes, mas eu considero muito o espaço disponível para eu poder trabalhar de forma digna, trabalhar dentro daquilo que eu preciso.

I: Então não tem uma, por exemplo, eu quando estou a pesquisar um emprego eu vou usar uma lista, vou fazer um ranking das empresas que eu acho que melhor se enquadram a mim ou com as quais eu me ajusto melhor e então eu vou fazer o processo de verificar a reputação das empresas. Há algum tipo de informação deste género, algum ranking que usa para determinar a reputação das suas organizações alvo?

R: Sim, inclusive tento como quem não quer nada, tento sempre sondar o nível de satisfação de pessoas que trabalham em determinada empresa, a ver se aquela empresa pode vir a tornar-se o meu alvo de interesse ou não, porque claro nós queremos estar num sítio em que nos sentimos bem, em que sentimos que tem um chefe que para além de exigir também dá um mínimo necessário, então é claro que eu sem dúvida algum também tenho atenção a isso, não só ao espaço, mas também a actuação da empresa para com o seu funcionário.

I: Ok. *****, de momento é tudo, tem alguma dúvida que queira colocar, alguma contribuição que queira fazer?

R: Não. Muito obrigada.

I: Então ficamos por aqui, e eu vou-lhe pedir para pensar em 3 pessoas a quem possa recomendar a participação no estudo e fico a aguardar uma resposta sua com essa informação, ok.

R: Ok. Obrigada.

I: Obrigada *****, a sua participação é valiosíssima e eu agradeço imenso.

Appendix 18 – Interview no.8 Transcript

Interview no. 8

I: Na tua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego?

R: Eu acho que uma pesquisa de emprego é mais do que as pessoas normalmente associam, ou seja, eu acho que uma pesquisa de emprego não é só nós chegarmos por exemplo ao LinkedIn pormos sei lá HR Trainee ou do género tendo em conta a nossa área que nós estudamos e simplesmente pesquisar as vagas e fazer a candidatura e tá tudo ok, tá tudo feito. Eu acho que pesquisar um emprego mais do que agora, principalmente agora com a pandemia, eu acho que é nós sabermos aquilo com o qual nós temos de contar, ou seja, eu senti por exemplo na minha perspectiva quando estava à procura de emprego que nem sempre aquilo que apresentam é aquilo que vamos fazer e portanto eu acho cada vez mais nós não podemos procurar como se fosse assim em bulk, uma quantidade muito grande de vagas de emprego porque temos sempre que ler as letras pequeninas que as empresas escrevem para verificar ao certo se aquilo que eles estão... ou seja se aquilo que o título supostamente apresenta é aquilo que vamos fazer, porque muitas vezes eles põe sei lá HR Trainee e por exemplo se calhar às vezes pedem anos de experiência, ou pedem conhecimentos noutras áreas que não são automaticamente relacionadas com o mundo dos recursos humanos ou sei lá uma área em que por exemplo tu se calhar podes estar interessada em recrutamento e é para uma área mais do payroll ou benefícios ou o que for, portanto eu acho que a pesquisa de emprego parte de nós sabermos avaliar aquilo que precisamos e também aquilo que podemos oferecer para também não estarmos a candidatar-nos um bocadinho vá atoa (sem sentido), não sei se posso dizer isto depois tu logo adaptas, e depois recebemos aquelas respostas que não ficamos tão agradados e às vezes pronto à partida não fazemos logo sentido e eu acho que temos de ter um pouco de resiliência e perceber aquilo que queremos e aquilo que também podemos oferecer.

I: Ok. E que recursos e ferramentas achas que devem ser empregues numa pesquisa de emprego?

R: Eu primeiro que tudo acho que há certas plataformas funcionam melhor que outras, eu acho que podemos usar o LinkedIn, mas nem sempre o LinkedIn funciona da forma automática que a pessoa está à espera que funcione, ou seja muitas vezes e se calhar tu também já te deparaste com isso vês oportunidades de emprego tentas candidatar-te e envia-te para um site qualquer um pouco duvidoso em que a candidatura não se sabe para onde é que foi e não recebeste nenhuma confirmação, não tens nenhum contacto directo com a empresa, não tens a certeza que as coisas chegaram de acordo com aquilo que deviam chegar e portanto acho que nós temos de tentar perceber quais é que são os contactos mais directos que nós podemos ter com os recrutadores e enviar a nossa candidatura a partir daí. Portanto eu acho que sei lá ferramentas como o LinkedIn, o Indeed, o Sapo Empregos por exemplo, sei lá na parte de IT há certas plataformas que são mais viradas para a parte de IT por exemplo o IT Jobs é muito relacionado com informática e portanto eu acho que nós, o foco foco acho que está no LinkedIn porque o LinkedIn honestamente acho que tem tudo neste momento, pronto acho que depende também um bocadinho da vaga que nós estamos à procura, mas para uma pessoa que queira ingressar no mercado de trabalho e que esteja à procura do primeiro emprego eu acho que há muito mais oportunidades fidedignas e com requisitos válidos no LinkedIn do que noutras plataformas. E depois a nível dos recursos para pesquisar emprego eu acho que por exemplo, tendo em conta que sou também recrutadora e acabo também por estar em contacto com isso no dia-a-dia, eu acho que nós temos de ter sempre em atenção aquilo que as empresas pedem num processo de recrutamento, porque muitas vezes eu já vi por exemplo em programas de trainees que pedem um vídeo de apresentação ou sei lá, um esquema com várias coisas sobre a empresa para eles perceberem que nós estamos atentos e etc, portanto (unintelligible) também ler aquilo que nos pedem e não só enviar o currículo e está feito, porque muitas vezes e cada vez mais eles querem diferenciar as pessoas logo no início do processo de recrutamento e portanto quanto mais diferenciados nós próprios também formos mais oportunidades temos de mostrar as nossas mais valias e eles também verem e sermos contactados por isso. Portanto eu acho que quanto mais apresentarmos o nosso perfil de forma diferenciada mais probabilidade temos de receber pelo uma resposta de uma fase seguinte ou pronto se não fizer sentido não faz, mas ao menos

temos aquele feedback que eu acho que é sempre importante. Por exemplo cartas de motivação ou apresentação e etc, eu acho que é fundamental.

I: Ok. E o que leva uma pessoa na tua opinião a fazer uma pesquisa de emprego?

R: Olha eu acho que há várias razões para isso e depende também um bocadinho da idade da pessoa, ou seja, eu acho que um recém licenciado seria para procurar o primeiro emprego e começar a ter algum contacto com o mercado de trabalho, mas também por exemplo pode ser uma pessoa que não esteja satisfeita com a actual posição que ocupa numa determinada empresa e portanto está à procura de outra coisa que lhe faça mais sentido a nível profissional e tentar a sua sorte e ver se de facto faz sentido. E depois também muitas vezes acho que se fala muito por exemplo, "não se deve mudar por causa do dinheiro e não se deve mudar porque vamos receber mais", mas isto não é bem assim porque eu acho há pessoas que podem ter de repente ficado com uma vida complicada, queiram avançar na sua vida pessoal, imagina queiram comprar uma casa ou vão ter um filho brevemente e precisam de alguma estabilidade financeira mais significativa, eu acho que isso são tudo razões válidas para a pessoa estar à procura em emprego e portanto eu acho que depende um bocado da vida da pessoa, ou seja, se formos um recém licenciado é à procura do primeiro emprego, mas se for uma pessoa que já esteja no mercado de trabalho eu acho que há variadíssimas razões e acho que duas delas é principalmente mudar de empresa porque não está a gostar do trabalho que está a fazer ou por exemplo porque foi despedido e tem que encontrar outro emprego também e por outro lado tentar procurar melhor condições financeiras por determinadas e diversas razões que cada sabe por si.

I: Ok. Alguma vez tiveste a impressão de subaproveitar os teus recursos ou ferramentas?

R: Como assim?

I: Por exemplo, achares que o teu currículo não está adequado ao teu perfil ou achares que o tempo que alocaste para a tua pesquisa não é suficiente e coisas assim do género, alguma vez tiveste essa sensação?

R: Sim, eu acho que principalmente as pessoas que mudam da parte acadêmica para a profissional ainda não sabem ao certo aquilo que devem apresentar como um currículo porque também nunca tiveram nenhuma experiência com isso, eu acho que também ao longo do tempo cada vez mais que a pessoa vai tendo feedback ou não vai tendo, vai perceber o que está mal e o que está bem e vai adaptando, mas acho principalmente pessoas que sejam jovens e estão à procura do primeiro emprego eu acho que deve ser um sentimento um bocado mútuo entre nós todos porque nem sempre nos explicam aquilo que temos de escrever, dão aquelas dicas "não pode ser muito grande, tem de ter as principais coisas, tem que estar organizado e etc, etc" mas isso às vezes não é propriamente tão frontal (não é prático) tão frontal quanto isso e eu acho que deve ser, pelo menos o que eu sinto, eu acho que deve ser um sentimento muito mútuo entre nós que estamos também a tentar procurar o primeiro emprego do que será que nós devemos escrever e apresentar como currículo nosso para que as pessoas do outro lado também gostem de ver aquilo que nós queremos fazer e aquilo também que nós fizemos ao longo dos nossos anos académicos, portanto eu acho que sim já senti bastantes vezes, principalmente no que escrever no CV e como apresentá-lo, eu acho que isso é das principais coisas.

I: Ok. E durante as tuas pesquisas de emprego quais foram as tuas maiores dificuldades, quais foram as coisas que tu achaste que mais dificultaram o processo?

R: Uma das principais razões acho que é a motivação, porque nem sempre há a preocupação de enviar um feedback e eu acho que para pessoas que tentem, tentem, tentem e nunca tenham resposta eu acho que é difícil conseguir manter aquele espírito positivo e pensar "ok, vai ser... talvez vou ter uma resposta e vou conseguir ter o meu emprego" eu acho que uma das razões pelas quais a pessoa também às vezes acaba por em desespero enviar currículos para oportunidades que à partida não façam tanto sentido eu acho que também é por isso, porque a pessoa também chega a um ponto em que não tem respostas de lado nenhum e portanto vamos lá tentar a nossa sorte noutras coisas e ver se resulta. Eu acho que isso é uma das maiores... um dos maiores desafios que cada um nós enfrenta, é mesmo ver "ok eu perdi tempo a fazer o meu CV, ou uma carta de motivação ou apresentação ou o que seja, mas e então e a resposta? nem que seja um não, mas ao menos é um não" a pessoa sabe que o outro

viu o email e que nem que seja durante 30 segundos viu o CV e eu acho que isso é o principal sim.

I: Ok. E já percebi que a tua relação com o feedback é assim um bocado íntima. Costumas receber feedback frequente e suficiente no teu processo de pesquisa?

R: Não. Eu posso-te dizer que fiz, pronto, antes de arranjar este emprego, que fiz sei lá mais de uma centena de candidaturas e recebi três respostas. E estive num processo de uma empresa bastante grande, que nunca cheguei a fazer entrevista, nunca cheguei a fazer nada e candidatei-me antes da pandemia começar, portanto era... até posso dizer que não tem nada a ver, não fiz processo em momento nenhum, era a EDP, o programa de trainees da EDP e candidatei-me antes da pandemia e só acerca de três ou quatro meses.... e a pessoa fica "mas que novidades?" nunca me disseram absolutamente nada.

I: Houve aqui um pequeno corte, estavas a dizer-me três ou quatro...

R: Ah sim, imagina por exemplo, já não me lembro muito bem ao certo das datas, mas tenho a certeza que me candidatei antes da pandemia a esse programa de trainees, acredito que se calhar possa ter sido cancelado, por causa da pandemia como é óbvio, mas acho que isso também devia ter sido enviado aos candidatos, nem que seja para as pessoas perceberem. E só passado um ano e tal depois de receber alguns emails a dizer "olha passaste à fase seguinte e etc" e eu pensei "mas que fase seguinte, eu nunca fiz nenhuma fase, simplesmente pus lá o CV na plataforma" nunca me chamaram para nada, e simplesmente mandaram-me um email assim do nada a dizer que o perfil era interessante e etc e que pronto depois davam novidades e já se passaram quatro ou cinco meses e não deram nada. Portanto a pessoa fica um bocadinho confusa. Mas sim, é mais do que frequente não haver feedback.

I: Ok. E o pouco feedback que recebeste como é que o classificas? Bom, mau, útil, inútil?

R: Olha, eu acho que, eu tive três ou quatro respostas e honestamente eu acho que no meio daquelas tantas respostas que a pessoa não teve mesmo tendo um feedback que não seja aquilo que a pessoa procura, já é alguma coisa. Pronto, eu acho que e honestamente como recrutadora nem sempre é fácil nós darmos feedback a todos os candidatos que temos e nem

sempre é fácil explicar a razão pela qual a pessoa não passou à fase seguinte ou não foi aceite logo desde o início e etc., eu sou apologista dessa parte, mas compreendo que nem sempre seja essa a prioridade, ou seja tentar (unintelligible) arranjar um email um pouco mais automático, tentar sempre acrescentar alguma razão pela qual a pessoa não foi aceite, acho que isso é bastante importante, mas nem sempre é fácil, porque são muitas responsabilidades e às vezes essas coisas ficam perdidas no meio. Mas acho que classifico o feedback como bom, é o que eu te digo, no meio de tantas... de tanta falta de respostas já ter alguma coisa já é muito bom, independentemente que seja só um "não, infelizmente o teu perfil não fez sentido, espero que contemos contigo para próximas candidaturas e etc" é sempre mais ou menos assim o email que enviam, portanto acho que não tenho nada que me queixar dessa parte porque ao menos tiveram o cuidado de enviar alguma coisa.

I: Ok. E achas que este feedback de alguma forma te fez ajustar o teu processo de pesquisa?

R: Sim. Sem dúvida, eu sou um bocadinho assim, imagina, eu quando recebo um email, tenho sempre a tentação de ir ver a pessoa que foi aceite nessa vaga, que eu acho que também faz sentido nós apesar de não termos uma razão, vá à partida válida pela qual não fomos aceites, porque também no email não explicam e isso faz um bocadinho de falta, mas tendo em conta aquele contexto que tu me explicaste, não é propriamente importante, eu acho que isso também ajuda-nos a perceber a pessoa que entrou nessa vaga e o que tem que nós não temos, e nós acabamos também por perceber um bocadinho nem que seja a cultura da empresa e aquilo que a empresa valoriza mais num perfil de uma pessoa, de um trainee, de um estagiário o que seja. Eu acho que isso também nos ajuda um bocadinho a perceber essa parte. E depois eu acho que as respostas... deles não dando uma razão é um bocadinho complicado nós percebermos o que é que fizemos de errado, pronto e acho que isso também é uma coisa que poderia ajudar muita gente a não se candidatar a certas vagas que se calhar para uma pessoa que não tenha experiência à partida fazem sentido, mas depois há certas coisinhas que estão lá descritas que nós não temos bem a certeza do que e acabamos por perceber que "afinal isto era outra coisa completamente diferente e afinal não faz sentido" e portanto eu acho que essas razões deviam ser especificadas e deviam ser ditas, mas eu acho que voltar a vaga e perceber... fazer um ponto assente daquilo que eles valorizam de facto, por exemplo, imagina,

eu acho que há muitas vagas que são muito vagas, eu acho que dizem "licenciatura em recursos humanos ou mestrado, conhecimento nisto, nisto e naquilo, fluência em inglês..." e pouco mais que isso, eu acho que isso é muito vago, porque se calhar 90% das pessoas que saem de um mestrado, fora aquelas que não tenham interesse nessa área vão ter esses requisitos e portanto a pessoa não sabe aquilo que é mais importante ou menos importante. E portanto lá está, eu acho que apesar de ser bom nós termos uma resposta como um não, que já é muito bom tendo em conta que 90% das empresas não o fazem ou não têm tanta preocupação em fazê-lo, eu acho, não sei, é o que estou a dizer, eu sou muito apologista de nem que sejam 30 segundos 4 ou 5 razões "olha, isto não fez sentido ou escolhemos um candidato que tinha mais fluência em inglês ou do género..." tendo em conta que também, eu acho que isto é um bocadinho uma pescadinha de rabo à boca, ou seja, as vagas não são específicas e depois nós também não temos feedback específico daquilo que nos falta e portanto é um bocado loop, nós não temos uma justificação pela qual não fomos aceites, mas também não temos lá escrito aquilo que precisávamos e não temos. É complicado.

I: E costumavas pensar sobre a pesquisa de emprego?

R: Sim.

I: Com que frequência?

R: Eu desde que comecei a perceber que a minha dissertação estava mais ou menos encaminhada, a partir daí foi sempre, sempre, sempre, todos os dias era pesquisas de LinkedIn e de Indeed, até encontrar alguma coisa que fizesse sentido e portanto era todos os dias, nem que fossem 3 ou 4 candidaturas.

I: Ok. E tu achas que estes pensamentos eram despoletados por algo específico ou era já um ponto assente na tua rotina diária?

R: Olha isso é uma pergunta muito interessante, porque eu acho que cada vez mais e também com as notícias e etc. e acho que a pandemia também não veio ajudar, portanto eu acho que isso também é um grande influenciador, eu acho que pelo menos os jovens ficaram com muito medo do futuro que iriam ter pós pandemia, pelo menos na minha visão das coisas, eu

fiquei muito, muito stressada, se a pandemia me iria tirar a oportunidade certa para mim ao nível do mercado profissional. E portanto cada vez que eu me sentia que não estava a dar o meu melhor e a transportar o meu esforço para uma pesquisa de emprego eu sentia-me culpada, porque senti que se calhar podia fazer melhor, podia apresentar as minhas habilidades e skills de forma diferente e melhor para que tivesse respostas, portanto eu acho que aquela incerteza de cada vez mais os jovens não saem de casa, ficam com os pais até uma certa idade, acabam por não aproveitar a sua vida, não constróiem a sua vida pessoal, vá, numa idade certa e supostamente é a média, eu acho que pressão veio aumentar muito com a pandemia, porque a pandemia como todos nós sabemos destruiu muitos postos de emprego, despediu muitas pessoas, deixou muitas pessoas na miséria infelizmente e portanto eu acho que isso também nos jovens tendo em conta que são pessoas que não têm experiência, muitos provavelmente não seriam os primeiros a ser procurados por recrutadores e portanto acho que isso veio trazer muito stress e muita ansiedade principalmente naqueles que estavam a terminar os estudos e queriam ter o primeiro emprego, mas para além disso, eu acho que mesmo que não houvesse pandemia eu acho que o stress, pelo menos em pessoas que têm uma preocupação e aquele desejo de começar logo a trabalhar e de ter a sua vida e a sua independência eu acho que é sempre um processo muito complicado que cria muita ansiedade e principalmente cria muita dificuldade em a pessoa automotivar-se e acreditar nas próprias capacidades, independentemente que seja com pandemia ou não eu acho que é um processo muito difícil a nível psicológico porque lá está, nem sempre a pessoa tem a resposta que quer e que está à procura e portanto é muito pesado a nível psicológico por causa disso sim.

I: Ok. E tu achas que durante a tua pesquisa de emprego alguma vez tiveste vontade de parar?

R: Sim, sem dúvida. Houve muitas vezes em que eu pensei ok isto não está a resultar, não estou a obter resposta nenhuma, não estou retorno, se calhar espero um bocado que isto da pandemia acalme ou vou tentar outra área que se calhar também possa fazer sentido ou vou esperar mais um tempo para ver se vem outras oportunidades que possam fazer mais sentido ou programas de trainees que voltem a reabrir depois daquela situação pandémica mais grave e portanto sim, foi um sentimento que vá me perseguiu durante quase todos os dias sim.

I: Ok. Tu há bocado falaste de ansiedade, stress de forma assim um bocado geral, tu também te sentiste afectada em termos de stress, ansiedade e falta de motivação e essas coisas?

R: Sim, sem dúvida nenhuma. E também eu acho que houve muita tendência dos jovens partilharem o seu caminho de procura de emprego no LinkedIn e as pessoas também, pronto, tendo em conta que se vai partilhando publicações e etc., as publicações acabam por chegar a toda a gente e nós lendo outras histórias de outras pessoas que estavam a passar pelo mesmo, por um lado ajudava porque sabíamos que não erámos os únicos, mas por outro lado também ainda criava mais ansiedade porque sabemos que não está fácil para ninguém e portanto ainda diminuía mais as possibilidades da pessoa acreditar que as coisas podiam correr bem e que podíamos ter finalmente ter um emprego e começar a nossa carreira profissional e portanto sim é de parte pessoal que eu falo nesse aspecto sim.

I: Ok. E sentiste a necessidade de fazer uma gestão das tuas emoções, motivações na tua pesquisa e quando encontrasses desafios e obstáculos?

R: Olha eu acho que por exemplo aqueles processos de recrutamento que fossem um bocado mais demorados em que tivesses que fazer um vídeo, uma dinâmica de grupo e etc., eu acaba por ter que gerir um bocadinho as emoções como tu falaste, porque era muito difícil tendo em conta tanta frustração que era enviarmos tantas, tantas candidaturas e nunca termos absolutamente resposta nenhuma e pensar "ok, eu vou investir o meu tempo a fazer um vídeo de não sei quantos minutos a responder a estas perguntas para depois se calhar nunca me responderem" e portanto essa gestão de motivação e de querer ir para frente com as coisas e tentar todas as oportunidades e mais algumas que existissem era um bocadinho complicado sim.

I: Ok. E como é que tu fizeste esta gestão? Que técnicas ou ferramentas é que tu usaste para fazeres esta autogestão?

R: Eu acho que não usei nenhuma técnica assim específica, eu acabei por ter de mudar um bocadinho o mindset de pensamento, ou seja, pronto... começar a acreditar que alguma vez iria aparecer qualquer coisa e por acaso a meio de Agosto responderam do emprego onde estou agora e que me deu alguma motivação, ok tive uma resposta, mesmo que não acabe o

processo de recrutamento e que caia pelo meio, ao menos tive uma resposta, vou conhecer alguém, vou conseguir apresentar as minhas capacidades e conhecer os projectos e portanto acho que também, ali e acolá a pessoa ia tendo alguma entrevista e isso acaba por também mudar um bocadinho a motivação da pessoa, mas se não tivessem existido essas ocasiões eu acho que, nós temos de ser um bocado perseverantes e pensar ok, não está a correr bem, mas provavelmente vai correr bem, porque nós tivemos tantos anos de estudo, demos tanto do nosso melhor para conseguir ter as melhores capacidades académicas possíveis, portanto há de haver alguém que irá valorizar isso e portanto só temos de pensar positivo e tentar perceber que há de chegar a nossa hora qualquer dia e tentar batalhar até ao final.

I: Ok. E em que aspectos da pesquisa é que tu te focavas com maior intensidade e frequência?

R: Olha, a nível dos anos de experiência. Eu senti muitas vezes que muitas vezes as vagas apareciam como trainee ou estagiário e nem sempre eram trainee e estagiário, muitas vezes era trainee com um ano, dois de experiência e isso não faz sentido, tá um pouco publicidade enganosa e portanto eu acho que no início a pessoa faz assim uma pesquisa mais geral e depois vai vendo o que corre bem e o que corre mal e depois vai adaptando consoante aquilo que vai à procura e também vai percebendo esta empresa põe aqui trainee, mas não é bem aquilo que está à procura e portanto a pessoa punha logo de lado e acabava por facilitar um bocadinho a pesquisa, portanto eu acho que é irmo-nos adaptando ao longo do conhecimento que vamos adquirindo das vagas que vamos vendo e tentar ver quais é que são as empresas que fazem mais sentido e programas de trainees é sempre o melhor a apostar no início porque sabemos que são mesmo trainees e não são pessoas com alguns anos de experiência.

I: Ok. Por palavras tuas consegues definir-me a tua perspectiva do que é qualidade de emprego?

R: Por palavras minhas. Olha tenho uma palavra que acho que faz muito sentido, que eu acho que... falaste em pesquisa de emprego não foi?

I: Qualidade de emprego. O que é para ti qualidade de emprego?

R: Ok. Eu acho que qualidade de emprego é um nível em que um jovem consiga trazer algum descanso monetário àqueles que o ajudaram durante todos os anos até ao primeiro emprego, mas por outro lado acho que a qualidade de emprego é muito instável dependendo do tipo de empresa, porque eu vejo muitas vezes estudantes que vêm vagas de emprego e participam em processos de recrutamento e etc. que muitas vezes nem o salário mínimo oferecem, ou é sempre estágio curricular, sempre estágio curricular e não há nenhum tipo de remuneração para alguém que passou três anos, cinco anos o que seja a estudar e tentar ter um nível académico significativo para conseguir ingressar no mercado de trabalho e portanto é muito por aí, é nós tentarmos dar um descanso àqueles que nos ajudaram durante os anos anteriores, mas também acho que não é uniforme no mercado de trabalho a qualidade que podem proporcionar a um estagiário, eu acho que muitas vezes e cada vez mais agora também na pandemia isso veio a agravar-se, muitas empresas apostam em estágios do IFP, em estágios curriculares que é de forma a tentar minimizar ao máximo os custos e não é isso que os jovens procuram, eu acho que é muito frustrante nós termos tantos anos de estudo e de repente oferecem-nos um estágio curricular em que se calhar a taxa de pagamento é mínima e isso não é justo. Eu acho que tem pontos positivos como eu disse, ou seja, nós estamos um bocadinho mais independentes a nível monetário e já não transportamos tantos custos para àqueles que nos ajudaram durante aquele processo, mas por outro lado a qualidade nem sempre é um bem garantido. Acho que é isso.

I: Ok. E quais são os critérios que tu usas para determinar o que é qualidade de emprego?

R: Olha eu acho que principalmente ter... eu pelo menos valorizo isso e acho que isso é bastante facilmente notável durante um processo de recrutamento, pronto, um bom salário que seja adequado ao nível académico da pessoa, eu acho que é muito importante e acho que isso é uma boa forma de nós conseguirmos, por exemplo se fores ao site do IFP eles têm lá o valor do pagamento que fazem consoante o nível académico da pessoa, e acho que isso é uma boa forma de outras pessoas que não estejam em estágio do IFP, por exemplo no meu caso, de compararem este tipo de salário e perceberem se de facto estão a oferecer mais ou menos e se as condições são minimamente aceitáveis. Mas eu acho que por outro lado temos que ter uma empresa que se preocupe com os trabalhadores, não só a nível monetário e

benefícios que nos dão, mas também na progressão de carreira, porque se formos para uma empresa que não se preocupe conosco, vamos estar constantemente a fazer a mesma função e não vamos evoluir, não vamos aprender coisas novas, isso também não é proveitoso para nós, porque depois se quisermos sair e perseguir outra carreira profissional se calhar não temos a experiência necessária mesmo que tenhamos 3 ou 4 anos de experiência no mercado de trabalho e eu acho que isso é muito importante, as opções de carreira e evolução de carreira que as empresas oferecem, eu acho que isso é um dos pontos mais importantes, porque nos dá segurança no futuro de que se quisermos mudar que temos oportunidades lá fora para além daquela que temos. Eu acho que é isso.

I: Ok. Quando nos candidatamos a uma empresa ou a uma função estamos a tomar uma decisão. Achas que a tua percepção de qualidade afecta esta decisão?

R: Sim. Eu já tive situações em que... e até mesmo desde o início, já tive situações em que não me candidatei às vagas porque sei que tipo de empresa é e também, pronto, de feedbacks que a pessoa vai vendo no LinkedIn e até no Glassdoor e etc. que podemos perfeitamente ter acesso a essa informação e acaba um bocadinho por alterar a nossa opinião e o nosso querer de nos candidatar ou até aceitar uma oferta se de facto for esse o caso e portanto eu acho que a noção de qualidade de cada um tem que estar sempre presente quando estamos à procura de uma oportunidade de emprego e percebermos de facto aquilo que a empresa nos pode oferecer e se nos faz sentido ou não.

I: Ok. De que forma é que tu achas que as tuas experiências prévias afectam o teu processo de tomada de decisão?

R: Olha, eu entre o primeiro ano de mestrado e o segundo eu tive uma pequena experiência numa consultora que pronto, percebi logo que para mim não fazia sentido absolutamente nenhum trabalhar na área de consultoria, quer dizer, se tivesse que ser, era e a pessoa pronto, fazia um esforço e aguentava, mas isso acabou por influenciar um bocadinho a minha pesquisa porque no início acabei por me afastar um bocadinho da parte de consultoria, porque eu sabia que não iria gostar e portanto foi uma das, vá dos requisitos próprios que defini logo que não iam ser as primeiras vagas a que eu me candidatasse, as de consultoria. E portanto

eu acho que quanto mais nós tivermos contacto, nem que seja um contacto muito breve com o mercado de trabalho, sei lá, apresentações de empresa, estágios, opiniões de outros colegas, de pessoas que nós conhecemos que sejam mais velhas, eu acho que isso é sempre uma questão a valorizar porque nos ajuda muito na pesquisa de emprego e a tomar a decisão de quais as vagas e quais as empresas que poderão fazer mais sentido para nós e como os nossos gostos ou não.

I: Exacto. Achas...todos nós temos uma percepção de ajustamento quer a funções, quer a empresas, como é que tu determinas o teu ajustamento a funções ou a organizações? Como é que tu olhas para as coisas e dizes eu ajusto-me a isto ou não me ajusto? O que é que te faz determinar isto?

R: Eu acho que primeiro que tudo, tem a ver com a presença que a empresa tem no mercado de trabalho. Se for uma empresa que tenha estado envolvida em alguma polémica ou tenha uma caracterização de despedir os trabalhadores quando acaba o contrato ou não tenha uma grande progressão de carreira, portanto tudo que seja esses feedbacks mais negativos não. E também acho que parte de nós fazer essa pesquisa e ajudar a nós próprios, tendo em conta aquilo que estamos à procura como tu disseste e adaptar consoante aquilo que vemos àquilo que também nos oferecem, ou seja, tendo em conta as vagas que estão disponíveis no LinkedIn, nós percebermos o que é que se poderia adaptar àquilo que estamos à procura. E isso parte muito de nós, parte muito daquilo que nós costumamos pesquisar na internet e perguntar, pronto, às pessoas que nos forem mais próximas, e perceber o que pode ou não o que pode ser adaptável à nossa realidade e aquilo que nós estamos à procura. Eu acho que também todas as empresas que tenham bem assentes uma política, sei lá, imagina, por exemplo aquelas feiras de emprego que acontecem na maior parte das universidades, eu acho que isso ajuda-nos muito a perceber o nível de proximidade e de importância que as empresas dão aos jovens como nós. E isso, muitas vezes eu já conheci pessoas nessas feiras de emprego e fiquei logo de pé atrás, porque não gostei da forma como falaram, não gostei da forma como apresentaram o projecto ou não gostei da forma como estavam a lidar como a situação e isso acaba por ser um bocado uma red flag, daquilo que depois nós pesquisamos para o nosso futuro e portanto eu acho que depende muito de nós pesquisar e perceber essa adaptação. Eu

acho que não é logo de caras que nós percebemos isso, mas se procurarmos um bocadinho mais, nem que estejamos atentos às páginas do LinkedIn dessas empresas, sei lá, percebemos iniciativas que eles tenham e etc, e eu acho que isso é mais do que suficiente para conseguirmos tomar uma decisão dessa tal adaptação de que tu falas.

I: Ok. Achas que a tua percepção de ajustamento a funções ou a organizações é um obstáculo ou uma vantagem na tu pesquisa de emprego?

R: Eu acho que depende muito daquilo que as empresas colocam como funções que a pessoa vai ter, porque muitas vezes não há sempre aquele detalhe, como eu estava a falar há bocado, daquilo que a pessoa vai exercer se de facto for o candidato escolhido e portanto nem sempre é fácil perceber se aquilo poderá fazer sentido ou não e muitas vezes se calhar pode haver surpresas de tu pensares que vais fazer uma coisa e depois vais fazer outra e as coisas não correm bem. Pronto eu acho que isso não está do nosso lado nós conseguirmos gerir isso, mas quanto mais nós estivermos atentos à descrição das funções que as empresas nos apresentam, é uma pequena ajuda, mas tendo sempre em consideração que pode não ser só isso ou pode nem ser isso, porque muitas vezes isso acontece e portanto eu acho que essa parte da adaptação a funções acaba por ser um bocado difícil, nós vemos logo de caras numa vaga, mas pode ser fácil de perceber se tu tiveres aquele primeiro contacto com o recrutador, tentares fazer certas perguntas chave que te façam perceber realmente aquilo de de facto eles estão à procura. Porque muitas vezes se calhar tu podes fazer perguntas "ah mais qual é que seria a minha função, as minhas responsabilidades, com quem é que eu vou trabalhar e etc." eu acho que certas perguntas que tu possas fazer que não sejam invasivas porque isso também acaba por não correr bem, também te ajudam a perceber um bocadinho isso, e isso é uma coisa muito importante que nós temos que manter na nossa cabeça, é se nós tivermos um primeiro contacto com o recrutador temos de ter a certeza de que aquilo que nos estão a apresentar à primeira vista é aquilo que vamos fazer se avançarmos no processo e tudo correr bem e nós formos o candidato escolhido.

I: Exacto. Como, ou seja, de que forma é que tu achas que a reputação das empresas influencia a tua pesquisa de emprego?

R: Muita. Por exemplo, eu... eu acho que as empresas também acabam por, por exemplo estava a falar das feiras de emprego, eu acho que as empresas que acabam por aparecer nessas feiras, acabam por ser as primeiras escolhas de toda a gente, porque são aquelas empresas que de facto se interessam em estar lá e a perder o seu tempo e apresentar os projectos que têm. Portanto eu acho que cada vez mais, quanto menos as empresas forem participativas nessas iniciativas e também demonstrarem aquilo de bom que podem oferecer à pessoa, pior será para os jovens que estão à procura de emprego, ou seja não é só da internet que nós podemos perceber se a empresa faz sentido ou não, porque muitas vezes se calhar pode estar uma pessoa a escrever mal de uma empresa só porque sim, porque se calhar nem trabalhou lá, porque aquilo é completamente anónimo, portanto não tens que revelar informação nenhuma acerca da tua função, e portanto podem nem ser pessoas que trabalharam lá ou que só estão ali para chatear ou pessoas da concorrência que só estão ali para denegrir a imagem das outras empresas, portanto quanto mais contacto pessoal nós tivermos, mais fácil será de perceber se essa empresa influencia a nossa pesquisa ou não. Porque se as pessoas não forem minimamente simpáticas isso fica logo de fora claro.

I: Ok. E tu usas algum tipo de benchmarking, algum tipo de ranking de reputação de alguma entidade credível para determinar quais são as tuas empresas alvo ou fazes uma pesquisa individual por exemplo empresa a empresa?

R: Faço uma pesquisa individual. Era o que eu estava a dizer. Eu acho que podemos nos basear minimamente em certos sites que façam esse tal ranking como por exemplo há um que se chama Teamwiser acho eu e outro que é o Glassdoor que é bastante conhecido, eu acho que nós podemos ver um bocadinho disso, mas não podemos depender a nossa decisão só nessas plataformas. Porque lá está, nem sempre o que lá está é verdade, nem sempre o que está lá corresponde à realidade, tanto para bom, como para mau, porque pode lá dizer que empresa é muito boa, mas se calhar essas coisas podem não ser aquilo que de facto são e portanto eu acho que uma pesquisa mais pormenorizada e privada de cada empresa, pode ser mais eficiente e mais fácil de perceber se a empresa pode ser boa ou não do que propriamente confiar... pronto nesses sites que falam de forma mais geral.

I: Exacto. Ok. Muito obrigada, neste momento já acabamos a entrevista, muito obrigada pela tua participação.

Appendix 19 – Interview no.9 Transcript

Interview no. 9

I: na tua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego, que recursos e ferramentas devem ser empregues e o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego?

R: Ok. Então e é suposto eu aplicar o dia de hoje, ou seja, em termos de Covid?

I: Não. A tua perspectiva do que é, do que consiste uma pesquisa de emprego, que recursos é que tu achas que deves empregar para fazer a pesquisa de emprego e o que é que te leva a fazer uma pesquisa de emprego?

R: Ok, então se calhar começo pelo que é mais óbvio para mim, que é o que me leva a fazer uma pesquisa de emprego. Ou é a falta de emprego e eu estar à procura de um novo ou é estar num emprego que não me satisfaz e com o qual eu não me identifico ou que não é a área que eu gosto e então procuro um emprego para mudar para uma área que talvez me faça mais sentido, isto relativamente ao porquê de eu procurar um emprego. Que recursos é que eu utilizo para procurar um emprego, era essa a outra pergunta? Recursos como assim? LinkedIn...

I: Esse é um recurso.

R: E é para falar da minha pessoa, da minha experiência? Então olha eu quando estava à procura de emprego utilizava o LinkedIn, utilizava o JobTeaser que é uma plataforma facultada pelo ISCTE que também há outras faculdades que têm e usava também o JobTeaser e depois fazia também candidaturas espontâneas, ou seja, recurso pode ser considerado o site da empresa que eu queria. E depois era mais uma pergunta, eram três não eram?

I: O que é para ti uma pesquisa de emprego?

R: Essa é que eu não percebo muito bem o quê que é suposto, o quê que é para mim uma pesquisa de emprego?

I: Sim.

R: Não percebo muito bem!

I: Como é que tu defines por palavras tuas o que é uma pesquisa de emprego.

R: O quê que é procurar trabalho? Não estou mesmo a perceber.

I: Olha por exemplo para mim uma pesquisa de emprego consiste em planear... planear e alocar, planear uma pesquisa de emprego, planear o que eu pretendo fazer, que emprego pretendo procurar, que área, essas coisas todas, que recursos é que eu quero empregar, que tempo é que eu tenho disponível para procurar, como e aonde é que eu vou procurar e basicamente uma pesquisa de emprego é eu procurar emprego de facto, é o processo todo de procurar emprego até estar empregada, para mim.

R: Ok. Então para mim, diz-me se eu não estiver a responder, se não for isto que tu precisas para a tua pesquisa...

I: É a tua perspectiva.

R: Mas, para mim procurar emprego é primeiro, achar que sei aquilo que quero, porque nunca sabemos, ou seja, eu posso achar que quero uma área e essa área... mas depois posso não gostar, por isso pronto isso pode ficar assim, é primeiro decidir aquilo que eu quero fazer, ou seja... se calhar canalizar um bocadinho as janelas todas que tenho para uma área X para ser mais fácil, depois é também pesquisar as empresas que são influentes nessa área e não digo candidatar-me só a essas, mas depois fazer uma espécie de árvore, árvore de ligação, ir às empresas mais influentes e perceber como é que estão posicionadas no mercado e perceber o tipo de negócio que tem e depois se calhar ir descendo e ir vendo empresas mais pequenas, mais recentes, empresas que se calhar não têm tanto foco, empresas internacionais que não haja só cá em Portugal, também lá fora, também acho que é isso, fazer um bocado de pesquisa e perceber um bocadinho, qual é a cultura, qual é o negócio, tipo de negócio, os valores da empresa, pronto ver um bocadinho por aí. Depois, quando eu tiver uma empresa alvo, pronto aí sim focar as minhas energias para isso, ou seja, perceber aqui um bocadinho como é que a

empresa funciona, número de colaboradores, não sei, como é está dividida, como é que são as hierarquias, perceber como é que é a progressão, como é que é a retenção, perceber um bocadinho isso também e ver se isso me faz sentido e depois acho que é passar para a fase das entrevistas, preparar-me para as entrevistas, não sei se isto já está incluído. Pronto e depois é a contratação, caso corra bem.

I: Ok. E para ti na tua opinião pessoal, qual é o recurso mais importante?

R: Eu acho que é o recurso que se aproximar mais ao nível pessoal, ou seja eu acho que o recursos mais importante é mesmo eu perceber o quê que eu quero.

I: Ok.

R: Acho que é perceber a área que eu quero, ou seja, por exemplo aquilo que eu disse, o canalizar o que é que eu procuro, eu acho que é essa parte que é fulcral, porque lá está depois vai acabar por definir o resto da minha vida profissional.

I: Ok. E alguma vez tiveste a impressão de subaproveitar os teus recursos durante uma pesquisa?

R: Isso podes repetir por favor?

I: Se alguma vez tiveste a impressão de subaproveitar os teus recursos.

R: Se alguma vez tive a impressão de subaproveitar os meus recursos, como assim?

I: Olha por exemplo, já tive pessoas que me disseram que o currículo não estava ou não era o mais adequado, não tinham tempo suficiente, portanto este tipo de percalços.

R: Sim. Eu acho que a mim já me aconteceu... mal tu disseste lembrei-me logo de duas coisas que eu já pensei para mim "fogo ****", podias não ter feito, podias não ter feito assim" uma delas era ter-me informado mais sobre a empresa a que eu me estava a candidatar, houve muitas vezes em que eu senti que não percebia muito bem o negócio, o tipo de clientes com que a empresa trabalhava, o tipo de empresa que era e sinto que isso poderia ser melhorado, e outra coisa também era preparar a entrevista sobre mim, ou seja, mesmo estando a contar

coisas sobre mim se calhar havia... não sei, a capacidade de síntese, se eu tivesse treinado em casa, se eu tivesse praticado, se eu tivesse feito um esquema mental, acho que isso também poderia ser melhorado, ou seja, aponto estes dois, recursos que são a preparação pessoal e a preparação (investigação) da empresa. Acho que são estas coisas que precisam melhorar.

I: E na tua perspectiva quais são as principais dificuldades que tu encontras numa pesquisa de emprego?

R: Com Covid?

I: Com Covid, sem Covid, quais são as principais dificuldades que tu encontras numa pesquisa de emprego?

R: Ok. Lá está eu procurei emprego durante a altura do Covid e antes do Covid e associo dificuldades diferentes às duas, ou seja, eu acho que há dificuldades associadas ao facto de ser tudo virtual e uma dessas dificuldades é o facto das empresas neste momento não estarem propriamente a recrutar como estariam se não estivéssemos em meio a uma pandemia, senti muito isso. Demorei muito tempo a encontrar trabalho, porque muitas empresas diziam-me "olha ***** acabamos por suspender o processo, porque neste momento não temos como dar resposta por causa do Covid e tudo o mais" por isso acho que uma das dificuldades acaba por, em termos de Covid acaba por ser isto e também o facto de todo o processo ser online também acho que acaba aqui por... acaba aqui por ser uma barreira ao processo, porque lá está, e também falo um bocadinho por mim, eu gosto muito da parte presencial e de... não sei, eu atrás de uma câmara é um bocado estranho, por isso acho que quando estou presencial e acho que é geral, as pessoas sentem mais empatia quando estão lado a lado ou frente a frente e acho que isso é outra dificuldade. Sem ser Covid a nível normal, uma dificuldade...no recrutamento, nos processos de recrutamento, não sei... ah não, desculpa é uma dificuldade a arranjar trabalho.

I: Durante a tua pesquisa.

R: Se calhar, não sei... uma dificuldade que eu sentia que acontecia muito, era que normalmente nas vagas quando as empresas colocavam as vagas online, muitas vezes a vaga

era muito superficial, ou seja, o que dizia online no anúncio não era bem aquilo que eles queriam e então muitas vezes eu candidatava-me e sabia de pessoas que se candidatavam e que depois chegávamos à entrevista e eles diziam "ah mas não tens experiência" e nós dizíamos "ah mas não dizia isso no anúncio" ou seja eu acho que aqui uma das dificuldades é a clareza por parte das empresas em exprimirem mesmo aquilo que querem e aquilo que procuram, porque acho que se fosse feito doutra forma pouparia muito mais tempo, porque se eu visse numa vaga de emprego que há algumas qualificações que eles procuram que eu não tenho, se calhar não me candidataria, por isso acho que sim, acho que é a parte da clareza das empresas que também acaba por ser uma dificuldade.

I: Ok. Costumas durante a tua pesquisa de emprego receber feedback suficiente e frequente?

R: Não.

I: Ok. E quando recibes feedback normalmente é por que meio?

R: É assim é uma resposta estranha, porque eu recebo sempre feedback, mas é porque eu o peço, eu vou atrás do feedback.

I: Ok. Não é voluntário.

R: Exacto não é voluntário, eu recebo, mas é porque eu o peço, porque se não o pedisse não o recebia. E porque meio é que eu recebo? Pois, muitas vezes é assim, e acho que isto aqui depende muito e por acaso a mim sempre me correu bem, porque lá está eu também vou atrás do feedback, mas eu quando me candidato a uma vaga e nem sequer chego à fase das entrevistas eu recebo sempre o feedback por email e é aquele feedback geral de "lamentamos informar, mas vamos seguir com outros candidatos" mas aí por mim é ok porque eu nunca tive contacto com a empresa então também não estava à espera que eles ligassem a toda a gente, porque às vezes há empresas em que se candidatam 5 mil, 6 mil pessoas e acho que também não faz sentido estarem a ligar a toda a gente, mas agora já aconteceu eu estar em processos e fazer entrevistas com os recursos humanos e ligarem-me a dizer que eu não tinha passado obrigada adeus e aí é que eu ia atrás e dizia "mas olhe pode-me dizer porquê, pode-me dar algum feedback só para eu perceber o que eu posso melhorar numa próxima entrevista"

e aí é que me diziam e pronto nunca ninguém se recusou a dar-me feedback, mas lá está, aconteceu muito eu ter de ir atrás do feedback, porque voluntariamente acho são poucas as empresas que fazem isso. Mas sempre foi por chamada quando eu tive entrevistas.

I: Ok. E como é que classificas este feedback?

R: Não sei, eu acho que todos os feedbacks que me deram são sempre muito subjectivos, quer dizer, depende, quando a pessoa que me dá o feedback é a pessoa que me entrevistou, aí eu acho que é um feedback que é justo, mas agora quando, imagina que eu tenho uma entrevista, vamos imaginar quem está a falar comigo é uma pessoa dos recursos humanos e eu vou ter uma entrevista com... pronto vou dizer o director imagina da empresa e depois é a pessoa dos recursos humanos que me dá o feedback, a mim esse feedback não recebo assim tão bem, porquê, porque a pessoa que me (unintelligible) não estava lá, então o feedback que ele(a) me está a dar é um feedback que está escrito pela pessoa que me entrevistou e que se calhar quando está escrito, soa um bocadinho diferente do que se fosse dito, percebes, então lá está, acho que é um feedback se calhar um bocado injusto, porque muitas vezes não é dado pela pessoa que tem que ser dado e pela pessoa que deve dar, por isso não sei, acho que a maior parte das vezes fica-se um bocado reticente com os feedbacks, porque não de encontro àquilo que eu achava, mas pronto isso também tem a ver com a auto-avaliação que eu faço de mim, mas sim é isso.

I: Ok, e de alguma forma achas que este feedback te faz ajustar ou mudar a tua pesquisa de emprego?

R: Não. Acho que não.

I: Ok. Costumas alterar ou já alteraste algum processo ou algum comportamento teu durante uma pesquisa de emprego?

R: Como assim?

I: Por exmplo, estás numa pesquisa de emprego e estás a ter um determinado comportamento, por exemplo passar 5 horas por dia a fazer determinada coisa associada à pesquisa de

emprego e a meio da pesquisa entenderes que tens que mudar este comportamento e tens que passar mais ou menos horas. Já alguma vez te aconteceu isto? Alguma coisa assim do género?

R: Não. Que me lembre não. Acho que não.

I: Ok. E costumavas pensar sobre pesquisa de emprego?

R: Agora não, porque já estou empregada.

I: Ok. E quando estavas a fazer a pesquisa de emprego, antes de estares empregada, com que frequência pensavas numa pesquisa de emprego?

R: Todos os dias.

I: E de que forma é que tu pensavas? Era recorrente ou acontecia alguma coisa específica que te fazia pensar na pesquisa de emprego?

R: Não, era recorrente. Acho que entrei numa bola de neve, ou seja, no início o que eu queria era encontrar trabalho e então começava a mandar currículos, activei muitas páginas, ou seja no LinkedIn activei muitas notificações para receber x vagas, para receber vagas relacionadas com isto e com aquilo e depois comecei a entrar, entrar, entrar e depois já dava por mim e todos os dias durante duas horas dedicava-me a isso, às vezes estava distraída a fazer outra coisa e recebia uma notificação dessas que eu tinha activado e lembrava-me, ok olha se calhar vou ver se... acho que era um bocadinho dos dois, era um muito proactivo, mas também era muito de, olha lembrei-me, vou mandar.

I: E durante a pesquisa de emprego, alguma vez tiveste vontade de parar?

R: Claro.

I: E porquê? Por que motivo?

R: Porque lá está, porque e falo agora da última experiência, porque foi, já estava à procura há muito tempo, quer dizer, estou a dizer muito tempo, acho que o muito tempo é subjectivo, porque há pessoas que já estão à procura há anos e isso é muito tempo, para mim, demorei

quatro meses a encontrar, mas já estava à procura há algum tempo e só levava rejeições, aquelas que te estava a dizer há bocado de "***** infelizmente devido ao Covid vamos ter de cancelar a vaga" "***** infelizmente não vamos avançar com o teu processo" e isso acaba por desmotivar um bocadinho e acaba por dar aqui vontade de baixar os braços, mas lá está, também por outro lado estava a terminar o mestrado e isso também me dava alguma força do género "ok vou acabar agora o mestrado, quero ir para o mercado de trabalho, por isso vou continuar a procurar" e pronto era assim um bocadinho um... não sei, puxar para um lado, puxar para o outro, mas pronto nunca baixei os braços completamente, claro que havia dias em que se calhar ficava mais motivada quando recebia uma nega ou quando recebia... ou quando não recebesse e visse alguma empresa, isso é um bocado mais negativos, mas acho que total total, nunca desisti de procurar.

I: Ok. E de que forma é que tu achas que uma pesquisa de emprego te afecta ou te afectou?

R: Afectou muito, porque eu estava muito ansiosa, estava sempre muito nervosa, estava sempre à espera, lá está, de obter uma resposta, positiva de preferência e isso abalava-me um bocadinho e depois era aquela pressão de quero ir para o mercado de trabalho o mais rápido possível e durante uma pandemia concerteza nunca vou arranjar trabalho porque está toda a gente a passar mal e então eu ficava muito nervosa. Acho que a única coisa foi isso.

I: Ok. E sentiste alguma vez a necessidade de fazer uma gestão das tuas emoções e motivações durante uma pesquisa de emprego?

R: Não. Mas às vezes sentia que lá está em termos de auto-estima é um bocado complicado estar sempre a levar negas e levar tantos não, acho que às vezes é complicado. No meu caso levei muitos não, mas acredito que haja pessoas que levem muitos mais e que sofram muito mais com isso, porque lá está, também depende do tempo que estão à procura, depende da experiência que têm e do nível de vida em que estão isso depois também acaba por afectar, na minha situação não, mas acredito que aconteça.

I: Ok. E se tivesses que fazer uma gestão de emoções e de motivações durante uma pesquisa de emprego ou quando encontras um obstáculo na pesquisa de emprego, como é que farias esta gestão?

R: Não sei. Eu acho que era agarrar-me àquilo que me estava a motivar a procurar emprego, seja qual for o motivo, financeiro, académico, profissional, pessoal, se for por orgulho próprio, acho que era agarrar-me a isso e pensar, no meu caso era o que te estava a dizer, no meu caso eu agarrei-me ao facto de que estou agora a terminar o meu mestrado, quero ir para o mercado de trabalho, acho que faz sentido, não é acho que faz sentido, faz sentido ir agora para o mercado de trabalho aplicar tudo aquilo que aprendi e aprender muitas mais coisas novas, eu agarrava-me imenso a isso, de certeza há pessoas que se agarrem também muito à parte financeira e isso também claro que influenciou para mim, mas de facto a maior força foi mesmo o ok vou agora acabar o mestrado e vou para o mercado de trabalho, é o que faz sentido não vou, não posso perder mais tempo do que o que já perdi, por isso pronto, acho que me agarrava aqui no que me levou a procurar emprego.

I: Ok. Tu há bocado já deste aqui um lamiré, quando recebesses respostas negativas como é que tu te sentias em relação a essas respostas negativas e achas que foi fácil voltar a pesquisar depois dessas negativas?

R: Sim. Eu recebia as negativas sempre... acho que isso é um bocado... tem a ver com a personalidade das pessoas, acho eu que é a forma como recebem o feedback. Eu por acaso sempre recebi bem o feedback, acho eu, acho que (unintelligible) e percebo mesmo e tento sempre perceber aquilo que me estão a dizer, daí eu também ir atrás do feedback mesmo quando é negativo tentar perceber porquê, para melhorar, não é numa de "ah é, e porquê que eu não passei" é mesmo numa de melhorar e graças a isso também já melhorei muitas coisas e uma delas já referi que era a parte de estudar mais as empresas, já me deram um feedback negativo que era "tu não conhecias muito bem a empresa e não percebemos muito bem porquê que querias vir para aqui, qual era a tua motivação para te candidatares a esta empresa" e eu a partir daí sempre que mandasse um currículo e sempre que ia à entrevista eu pesquisava a empresa a fundo e tentava sempre perceber ao máximo, porque lá está recebi este feedback negativo, que na verdade acabou por ser constructivo e que me ajudou a melhorar. Mas, mais coisas, calma, agora esqueci-me daquilo que eu estava a dizer... ah, como é que eu recebo o feedback, pronto, recebo sempre bem, faço isso de ir atrás do feedback e perceber porquê

que é negativo e não só ouvir que é negativo e perceber o porquê... e era essa a pergunta, não era?

I: E achas que foi fácil voltares a pesquisar depois de receberes essas negativas?

R: Sim. porque lá está, eu agarrava-me aqui ao meu principal motivo, que era porquê que eu estou à procura de trabalho e agarrava-me muito a isso e pensava, não vais desistir agora, apesar de muitas vezes me ter apetecido desistir, nunca... acabei por nunca desistir, porque lá está, agarrava-me aqui a esta parte que me trouxe até esta pesquisa.

I: Ok. E em que aspectos da pesquisa de emprego é que tu pensas, pensavas com maior frequência e de forma recorrente?

R: Não percebi.

I: Quais são os aspectos da pesquisa que tu pensas ou pensavas com maior frequência, quais eram os detalhes da pesquisa em si com que tu ficavas ali focada e a bater na mesma tecla? Onde é que tu te focavas mais de forma recorrente e frequente na pesquisa de emprego?

R: Eu focava-me principalmente, lá está, naquilo que eu disse há bocado, nas empresas target, ou seja, eu quando comecei a procurar trabalho tinha uma ideia daquilo que queria, não tinha a certeza absoluta, mas tinha uma janela de opções e foquei-me muito nisso e depois comecei a filtrar muito por empresas, comecei a filtrar muito por localização também e era aí que eu me focava mais.

I: Ok. De forma simples e a tua perspectiva pessoal consegues definir o que é qualidade de emprego, para ti?

R: Eu acho que qualidade de emprego é quando há qualidade de vida, ou seja, eu acho que... acho que é isto, Melanie eu acho que é mesmo esta a frase. Acho que qualidade de emprego é quando há qualidade de vida, acho que é quando a pessoa faz o que gosta, tem os direitos que deve ter, tem os deveres que deve ter, consegue realizar-se a nível pessoal, consegue dar à empresa aquilo que a empresa precisa e quer, consegue fazer um balanço entre a vida

peçoal e a vida profissional. Acho que é isso, acho que qualidade de emprego é qualidade de vida.

I: Ok. E quais são os critérios que tu usas para determinar o que é qualidde de emprego? Além destes...os critérios que usas para determinar o que é qualidade de emprego, além destes que já referiste.

R: Ah. Pronto, para além destes, quais é que são mais?

I: Que outros critérios é que tu achas que poderiam ser usados para definir qualidade de emprego?

R: Não sei, eu acho que se prende muito naquilo que eu já disse, que é muito o conseguir equilibrar a vida pessoal com a vida profissional, ou seja, haver aqui um balanço entre os dois lados, que são os dois super importantes, ok eu acho que há muitas pessoas, principalmente hoje em dia que há o trabalho remoto, há muitas pessoas que não conseguem distinguir o trabalho e a vida pessoal, e daí também estarmos com taxas de burnout super elevadas por causa disso mesmo, ou seja, as pessoas não consguem pôr uma pausa e dizer "ok, acabou o dia de trabalho hoje, não é por eu estar em casa e não é por eu ter de sair do escritório e ainda ter de ir para casa que tenho que trabalhar mais" ok seja às 6, 7 da tarde, que seja, está na hora de ir embora. Por muito trabalho que tenhamos, também temos que ter aqui o balanço e acho que tem tudo a ver com gestão de tempo. Mais, acho que também aqui, não sei... acho que também é a forma como a empresa valoriza o colaborador e como o colaborador valoriza a função que tem, acho que isso também é super importante, e não estou assim mais nada.

I: Ok. O momento em que nós nos candidatamos a uma empresa ou a uma função, estamos a tomar uma decisão. Achas que a tua percepção de qualidade de emprego afecta a tua tomada de decisão, o teu processo de tomada de decisão?

R: Claro.

I: De que forma?

R: Não sei, eu muitas vezes... não é muitas vezes, aconteceu-me uma vez ter recebido duas propostas e claro a qualidade de emprego influenciou, ou seja, pus em cima da mesa muitos factores que estavam presentes nas duas propostas, como a função, a janelas salarial, como é óbvio isso também é super importante, a localização, a cultura da empresa, ou seja, aquilo que a empresa me mostrava, aquilo que eu percebi ao longo do processo de recrutamento que cada empresa me dava, tudo isso influenciou a que eu tomasse a minha decisão claro.

I: Ok. E como é que tu determinas a tua percepção de ajustamento, quer a funções, quer a organizações?

R: Como assim, como é que eu determino o ajuste?

I: Por exemplo, eu determino que me ajusto ou não a uma organização quando faço aquilo que tu disseste que fazes, que é pesquisar a empresa, os valores, a cultura, qual é o objecto social, qual é a área de trabalho, por aí a fora, e eu percebo a partir das minhas preferências pessoais e das minhas experiências se eu me enquadro ou não com a empresa. Portanto, em relação a ti, quais são os critérios, neste caso que te ajudam a determinar o teu ajustamento quer a funções, quer a organizações?

R: Eu não estou perceber... Eu não estou mesmo a perceber o objectivo da pergunta.

I: Ok. Deixa-me tentar explicar este conceito. É um bocadinho... é simples, é um conceito simples. É o conceito de ajustamento, de fit, é um perception fit, tu ajustas-te a empresas ou a funções e tu determinas o teu ajustamento a funções por exemplo, quando, tu há bocado mencionaste isto, que é teres ido entrevistas em que te disseram "ah mas tu não tens experiência" e tu respondeste "mas isso não estava na descrição da função", portanto, eu pessoalmente determino que eu me ajusto ou não, ou que me poderei ajustar ou não a determinada função quando olho para a ficha de descrição da função, ou seja, esta função exige isto, isto e isto, ah eu acho que consigo fazer isto, isto e isto, eu consigo ajustar-me a essa posição. Em relação a organizações, há aquela organização que tem a cultura assim, assim, assim, tem estes valores, tem esta maneira de estar no mercado, produz isto, faz aquilo, eu acho que sim, eu acho que não. Portanto, a partir daqui consegues mais ou menos determinar como é que tu determinas a tua percepção de ajustamento?

R: Ok. Pois é muito isso que disseste e também já fiz isso ao longo das entrevistas, eu ajusto-me à empresa, ajusto-me desde o início do processo até ao final, porque, lá está, daí ser uma empresa e não uma pessoa, acho que ninguém...acho que quem diz que não se ajusta, poderá estar a mentir, porque lá está, eu acho que uma pessoa vai-se sempre ajustando em tudo, principalmente a nível profissional, acho que... acho que sim. E os critérios são esses que já fui também mencionando ao longo da entrevista, aqui muito essa parte de "ah ok eu tenho este requisito, este, este e este, ah sim ajusto-me ok" conheci estas pessoas ao longo do processo, pareceram-me pessoas simpáticas, pareceram-me pessoas bem dispostas e trabalhadoras, sim ajusto-me percebes? Acho que é por aí.

I: Ok. E de que forma é que tu achas esta tua percepção de ajustamento é importante no processo de pesquisa de emprego?

R: Acho que me aproxima um bocadinho mais da empresa. Das empresas que me estou a candidatar. Acho que o facto de eu fazer este ajuste, acho que, esta adaptação, acho que me aproxima um bocadinho mais das empresas e também daquilo que eles procuram e tudo o mais.

I: Ok. E tu achas que esta tua percepção de ajustamento é uma vantagem ou um obstáculo numa pesquisa de emprego?

R: Acho que é uma vantagem se for visto como vantagem, claro que pode ser um obstáculo se eu assim o puser na minha cabeça, mas eu acho que na maior parte das vezes é uma vantagem, porque foi como eu disse agora mesmo, acaba por me aproximar à empresa o facto de eu fazer esse ajuste, mas agora se for um ajuste que não tem nada a ver comigo, aí pronto, aí acredito que seja um obstáculo, mas pronto acho que isto aqui parte muito da pesquisa que cada pessoa faz e do emprego a que cada pessoa se candidata.

I: Diz-me uma coisa, tu estarias disposta a sacrificar os teus valores pessoais, aqueles valores que tu... invioláveis, aqueles valores invioláveis, estarias disposta a ajustar esses teus valores por causa de um emprego?

R: Não.

I: Então, a partir deste ponto, consegues perceber mais ou menos como é que pode ser uma vantagem ou um obstáculo?

R: Sim, porque, é assim eu acho que num processo de recrutamento os candidatos não têm a percepção total daquilo que é a empresa certo, eu acho que uma pessoa vai-se ajustando na medida em que, na medida daquilo que vai conhecendo, ou seja, eu ajusto-me àquilo que eu vejo, claro que se eu, imagina eu arranjo um novo trabalho, e percebo que afinal as coisas não são como me pintaram, digamos assim, ao longo do processo, aí claro que não, aí claro que não me vou adaptar mais, não me vou ajustar à empresa se vai contra algum valor meu, ou seja, e a primeira coisa que eu pensei quando me falaste disso, era por exemplo empresas que, e isto já aconteceu com colegas minhas, que inferiorizam mulheres, isso para mim é uma coisa que não se percebe ao longo do processo de recrutamento, é uma coisa que lá está, nem dá para perceber, porque pronto, não se está dentro da empresa, mas depois muitas pessoas já comentaram comigo que sentiam que nas empresas onde estavam inferiorizavam mulheres e que afinal era 80% homens e 20% mulheres e que isso era ridículo. E se isso vai contra, no meu caso iria contra os meus valores, e se eu percebesse isso numa empresa em que comecei a trabalhar há pouco tempo eu não me iria adaptar só porque arranjei trabalho, acho que não iria nunca violar os meus valores e aquilo em que eu acredito e aquilo que eu defendo por causa de uma empresa.

I: Ok. Isto é uma opção saudável. Como é que tu achas que a reputação das empresas influencia a tua pesquisa de emprego?

R: 100%. A mim 100%, porquê? Acho que é um bocadinho lógico que é, as empresas mais conhecidas, são as empresas mais conhecidas, ou seja são as empresas que transparecem de facto aquilo que são, eu acredito que e sou super apologista de que, por exemplo, start-ups são empresas muito mais pequenas e empresas se calhar não conhecidas, mas que são empresas que têm aqui uma janela de crescimento muito elevada, acredito que sim, já estive numa start-up e posso dizer isso em primeira pessoa, mas aqui a nível de tamanho de empresa, há aqui uma coisa que eu olho muito que é o mercado internacional e se esse é o meu foco neste momento, é ir trabalhar para fora, são essas empresas que eu vou procurar, são as empresas que estão distribuídas, são as empresas grandes que estão em vários países e que

estão em vários territórios e isso para mim influencia imenso na minha pesquisa. Porque tenho este critério.

I: Ok. E tu usas algum tipo de benchmarking ou algum tipo de ranking de reputação para determinar quais são as tuas empresas alvo ou não?

R: Se eu fiz algum ranking de empresas?

I: Não. Se tu usas algum tipo de benchmarking ou algum tipo de ranking já feito por alguma entidade credível para determinar quais são as tuas empresas alvo.

R: Não, por acaso não. Por acaso é uma coisa em que eu presto imensa atenção, por exemplo, pronto... sei que há vários prémios que são atribuídos todos os anos às empresas e tudo mais, numa revista de RH e por acaso é algo que eu acompanho e que vou sempre vendo e que me vou actualizando, porque é algo que eu gosto e gosto de saber como é que estão as empresas, mas a nível de procura de trabalho, eu vou-te ser sincera, eu baseei-me muito em opiniões de colegas, amigos (unintelligible) ou seja, há empresas grandes que eu sei que são grandes e que são boas no mercado lá fora e que eu não me candidatei se calhar e que não me imaginaria a trabalhar lá, porque soube de pessoas que não gostaram e disseram-me porquê que não gostaram e eu pensei "ok, se calhar eu também não ia gostar" então nem sequer me candidatei, por isso, por isso a minha pesquisa é muito baseada, não digo aqui em rankings e benchmarkings, mas mais em feedback de conhecidos e de conhecidos de conhecidos.

I: Ok. Portanto tu a partir da opinião de terceiros crias a tua própria base de informação sobre reputação.

R: Não é opinião, não é com base na opinião dos outros, é com base na experiência dos outros, ou seja, é com base naquilo que acontece, não é o que os outros acham da empresa, é com base naquilo que os outros viveram nessas empresas é que eu me baseio, não é na opinião deles do que eles acham sobre, do que eles opinam sobre outra empresa, não. É baseado naquilo que eles viveram, naquilo que eles passaram e naquilo que eles conheceram, o quê que acham e aí sim.

I: Ok. Portanto fazes o teu próprio ranking e a tua própria pesquisa empresa a empresa.

R: Sim.

I: Ok. Nós neste momento já acabamos a entrevista. Muito obrigada pela tua participação.

Appendix 20 – Interview no.10 Transcript

Interview no. 10

I: Na tua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego que recursos ou ferramentas devem ser empregues e o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego?

R: Bem, eu penso que o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego é das duas uma, ou está desempregada ou quer mudar de emprego, não é, penso que seja isso. Pode querer mudar de emprego, melhorar, não sei. Em relação a recursos, os que eu tenho utilizado, são os motores de busca de emprego, tenho utilizado essencialmente o NetEmpregos, e também estou inscrita em várias empresas de recrutamento, e pronto todos os dias vou ver o que há de novo e também uso o LinkedIn, não sei se respondi à pergunta.

I: Sim, duas partes da pergunta, mas na tua perspectiva o que é uma procura de emprego?

R: Uma procura de emprego é uma pessoa activamente procurar um emprego.

I: Ok. E qual é o recurso mais importante para ti?

R: Para mim é a internet.

I: Porquê? Porquê a internet, porque não um telefone, um computador?

R: É eu uso a internet no computador, ou no telefone, mas eu vejo é no computador, essencialmente dá-me mais jeito porque é maior o visor, gosto mais do que no telefone, e por isso uso a internet no computador e faço uso de motores de busca de emprego, para procurar emprego.

I: Ok. Se pudesses organizar os teus recursos num ranking, como é que os irias organizar? Todos os recursos à tua disposição.

R: Eu geralmente vou primeiro ao Netempregos, não sei se é isso, eu também recebo emails, porque quando me inscrevo recebo alertas sobre determinadas vagas que há para aquilo que eu quero, e depois todos os dias consulto o email e vou ver essas vagas, o que é que surge

dentro da área que eu procuro, neste caso é psicologia, estágios em psicologia e vou vendo assim.

I: Ok. Alguma vez tiveste a impressão de aplicar mal os recursos à tua disposição?

R: É assim, eu sei que possivelmente eu não uso todos os recursos existentes, porque por exemplo, a nível de LinkedIn, como eu não uso a versão paga eu que se usasse a versão paga, ia estar mais visível para empregadores, pelo menos é essa a ideia que eu tenho, e eu não pago o LinkedIn, portanto eu sei que não uso todas as ferramentas que poderia usar, algumas se calhar por desconhecimento, outras porque se calhar não quero aderir, como por exemplo esta do LinkedIn de pagar a subscrição, hoje em dia também surgem novas formas de procurar emprego, nomeadamente através de vídeos, eu por acaso até tinha pensado há uns meses largos, se calhar fazer um vídeo, apresentar-me, mas essa é uma forma que eu ainda não me sinto confortável, esse nível de exposição não me deixa muito confortável, não é uma alternativa para mim.

I: Entendo, os vídeo CV de facto não são uma forma muito confortável. Quais são as tuas principais dificuldades durante uma pesquisa de emprego?

R: Dificuldades, é assim alguns motores de busca, eu já reparei, que se não puser coisas específicas não consigo, por exemplo, eu quero ver tudo que há na margem sul, porque eu gostava de arranjar emprego dentro da psicologia, na área de psicologia, ou da formação, recursos humanos, portanto afins, não é, e às vezes interessa-me pesquisar por área, porque se encontrasse algo disso na minha área eu preferia, e às vezes os motores de busca não permitem, é mais estanque, ou pesquiso pelo título ou pela área é mais ou menos isso. É mais ou menos isso, a nível daquilo que os motores de busca permitem, tem de fazer uma pesquisa (unintelligible) vou pesquisar por Almada, depois vou pesquisar por margem sul e se eu depois for pesquisar pela área da saúde, já me aparece o país inteiro, mas eu queria ver por exemplo pela área da saúde na margem sul de Lisboa, uma coisa mais (unintelligible) e às vezes os motores de busca não permitem isso o que torna mais moroso estar a ver tudo. Acho que é isso.

I: Costumas receber feedback frequente e suficiente durante o teu processo de pesquisa?

R: Eu não estou a perceber a pergunta. Estás a referir-te por exemplo quando eu me candidato?

I: Sim.

R: Se eu estiver a pesquisar ninguém me dá feedback, portanto só se eu enviar uma candidatura é que funciona o feedback.

I: Sim. Parte da pesquisa de emprego é fazer precisamente fazer candidaturas, eu candidatar-me a.

R: Sim, mas da forma como pergunta não ficou claro. Mas algumas entidades respondem, "vamos analisar o seu pedido" ou "não vamos" "desde já não estamos a precisar, mas posteriormente o seu currículo fica guardado na nossa base de dados", depende, há umas entidades que respondem outras que não.

I: Ok. E este feedback que recebe, ou recebeu como é que o classifica?

R: O feedback é honestamente "já seleccionamos outro candidato" ou "vamos analisar e depois daremos uma resposta", até ao momento, já fui contactada para entrevistas, mas poucas, também porque nesta área da psicologia há pouca coisa, pouca coisa em termos de..., e às vezes depois eu sou de clínica e eles querem, mesmo dentro da clínica eu estou mais para adultos e eles pedem mais para crianças, já tive um feedback que era isso, que era mais se eu tivesse a trabalhar ou tivesse tido experiência no trabalho com crianças. É assim é o que é.

I: E de alguma forma achas que este feedback te impele a ajustar o teu processo de busca?

R: Não. Por acaso houve uma rapariga, uma colega nossa, do Luxemburgo, e ela é que me disse que lá no Luxemburgo eles pedem uma carta de apresentação muito específica, e enviou-me mais ou menos a carta de apresentação que ela tinha e eu melhorei. Eu fazia umas apresentações muito simplistas, eu deixava mais as coisas para o currículo, a minha carta de apresentação estava muito vaga e esse exemplo dela, fez-me perceber a importância da carta de apresentação, então fiz uma carta de apresentação mais bem construída, melhorei a minha

carta de apresentação, tento adaptá-la ao local para o qual estou a enviar, tentar mesmo responder mesmo ao que o anúncio pede, às vezes sou um bocado impulsiva e noto que acabei por não responder a uma ou outra coisa, por exemplo eles pedem pessoas da zona de Almada e eu sou de Almada, então respondo ao anúncio e esqueço-me de pôr lá cartinha que sou residente da zona de Almada, é claro que se eles abrirem os currículos eles vão ver que eu sou de Almada, mas eu penso que se eles recebem, sei lá, cem currículos se calhar se na carta de apresentação já estiver tudo é mais fácil para a pessoa que está a recrutar ter logo uma percepção, e às vezes sou impulsiva e esqueço-me de pôr esses pormenores todos, mas tento cada vez mais ser menos impulsiva e responder a tudo que o esteja no anúncio para que facilite também a minha selecção.

I: Exacto. *****, durante os teus processos de pesquisa de emprego, já alguma vez alteraste algum processo ou algum comportamento no decorrer do processo de pesquisa?

R: Algum comportamento?

I: Ou algum processo. Mas no decorrer por exemplo, tu já organizaste o teu processo de busca, já determinaste quais são os teus alvos a nível de empresas ou instituições, já determinaste tudo isso e no decorrer da tua pesquisa tu recibes um feedback e entendes que tens que alterar alguma coisa, já alguma vez fizeste isso?

R: Acho que se estou a entender a pergunta acho que não. Pronto, aquilo que eu fiz foi melhorar a minha apresentação na carta de apresentação, em termos de comportamento, se calhar mais a nível de sentimento, houve uma altura em que eu ficava bastante angustiada quando estava à procura de emprego quase que me dava um certo mau estar, estava a procurar de emprego associada a mau estar e agora não, estou mais leve em relação a isso, estou mais positiva.

I: E costumavas pensar sobre pesquisa de emprego?

R: Sim. eu estou sempre a pensar, em ir ver, por exemplo ontem era Domingo e ainda pensei "ah é Domingo se calhar vou antes deixar para amanhã ver empregos" mas depois pensei "ah não, já que estou aqui no computador vou já ver isso" e por acaso encontrei algumas coisas

que eram do meu interesse que era até dia 15, e dia 15 foi Sexta-Feira, mas como é fim de semana pensei "vou enviar na mesma porque é em Almada, era na minha área" e era uma área onde eu tinha as competências todas, e eu achei que, pensei "ainda bem que hoje vim aqui ver os empregos", não sei como é que me escapou porque na Sexta-Feira também estiver a ver, mas não sei porquê não encontrei, às vezes tem a ver com a forma como fazes a pesquisa....

I: Se tivesses que dar uma frequência à maneira como tu pensas na pesquisa de emprego, qual seria essa frequência?

R: Pelo menos uma vez por dia.

I: Ok. E pensas na pesquisa de emprego de forma rotineira ou alguma coisa despoleta esse pensamento?

R: Como o meu objectivo, é assim nós quando temos um objectivo, focamos no objectivo, como o objectivo é arranjar emprego, portanto se esse é o meu objectivo tenho que focar naquilo que me pode levar ao meu objectivo. Portanto para isso eu tenho que procurar emprego, se eu não procurar emprego ele à partida, pode acontecer, mas à partida ele não cai no nosso colo. Mas prontos os meus amigos sabem que eu procuro emprego e eles também me mandam informações de empregos, ou seja eu também transmito às pessoas que procuro emprego, mas prontos lá está se não surgir nada, não posso estar à espera que o emprego me caia no colo, portanto eu tenho de tomar uma posição, uma acção activa para procurar emprego, e como esse é o meu foco, eu já terminei o curso em Outubro, portanto o meu foco agora é emprego então tenho que fazer as acções que me levem a isso.

I: Ok. E durante uma pesquisa de emprego, alguma vez tens vontade de parar?

R: Às vezes paro para ver qualquer outra coisa, mas não, pelo menos de manhã reservo sempre um bocadinho de tempo para procurar emprego e foco-me nisso e posso parar por algum motivo ou porque falou comigo, ou porque alguém me ligou, mas depois continuo.

I: Ok. De que forma é que tu achas que uma pesquisa de emprego te afecta?

R: É como eu estava a dizer, às vezes é frustrante e houve uma altura em que eu já estava a associar procura de emprego a sofrimento ou porque não se obtém resposta, houve uma altura, há empregos em que pedem tudo e mais alguma coisa, saber falar inglês, francês, tocar piano, agora estou a exagerar, por exemplo o ano passado eu quando ainda estava a acabar o mestrado pensei em arranjar um part-time pequenino, mesmo que fosse, sei lá num supermercado ou numa loja, apesar de não serem coisas que eu goste de fazer ou tenha interesse em fazer, achei que poderia eventualmente conciliar com a faculdade e aquilo que eu me apercebi é que eu tenho 46 anos, agora neste momento, e já sou considerada velha para trabalhar, porque nós vamos às lojas, supermercados e só se vê jovens, e nessa altura nem me respondiam, e depois eu também pensei se calhar poderia fazer limpezas, nos hotéis ou sei lá, porque é uma coisa que se pode fazer em part-time, mas até para isso pedem com experiência, até para ser empregada de limpeza é incrível, também concorri para baby-sitting, eu tenho dois filhos teenagers, concorri para babysitting, mas não tinha que ter o curso de educadora, não bastava ter o curso de psicologia, não bastava ter dois filhos, ou seja, aquilo que eu me apercebi é que parecia que tu nunca tinhas as qualificações necessárias, aliás estava a ver um emprego, que eu até achei giro, era para fazer um print, porque é cómico como as coisas estão, em que pediam uma pessoa para fazer limpezas numa casa e cozinhar, comida vegetariana, com conhecimentos disto e daquilo, full-time e o ordenado era de 400€, deu-me vontade de rir, porque a pessoa tinha que saber inglês, saber cozinhar comida vegetariana, não é que eu me fosse candidatar, mas eu abri o anúncio só para ver, ou seja houve uma altura em que eu estava com a sensação de que por mais que, eu fui técnica de telecomunicações, tenho um curso de formação de formadores, eu fui formadora, tenho um mestrado em psicologia, tenho um curso de primeiros socorros, mas nada disto parecia ser suficiente, porque cada oferta de emprego não era só inglês, também tinhas de saber falar holandês ou espanhol, ou seja, houve uma altura em que eu achei que pesquisa de emprego, até para ser empregada de limpeza tens de ser especializada, quer dizer, daqui a pouco pedem-te um curso também e referências, houve uma altura em que eu estava bastante frustrada a sentir isto, mas agora não estou a pensar nisso, porque também estou mais focada numa coisa em específico, naquela altura em que eu tinha aberto o meu leque porque o que eu queria era ter uma actividade qualquer para conjugar com o curso, agora não, estou mais focada, já não sinto

essa diferença, já estou a procurar coisas com as minhas qualificações específicas. Não sei se respondi à pergunta, acho que já me perdi.

I: Respondeste muito à pergunta e até as outras subsequentes. *****, em algum momento sentes a necessidade de fazer a gestão das tuas emoções e das tuas motivações durante a pesquisa de emprego?

R: Não. É assim a minha tese foi sobre regulação emocional portanto, supostamente, convém que eu perceba disso, mas eu faço regulação emocional sim, como eu já expliquei há pouco houve uma altura em que a regulação emocional não estava tão boa, mas agora sim já consegui atingir esse equilíbrio e é preciso fazê-lo.

I: Ok. E como é que tu reages quando encontras um obstáculo na tua pesquisa de emprego?

R: Tento resolver.

I: Obtendo respostas negativas, como é que reagiste a estas respostas negativas, achas que foi fácil voltar a pesquisar por emprego, ou houve ali uma pequena quebra?

R: É assim, há respostas negativas que às vezes desmotivam um bocadinho, outras vezes não, agora está-me a custar menos....

I: Houve aqui um pequeno corte, podes repetir se faz favor?

R: Depende por exemplo, quando se cria uma grande expectativa em relação a determinado emprego, ou porque achamos que é a nossa cara, ou porque era mesmo aquilo que queríamos, se calhar uma resposta negativa sim tem um impacto maior, mas eu acho que quantas mais temos também vamos ficando um bocadinhos mais resilientes a isso, portanto deixa ser, mas eu acho que tem muito a ver com a expectativa, quando nós nos focamos muito e investimos muito, quando a expectativa é grande em relação à vaga, sim, uma recusa pode ser mais, houve uma que me deixou particularmente triste, porque era uma clínica no Barreiro, era até um bocado longe da minha casa que iam precisar de estagiário e era uma rapariga com quem eu estive a fazer um curso e eu pensei "devo ter aqui alguma vantagem uma vez que ela me conhece, se eu a conheço", mas não tive vantagem nenhuma porque ela até foi bastante

impessoal na forma como me respondeu, mas pronto, ela também tinha como objectivo (unintelligible) psicologia mais vocacionada para crianças e o meu estágio foi mais com adultos, mas eu achei a resposta dela muito fria, acho que a forma como ela me respondeu era quase como se não me conhecesse de lado nenhum e nós tivemos a fazer a formação juntas e ainda que não fossemos amiguinhas, erámos conhecidas, ela podia ter tido uma atitude menos formal comigo, e isso deixou-me um bocadinho triste, lá está por causa da minha expectativa, eu pensei "ela conhece-me, se calhar por me conhecer eu posso ter aqui alguma vantagem" e não tive e isso entristeceu-me.

I: Exacto. Em que aspectos da pesquisa de emprego é que tu pensas de forma recorrente?

R: Não percebi, desculpa.

I: É assim, em que aspectos da pesquisa de emprego, durante o processo de procura, é que tu pensas com maior frequência, de forma recorrente ou ainda de forma reflexiva, uma questão que está sempre ali a moer?

R: Ou eu não estou a perceber a pergunta ou então eu não tenho. Porque eu penso é encontrar emprego, encontrar emprego na área que eu quero.

I: Ok. De forma consciente, usando palavras tuas, na tua perspectiva, consegues definir-me o que é qualidade de emprego?

R: Para mim qualidade de emprego, exacto é sempre subjectivo, porque eu considerar qualidade de emprego para poderá não ser para outra pessoa, mas para mim é uma actividade que gosto de fazer, que me dê prazer fazer, todas as actividades que eu fiz até hoje no geral gostei muito e empenho-me bastante e podem ser diversificadas, para mim é importante gostar do que faço porque nós passamos muitas horas no emprego, e acho que muito importante e muito estruturante mesmo a nível de rotinas, eu gosto de trabalhar, sempre gostei, há pessoas que não gostam e vêem o emprego como uma chatice, mas eu não, sempre gostei de trabalhar e sempre dei valor a isso, e acho que é muito importante, e depois é ter um emprego onde tenhamos, ou seja, para mim é importante ter um emprego bem estruturado e organizado, eu trabalhei em grandes empresas, e para mim a estrutura e organização são

fundamentais para que depois os empregados tenham liberdade dentro da estrutura e organização da empresa, ou seja, é muito importante que hajam procedimentos para que as pessoas dentro daquilo que são os procedimentos tenham liberdade para os seguir, ou seja, façam a sua gestão dentro daquilo que é esperado, liberdade dentro de responsabilidade e organização. Depois é importante que a empresa pague a tempo e horas, felizmente sempre tive empresas que pagavam a tempo e horas, mas acho que isso é muito importante. Há pessoas que valorizam muito o reconhecimento, eu não preciso que me dêem palmadinhas nas costas, eu sou auto-motivada, gosto de fazer um bom trabalho e nesse sentido sou auto-motivada, não preciso que me venham dar palmadinhas nas costas, mas é claro que uma empresa que valorize o nosso trabalho, ou pelo nos respeita, e eu acho que atingi isso no meu emprego , através da liberdade com que podia fazer depois as coisas, davam-me liberdade porque sabiam que eu cumpria e que eu fazia, liberdade e autonomia, e formação, é muito importante estarmos numa empresa que aposta na nossa formação, no nosso desenvolvimento, portanto eu acho que basicamente é isso, respeito, autonomia, organização. Não sei se respondi a tudo.

I: O momento em que nos candidatamos a funções ou empresas, são momentos de tomada de decisão. Achas que a tua percepção de qualidade de emprego, influencia este momento, a tua tomada de decisão?

R: Eu penso que estás a perguntar sobre a fiabilidade da empresa, é isso?

I: Não. Neste caso estou a perguntar sobre o teu processo de tomada de decisão e sobre a influência ou não da qualidade em emprego nessa tomada de decisão.

R: Sim, para mim é importante que haja qualidade, a mim assusta-me ir trabalhar para um sítio em que não consiga seguir os valores, por exemplo, eu sei que empresas pequeninas geralmente são complicadas de se trabalhar, são mais desorganizadas é tudo muito mais arbitrário, por vezes os patrões não têm formação e tratam mal os empregados, apesar de não ser a minha experiência felizmente, isso assusta-me, coisas que já ouvi falar e sim teria muita dificuldade em trabalhar num ambiente agressivo dessa forma.

I: Ok. E no decorrer de uma pesquisa de emprego, como é que tu determinas a que funções ou organização te candidatares? E isto em relação à tua percepção de ajustamento quer a funções quer a organizações.

R: Eu não conheço todas as organizações, portanto, neste momento quando vou à procura de emprego em associações, ou sei lá, por exemplo a Santa Casa da Misericórdia, não sei exactamente como é o ambiente na Santa Casa da Misericórdia, posso ter uma ideia da instituição, mas não conheço tudo, isto na área da psicologia há muitas associações e PSSs, pronto eu não sei muito bem como é que são as empresas, não sei muito bem como é que estão estruturados e organizados, depois também aquilo que eu penso é que eu não sou só escolhida, eu também vou escolher, eu eu numa entrevista também quero saber como é que aquela empresa funciona, como é que ela trabalha, e às vezes somos surpreendidos pela positiva, há instituições altamente organizadas e com muito respeito pelas pessoas, mas eu deixo um bocadinho essa parte para depois, porque para já eu não sei me vão ligar, se me vão contratar, não sei.

I: Então, achas por exemplo, que as tuas características pessoais, que as tuas habilidades e experiências influenciam o teu processo de decisão?

R: Sem dúvida, eu acho que a nossa experiência, se não tivermos experiência alguma, estamos completamente às escuras, e quando falo de experiência, também falo de conhecermos as nossas características e aquilo com que nós conseguimos ou não lidar, como te disse, eu teria muita dificuldade em ter padrões complicados, ou como se houve às vezes as pessoas são mesmo doentes e que só fazem mal aos empregados, acho que teria muita dificuldade, e as pessoas têm. Também porque tive muita sorte em ter sempre bons ambientes e bons chefes, mas pronto, a minha experiência obviamente que tem influência e determina toda a minha procura.

I: Ok. *****, achas que a tua percepção de ajustamento a funções ou organização importante? Achas que esta percepção de ajustamento é importante no acto de candidatura?

R: Eu não sei se estás a falar de ajustamento ou flexibilidade, porque hoje em dia nós temos de ser muito flexíveis e muito adaptáveis, eu acho que sou, porque como te disse eu trabalhei

16 anos na Vodafone, mas como tive em várias áreas, em todas elas teve que haver uma adaptação, portanto isso para mim já é regular. E acho que se não fores flexível se não tiveres essa capacidade de adaptação é muito difícil. Portanto sermos flexíveis facilita-nos muito a nós e a quem trabalha connosco.

I: Como eu estava a dizer, como eu perguntei, todos nós temos uma percepção de ajustamento às funções, por exemplo, quando nós abrimos as funções ou os anúncios que aparecem, aparecem uma série de características que as pessoas devem cumprir, portanto achas que a tua percepção de ajustamento, o tu achares "ah eu consigo cumprir com este, este e este requisitos", achas que esta percepção de ajustamento quer aos valores da empresa, quer às funções, achas que é importante?

R: Sim. Isso é bocado o que eu disse há pouco, por vezes há empregos em que pedem mil coisas e depois ainda por cima pagam mal. Mas sim, eu tento ver o que eles estão a pedir em termos de requisitos e se eu correspondo, senão também não adianta eu estar a mandar currículos.

I: Exacto. Tu há bocado já respondeste de forma assim meio vaga, mas achas que a reputação das empresas influencia a tua pesquisa de emprego?

R: Sim. Há empresas que se eu conhecer... É assim, eu não pesquiso por empresa, mas também já o fiz, mas há empresas que eu pesquiso directamente. Obviamente que a reputação de uma empresa, se eu conhecer, tem influência. Mas por exemplo eu agora quando procuro, como eu estou a procurar numa área nova para mim, porque eu não era psicóloga, agora é que quero ser, por exemplo, eu sou técnica de telecomunicações, portanto eu conheço a Vodafone que foi onde eu trabalhei, e para mim é importante e se houvesse a possibilidade de voltar a trabalhar com a Vodafone eu confio, porque conheço a reputação, conheço (unintelligible) sei como é que eles funcionam, e outra que conheço também, mas neste caso como é um emprego que estou a procurar pela primeira vez numa área nova para mim, não conheço tão bem a reputação das empresas. Mas obviamente se eu conhecer, tem importância.

I: Usas/Recorres a algum tipo de Benchmarking, algum tipo de ranking, algum tipo de site que tenha uma lista da reputação das empresas ou das organizações?

R: Não, não tenho...

I: Houve aqui um corte. Conheces algum ranking mas não tens usado é isso?

R: Sim, é isso.

I: *****, neste momento já concluímos a entrevista. Muito obrigada por participares no meu estudo.

Appendix 21 – Interview no.11 Transcript

Interview no. 11

I: *****, na tua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego, que recursos ou ferramentas devem ser empregues e o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa?

R: Eu acho que o que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa, começando pelo final da pergunta, na verdade é efectivamente procurar emprego, mesmo já tendo um, procurar um com que nos identifiquemos mais, eu por exemplo neste momento estou a trabalhar num café, mas quero começar na minha área. Então, procurar emprego pelo menos o que eu faço geralmente é já tenho também algumas empresas que efectivamente se falaram no mestrado e acabam sempre por ser empresas mais conhecidas e aí vou directamente aos sites ver como funciona o recrutamento, além disso há vários sites também que, até o Sapo que acho que é dos mais conhecidos pra procurar emprego e o LinkedIn. O LinkedIn também é uma das redes sociais que eu uso para procurar emprego e além disso, amigos que já estão na área também, ou seja há pessoas que ou trabalham na área ou empresas da área e aí eu pergunto como é que é o recrutamento, como é que eu faço a candidatura, por aí.

I: Ok. E para ti o que é uma pesquisa de emprego?

R: Uma pesquisa de emprego é procurar o sítio onde eu quero trabalhar, é procurar uma vaga onde eu me encaixe.

I: Ok. Tu achas que acesso à internet, a um computador, currículo, achas que esses recursos são recursos dados como adquiridos ou não?

R: É assim, eu penso, pelo menos eu que já estou no mestrado, pronto acabei agora o mestrado, acredito que num certo ponto da vida académica, pelo menos quem já está no mestrado provavelmente já tem um currículo feito, nem que seja porque é uma das coisas, que pelo menos eu falei na licenciatura e tivemos esse trabalho de criar, até o meu próprio perfil do LinkedIn foi um trabalho. Então, ou seja, acho que a vida académica ajuda neste sentido, para quem efectivamente não começou já a trabalhar, mas sinto que sim que é muito

visto como adquirido já, até por mim mesma, porque já me aconteceu falar com amigos meus e dizer "ah enviei o meu currículo" porque já é adquirido e no entanto eles dizem "ah mas eu nem sei como é que vou fazer o currículo" e nem me lembrei disso, antes de efectivamente me ter sido dito e agora já é uma coisa que tenho em consideração até porque pronto, no meu caso eu trabalho desde os 16 anos e às vezes também há algo que tenho de me lembrar que é, que muitas pessoas chegam ao final da licenciatura e nunca tiveram sequer um trabalho e prontos, ou seja, nada de anormal, mas que também é uma coisa que eu quase tinha como adquirido, ou pelo menos não me lembrava de pensar. Em relação à internet, acho que sim que é vista como uma coisa adquirida, mas pelo menos pessoalmente sinto que não tanto é uma coisa que eu me lembro mais de ter em conta e efectivamente acho que qualquer pessoa que tenha, não sei, que pense um bocadinho sobre isso, sabe que nem toda a gente tem a possibilidade de ter acesso à internet ou acesso a um computador, pelo menos de casa.

I: Ok. *****, se tivesses que fazer um ranking dos teus recursos e das tuas ferramentas do mais importante ao menos importante, como é que farias esse ranking?

R: As ferramentas, ou seja, em relação ao que eu uso especificamente para procurar emprego ou os recursos que eu uso...

I: Os que tu usas, dos recursos de que tu fazes uso como é que tu os organizarias por ordem do mais importante...

R: Quase todos eles estão dentro da internet, por isso na verdade a internet é o recurso base, pronto, dentro do uso da internet eu diria, LinkedIn, depois Sapo e depois já diria os sites das próprias empresas que eu tenha conhecimento, depois ainda diria, porque também é um factor importante, o próprio contacto com pessoas que já estão nas empresas.

I: Ok. Alguma vez tiveste a impressão de subaproveitar algum recurso?

R: Assim de repente, nunca senti essa impressão. Não que, se calhar devia, mas não senti.

I: Ok. E quais são as principais dificuldades que tu sentes ao fazer uma pesquisa de emprego?

R: Acho que as maiores dificuldades é efectivamente os requisitos que pedem para as vagas, que muitas vezes, vemos vários empregos, se calhar até no identificamos e é o que estamos à procura, mas depois pedem recursos que simplesmente nós ainda não temos, ou anos de experiência ou alguma experiência específica, como trabalhar no estrangeiro por exemplo, coisas assim, que ...

I: Ok. No teu processo de pesquisa costumavas receber feedback frequente e suficiente?

R: Feedback? Ou seja resposta à minha candidatura?

I: Sim. De alguma forma, respostas às tuas candidaturas e ao teu processo.

R: Eu vou ser sincera, eu sinto que se houver um contacto, ou seja, eu posso contactar directamente a empresa ou a universidade pode contactar a mesma empresa à procura de trabalho para mim e tem uma influência diferente, logo à partida, é o que sinto, sinto que (unintelligible) é mais rapidamente ignorado do que se for a universidade a enviar o meu currículo. Isso foi uma coisa que senti. Ou seja, sinto que tive muito mais feedback quando foi o próprio Career Services a enviar o currículo, e aí tive bastante feedback, nesta altura, mas também por termos o Covid acredito que seja diferente, as empresas estão todas ou quase todas a caminhar muito mais lentamente, e nesse caso já sinto que o feedback é menor, mas também talvez a procura... talvez esteja à altura da procura neste momento.

I: Ok. E normalmente por que meios é que tu recebes este feedback?

R: Normalmente é por chamada ou por SMS.

I: Ok. E como é que classificas o feedback que recebes?

R: Em relação ao meu próprio currículo...?

I: É assim, como é que tu classificas o feedback, entre bom, mau, útil, não útil, esse tipo de classificação.

R: Eu sinto que esse feedback é bom à partida, quando, porque se me contactam também é porque têm interesse e também é útil porque se passar para fases seguintes ou mesmo o

feedback da própria entrevista é sempre positivo porque também vamos ganhando essa experiência, também é uma experiência útil de ir ganhando, de do que é que é uma entrevista, de ir sabendo o que querem saber sobre nós, efectivamente começamos a interiorizar mais isso, o quê que é mais importante o quê que não.

I: Ok. Tu achas que o feedback que recibes te obriga de certa forma a a ajustar o teu processo de pesquisa?

R: Sim. Acredito que sim, mas acho que é como tudo, devemos ouvir esse feedback e perceber também no momento aquilo onde nos encaixamos mais porque efectivamente se vamos para uma entrevista de emprego de uma determinada vaga e percebemos ok, se calhar há dificuldade, ou aquilo que se procura para esta vaga tem um nível de exigência e requisitos que eu ainda não preencho ou consigo cumprir, por isso talvez faça mais sentido eu obter essa experiência antes, mesmo por exemplo, a experiência de um estágio, uma coisa mais inicial.

I: Ok. E durante o processo de pesquisa já alguma vez alteraste alguma maneira de fazer a pesquisa ou algum comportamento teu?

R: Eu penso que não. Fazer a pesquisa, sinceramente é enviar os currículos, encontrar as vagas, e é isso.

I: E costumavas pensar sobre a tua pesquisa de emprego?

R: Claro que sim, principalmente nesta fase que quero ter o meu primeiro emprego na área.

I: Ok. E com que frequência é que tu pensas nisto?

R: Ultimamente todos os segundos.

I: O que é que te faz, qual é o gatilho para pensar nisto? É uma coisa rotineira para ti ou não, há alguma coisa específica que te faz lembrar ou pensar nisto?

R: É assim, eu acho que como todos que acabamos um curso devemos passar, há sempre alguém que nos pergunta "então já estás a trabalhar na área?" "então o quê que estás a fazer?"

por isso diria que isso é o gatilho que todos passamos, mas efectivamente, mesmo que não tivesse esse gatilho eu mesma terminei os estudos e quero ir para a parte prática.

I: Alguma vez tens vontade de parar durante a pesquisa de emprego?

R: Sim, efectivamente se estiver à procura há muito tempo, ou seja, se estiver há muito tempo a navegar nos sites e tudo. Efectivamente, como em tudo preciso de uma pausa, vou sair do computador um bocado, focar-me noutra coisa e depois voltar.

I: Podes descrever ou explicar de que forma é que uma pesquisa de emprego te afecta?

R: Às vezes é um bocado frustrante, porque é quase como procurar casa em Lisboa, parece muito bem e depois vais ver os requisitos e as características e depois parece que wow é isto mesmo e de repente há aquela uma que tu não preenches ou que simplesmente é em Braga e tu estás em Lisboa e eu "fogo isto estava aqui no filtro de Lisboa" então pronto, há assim coisas frustrantes porque efectivamente depois há aquela coisinha que faz com que isso impossibilite essa vaga.

I: Ok. Consegues explicar-me as emoções que sentes no decorrer de uma pesquisa?

R: Eu diria também frustração, mas também diria...eu diria esperança de certa forma ou motivação também e positividade, porque na verdade a procura também é... pronto isso também são sentimentos se calhar um bocadinho forçados, mas não, eu vou conseguir, vamos lá ver, é imaginar-me também naquele emprego, é isto que eu quero, vou conseguir eventualmente, pronto, então também é por aí.

I: E sentes em algum momento a necessidade de fazer uma gestão das tuas emoções de motivações?

R: Sempre. Quase sempre. É o que eu digo pronto, às vezes sentimos que se calhar há um pensamento mais negativo que na verdade acaba quase por ser um bocado padrão, ou seja, também pela nossa socialização há certos assuntos que acabamos por ligar a certos sentimentos, mas depois acabamos por pensar "ok, já sei que isto pode tender a isto" e eu quero ver isto com bons olhos, quero-me sentir bem, ou seja, no fundo é normal e nós

sabemos que é normal, mas temos de nos convencer efectivamente de que é normal, por exemplo a procura de emprego.

I: Exacto. E como é que tu fazes de facto esta gestão? Quais são os passos que tu dás para fazer esta gestão?

R: Eu diria que é mesmo falar comigo mesma é quase como se o eu racional estivesse a falar com o eu emocional, estivesse a dizer "ok calma, é normal o caso sentir, mas qual é a utilidade do que estás a sentir?" "ok, se calhar estás preocupada, mas essa preocupação vai ser útil?" "se calhar não vai, então pronto faz aquilo que realmente vai ter uma influencia para aquilo que tu queres, o resto não foques o teu pensamento nisso" e é por aí, falar comigo mesma, e tentar respirar, pensar num eu a fazer a tarefa. Isto é uma coisa que eu faço, ok quando há uma tarefa que me preocupa eu imagino-me a fazer a tarefa já estar a correr bem ou efectivamente já ter a tarefa completa e ter saído bem e estar bem feita e eu estar feliz com o resultado. Então quando eu me imagino a estar feliz com esse resultado sinto-me mais motivada a trabalhar para ele.

I: E quando encontras um desafio ou obstáculo durante a tua pesquisa como é que tu reages?

R: Um obstáculo, como por exemplo o facto de não preencher os requisitos ou assim?

I: Qualquer obstáculo, qualquer desafio, qualquer coisa que tu aches que, que tu consideres que um desafio naquele momento.

R: Ou simplesmente continuo à procura ou faço uma pausa e depois volto, vou à cozinha um bocado comer qualquer coisa, volto e pronto, há sempre obstáculos.

I: Concerteza já tiveste respostas negativas durante as tuas pesquisas, achas que foi fácil voltar a procurar depois desse feedback negativo?

R: Vou ser sincera, já enviei currículos que não obtive resposta, mas até hoje aquele que obtive resposta nunca tive um feedback negativo. Pelo menos até hoje, nunca... efectivamente acho que todos os trabalhos a que fui a uma entrevista fiquei, até hoje.

I: E em que aspectos da pesquisa é que tu pensas com maior frequência?

R: Em que aspectos da pesquisa. Como assim aspectos da pesquisa?

I: Olha, eu por exemplo quando estou a fazer, quando penso numa pesquisa de emprego, eu começo logo a planear a pesquisa de emprego, alocar tempo, decidir, eu vou passar x tempo por dia a fazer a pesquisa, vou usar as ferramentas x, y e z, vou enfim, é por aí...a partir daqui consegues mais ou menos entender?

R: Eu penso que os aspectos da pesquisa em que eu acabo por me focar mais além da elaboração do próprio currículo, que é uma coisa eu tenho sempre o cuidado de ver se está actualizado, de ver será que devo mudar o design, mesmo que hoje me pareça bem, amanhã vou enviar mais currículos, vou voltar só a confirmar, até porque acho que é importante nós sabermos exactamente o que temos no nosso currículo e se já o fizemos há muito tempo podemos deixar de nos identificar com algumas coisas, ou esquecermo-nos até de algumas coisas que na altura eram importantes, então eu diria currículo e efectivamente o tempo, mas sinceramente agora não me tem faltado tempo então pronto.

I: De forma consciente consegues definir-me na tua perspectiva o que é qualidade de emprego?

R: Eu diria, que não... ou seja aquilo que é um emprego de qualidade para mim não tem de ser para outra pessoa, por isso também tem a ver com as nossas expectativas, para mim concretamente eu diria que seria sentir que isto é uma coisa que eu digo muito e também porque eu sempre fui assim, eu não me importo de trabalhar horas extras desde que sejam pagas por exemplo, então uma coisa que eu acho que é importante é efectivamente haver uma retribuição, do que eu estou a falar agora monetária, pelas horas de trabalho....

I: Uma remuneração justa no caso.

R: Sim, e além disso, acho que também é importante essa retribuição a nível de reconhecimento, para uma pessoa se manter motivada, ir havendo esse feedback constante daquilo que estamos a fazer, mesmo que seja um feedback negativo, que também, ou seja,

nunca tive um feedback negativo numa entrevista, mas em trabalho já houve coisas que me disseram, olha toma em atenção isto ou aquilo e acho que isso é bom até na vida pessoal porque pronto ok, vou ter atenção, vamos melhorar, então para mim é importante num emprego sentirmos que estamos à vontade para expressar aquilo que estamos a sentir em relação ao trabalho ou até em relação a sentimentos que efectivamente se envolvem no trabalho, por exemplo há algum colega com o quem não conseguimos comunicar e poder falar sobre isso. E além disso, o próprio reconhecimento, o próprio feedback em relação ao trabalho e a remuneração.

I: Ok. E se tivesses que determinar certos critérios para fazeres uma definição mais académica do que é qualidade de emprego. Que critérios seriam esses?

R: Peço desculpa, a chamada falhou um segundo. Preciso que repitas.

I: Ok. Eu repito. Se tivesses que fazer uma definição mais académica do que constitui qualidade de emprego que critérios é que irias usar nessa definição?

R: Eu diria, remuneração, diria, como é que eu expesso isto, está a faltar-me a palavra, a abertura para a comunicação principalmente com superiores e um modelo do GDR das exigências e dos recursos que são feitas no trabalho.

I: Ok. No momento em que nos estamos a candidatar a uma empresa ou a uma função estamos a tomar uma decisão. A partir disto, achas que a tua percepção de qualidade de emprego afecta esta decisão?

R: Podes repetir a primeira parte, desculpa.

I: Eu disse que o momento em que nós nos candidatamos a uma função ou a uma empresa é um momento de tomada de decisão. Achas que a tua percepção de qualidade de emprego afecta esta decisão?

R: Claro que sim, ou seja, quando me candidato a um emprego ou mesmo ainda uma entrevista, é uma coisa que tenho em conta até o próprio ambiente que podemos, se conseguirmos e se pudermos acho que devemos tentar percepcioná-lo, o ambiente de trabalho

digo, ou seja, idealmente procurar um emprego onde vá encontrar a qualidade de emprego que satisfaria as minhas expectativas claro.

I: Ok. De que forma é que tu achas que as tuas experiências prévias afectam consciente ou inconscientemente a tua tomada de decisão?

R: Sem dúvida que afectam, porque só quando começamos a trabalhar é que podemos ter a noção... é quase como nas relações pessoais, pelo menos vamos sabendo aquilo que não queremos de certeza, isto não vou aceitar de novo, ou então vou... pronto isto é uma coisa que eu se calhar faz-me muita falta e que eu nem sabia até aqui, só sentido falta disto é que eu percebi, tanto a nível por exemplo lá está da valorização do tempo, de conseguir comunicar com os colegas, com os superiores, coisas às vezes simplesmente como hoje estou mais em baixo e simplesmente tá tudo bem o trabalho é sempre, pronto, trabalho é trabalho e é para se fazer, pronto, excluindo situações mais graves, mas estar à vontade simplesmente para falar nas coisas e serem vistas com naturalidade, pronto é importante.

I: Ok. No decorrer de uma pesquisa de emprego, como é que tu determinas a que funções e ou organizações te candidatares?

R: Do que eu veja, ou seja, normalmente, vejo também além de ser da minha área claro, procuro empresas na minha área, então eu diria que isso seria o aspecto principal, depois também vejo em termos de... os sites, se conseguir vejo mais ou menos a dimensão da empresa, é uma coisa importante, pelo menos particularmente para mim, até porque eu gostava de uma empresa e procuro uma empresa mais internacional, uma das coisas que também tenho em conta dentro dessa internacionalização é a possibilidade de viajar, ou seja viajar a trabalho, efectivamente é uma experiência que quero ter, poder trabalhar em vários países e etc e também uma coisa importante é aquilo que a empresa nos permite depois de estarmos lá dentro em termos de cursos, formações, porque pronto, quero um emprego que também me permita crescimento constante.

I: Achas que as tuas características, habilidades e experiências influenciam a tua tomada de decisão?

R: Claro que sim. Como já disse totalmente, o que eu senti falta ou que percebi que não quero mesmo e que mexe comigo então são coisas que eu ou procuro ou procuro que não existam.

I: Achas que a tua percepção de fit quer a funções quer a organizações é importante no teu processo de pesquisa?

R: Desculpa. Isto parou outra vez.

I: Ok. Achas que a tua percepção de fit quer a funções quer a organizações...

R: Percepção de feedback?

I: De fit, de ajustamento. Achas que é importante no teu processo de pesquisa?

R: Sim. Sim, é importante claro, porque lá está eu tenho a ideia também das... penso também nas minhas características e naquilo que também procuro e vou procurar empregos que encaixem nessa expectativa/requisitos.

I: Ok. E de que forma é que esta tua percepção de ajustamento constitui um obstáculo ou uma vantagem para a tua pesquisa de emprego?

R: Eu sinto, é assim, lá está eu posso ter essa percepção do que é que vai ser o fit para mim, mas estou sempre aberta a que haja coisas que efectivamente vamos experimentar coisas novas porque eu não conheço e então vamos ver talvez se calhar seja isto que eu quero e ainda não tenho essa noção, então eu não sinto que tenha uma percepção, ou seja uma ideia tão linear e limitada daquilo que eu quero, quero algo dentro da minha área, mas efectivamente as funções podem ser bastante diferentes e pronto, influenciar a pesquisa obviamente, mas se houver algo fora dessa minha ideia prévia também estou aberta a pensar sobre isso.

I: Achas que a reputação das empresas influencia a tua pesquisa de emprego.

R: Influencia. Influencia até porque o facto de haver uma empresa já com uma certa reputação, um certo nome acaba por ser quase as primeiras a quem vou enviar o currículo,

porque já as conheço, porque já houve apresentações e acabam por servir de exemplo, normalmente são logo as primeiras.

I: E tu usas algum tipo de benchmarking ou algum ranking reconhecido para determinar qual é a reputação das tuas empresas alvo? Ou quais são as tuas empresas alvo?

R: Nunca procurei activamente, nunca usei, já foi falado e já foi apresentado esse ranking, lá está no mestrado, por isso é acabaram por ser empresas que ficaram mais na minha memória e é por aí....

I: Houve aqui um pequeno corte, importas-te de repetir a tua resposta faz favor?

R: Não há problema. O que digo é que activamente nunca procurei, nunca tive essas ferramentas em conta eu sozinha, mas no mestrado foram coisas que nós estudamos e aí foi também onde eu fiquei mais com certas empresas na minha memória, na minha... em questão de quero trabalhar aqui, ou seja, o mestrado teve influência nisso, não... pronto as ferramentas usadas no mestrado influenciaram.

I: Ok. *****, felizmente neste momento nós já acabamos. Muito obrigada pela tua participação.

Appendix 22 – Interview no.12 Transcript

Interview no. 12

I: *****, na tua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego?

R: O que é uma pesquisa de emprego? Eu acho que é quando a pessoa vai... agora não sei se queres dizer pesquisa de emprego ou vagas de emprego, certo? É quando a pessoa vai pesquisar o quê que há no mercado, as vagas que estão a aparecer em diferentes fontes, pode ser se calhar os sites são mais, o site, aquele o NetEmpregos, se calhar agora é o mais utilizado e acho que é isso.

I: Ok. E que recursos e ferramentas achas que devem ser empregues nesta pesquisa?

R: Eu acho que devem ser quando uma pessoa está à procura de emprego, deve primeiro perceber que tipo de vaga ou que tipo de... está à procura e colocar nos campos que aparecem para procurar. Na zona que quer, a área que quer, mas também quando vê os anúncios, as vagas que estão a aparecer, a pessoa depois vai pesquisar de onde é que é a empresa ou tenta perceber se a empresa é uma boa empresa para trabalhar, pronto, acho que a pessoa faz a pesquisa nestes dois sentidos.

I: Ok. E o quê que na tua perspectiva leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego?

R: O quê que leva...Tem de trabalhar principalmente, ou está insatisfeito com o trabalho actual que a pessoa tenha e quer mudar, eu acho que é isso. Ou quer entrar para o mercado de trabalho ou quer mudar de empresa.

I: Ok. E na tua perspectiva qual é o recurso ou ferramenta mais importante?

R: Mais importante, eu acho que também depende da, não é do sector, mas do nível de escolaridade, ou das habilitações da pessoa, ou seja, uma pessoa com menos habilitações se calhar vai procurar nos jornais ainda, não sei se continua a haver, vai procurar no google, sim no geral, enquanto que uma pessoa com mais qualificações está mais informada, vai ao LinkedIn, tem uma conta do LinkedIn e pronto e acho que vai usar essa ferramenta mais do

que propriamente uma pessoa que não tenha tantas habilitações. Desculpa lá, repete a pergunta, eu acho que também me desviei um bocadinho da resposta.

I: Qual é o recurso mais importante para ti?

R: Mais importante, mais para mim. Eu acho... eu quando andava a pesquisar emprego... depois desta pandemia, pronto não me renovaram o contrato onde eu estava e fui à procura de emprego. Eu, o que eu usei mais foram os sites de carreira da universidade, o ISCTE tem o Career qualquer coisa, porque tem vagas específicas para os recém licenciados ou recém... ou que acabam de tirar o mestrado, portanto tem vagas específicas nesse sentido, é mais fácil, mas também usei muito o LinkedIn e o LinkedIn continua a ser usado por todos para fazer aqui uma pesquisa também de vagas que existem no mercado.

I: Ok. Organiza-me os teus recursos todos, todos os recursos que tu usas numa pesquisa de emprego num ranking.

R: Num ranking, primeiro eu diria é escolher a fonte, segundo é... seria... eu não coloco muito a zona porque isso para mim, eu estou disponível para ir para qualquer lado, mas colocaria a área em que estou à procura, por exemplo, trainee de recursos humanos, assim qualquer coisa, uma designação específica, terceiro ia pesquisar e também só ia seleccionar aqueles que me interessavam, ou seja, agora, ordem de preferência o quê que eu diria, eu diria é que tem a ver com o que eu quero fazer, ou seja, esta última vez que estive à procura de emprego eu já ia com uma ideia fixa do quê que eu não queria na área dos recursos humanos e aquilo que eu queria então eu já fiz essa selecção na escolha da empresa, da vaga em si e depois é pesquisar quando nós seleccionamos a vaga em que estamos interessados é seleccionar a vaga, ver a empresa, se nós não conhecermos é pesquisar um bocadinho e se fizer sentido, pronto candidatamo-nos, se não fizer sentido continua-se à procura de uma vaga que faça... que dê aquilo que nós estamos à procura.

I: E durante uma pesquisa de emprego quais achas que foram ou que são as tuas principais dificuldades?

R: Principais dificuldades, eu acho que nos sites, naquele site o NetEmpregos, os sites de jornalistas que têm todas as ofertas, caem muitas coisas random, ou seja, demora mais tempo a encontrar alguma coisa que faça sentido, enquanto que no LinkedIn é mais fácil a pesquisa porque podemos pôr os parâmetros e podemos pôr mais parâmetros. Coisas mais difíceis... eu acho que às vezes nos anúncios eu acho que não estão bem feitos, ou seja, ou falta informação ou às vezes detalha de mais o quê que se vai fazer e tudo os mais, falta às vezes a descrição da empresa, aquela introdução óbvia que toda a gente tem de pôr às vezes falta e acaba por mostrar um bocado de descuido e pronto, mas isso eu não considero uma dificuldade será mais uma dificuldade para eles terem mais candidaturas.

I: Ok. E durante os teus processos de pesquisa de emprego recebeste feedback frequente e suficiente?

R: Não. Poucos eram aqueles que davam feedback. Naquela altura para teres assim dados mais concretos, devo-me ter candidatado a mais de quinze vagas e feedback para aí 5, fazendo assim umas contas por alto. Por isso ainda é muito pouca gente que dá feedback.

I: Ok. E como é que classificas este feedback que recebeste? Bom, mau, útil, inútil?

R: Muito é inútil, porque são aquelas mensagens automáticas "ah recebi o seu email, vamos dentro de x tempo contactá-lo etc., etc." portanto é inútil isso. Eu sei que é difícil para os recrutadores responderem a toda a gente, mas... na maior parte das vezes é inútil. Eu estava a dizer que eu sei que para os recrutadores quando recebem mil candidaturas é difícil dar feedback a todos, por isso é que têm essas respostas automáticas, mas quando se passa numa fase de entrevista, fica sempre bem dar um feedback mais pessoal digo eu.

I: Ok. E achas que este feedback, bom, inútil de alguma forma te fez ajustar ou alterar o teu processo de pesquisa?

R: Eu não... Não, não me fez alterar o processo de pesquisa, fez alterar se calhar, não fez alterar assim grande coisa sinceramente. Porque há coisas que nós não conseguimos mudar, um feedback era sobre pouca experiência, eles decidiram escolher um candidato com mais experiência, isso eu não posso alterar, há coisas que nós não podemos alterar, por isso....

I: Ok. E durante os teus processos de pesquisa alguma vez por algum motivo alteraste algum processo ou algum comportamento durante a pesquisa?

R: Deixa-me pensar. Não sei, eu acho que durante a pesquisa... se calhar a única coisa que eu coloquei foi não... escrevi exactamente o que queria, mas pesquisei no geral. Por exemplo nos sites aquilo está dividido em categorias e é mais fácil se puser a categoria aquilo vai aparecer o que está, as vagas todas do que propriamente se eu puser... acho que restringe mais, ou seja, acho que foi um bocadinho por aí, de resto acho que não houve assim uma grande mudança na minha pesquisa. Vou tentar lembrar-me de alguma coisa... mas não.

I: Ok. E costumavas pensar na pesquisa de emprego?

R: Agora estou a trabalhar, nem tanto. Foi naquela altura em que estava à procura e que estava a pesquisar.

I: E com que frequência naquele preciso momento pensavas?

R: Muito frequentemente, então até arranjar aqui alguma coisa estava sempre a pensar nisso, todos os dias ia ver o quê que havia, as novas vagas, portanto isso foi... eu entrei em Layoff em Março, depois não me renovaram o contrato, Layoff, ou seja, não estava a trabalhar, estava a trabalhar na tese até... foi até Setembro, em Setembro comecei a trabalhar, em Agosto também já sabia a resposta, portanto foi até Julho, não foi Março, mas foi se calhar Abril/Maio foi quando me disseram que já sabiam que não iam renovar, portanto até esses meses, até Julho foi sempre, sempre a pensar nisso.

I: Ok. E alguma coisa despoletava estes pensamentos ou era algo rotineiro, ou seja tinhas o teu dia programado para pensar nisso, ora vou acordar, vou tratar disto, vou tratar daquilo e às X horas penso naquilo?

R: Sim. Ou seja, eu também estava a trabalhar na tese, portanto, não estava a fazer nada obviamente, por isso tinha sempre aquele dia em que ia ver os anúncios, era mais ao final do dia que era para os recrutadores postarem alguma coisa, portanto durante o dia ia fazer a minha tese e depois para aí às 6/7 ia ver das vagas que apareciam.

I: Ok. E durante o processo de pesquisa tiveste vontade de parar?

R: Se calhar sim, não sei. Há dias em que não aparece nada e uma pessoa fica tipo chateada com a vida, com o mundo, mas pronto a vida continua.

I: Ok. E de que forma é que tu achas que essa pesquisa de emprego te afectou?

R: Eu não sei, o stress daquela altura não sei se pode ser só pela pesquisa, ou seja, estávamos em confinamento, estava a fazer a tese, estava à procura de emprego. Foram muitas coisas a acontecer ao mesmo tempo, assim uma pessoa andava mais stressada... Sim como é óbvio uma pessoa quando está à procura de emprego está sempre um bocadinho mais stressada, porque tem de trabalhar, porque tem contas para pagar, porque alguém depende dela e pronto isso como é óbvio eleva aqui os níveis de stress.

I: Ok. E portanto no espectro de emoções, no espectro emocional foi só este ligeiro nível de stress que subiu ou houve alguma outra coisa que sentiste? Ansiedade, cansaço, essas coisas todas.

R: Não. Eu acho que ansiedade não. Eu estava em casa com a minha família, portanto, não havia assim ansiedade. Se eu estivesse uma casa minha para pagar, isso claro que estava tudo em cima, toda a ansiedade, tudo em cima, mas nesse aspecto não. Cansada, eu acho que uma pessoa andava sempre cansada, trabalhar na tese é cansativo.... era cansativa, sempre a falar a mesma coisa, sempre Covid, Covid, Covid, ainda se fala, mas era sempre falar da mesma coisa e acho que, mas pronto, mas o que importa nessa altura é que vai sempre aparecer alguma coisa e temos que pensar que há uma vaga para nós em qualquer lado.

I: Ok. E durante este processo de pesquisa sentiste uma necessidade de fazer uma gestão emocional? De emoções e motivações?

R: Não sei. Posso ter feito, mas não me apercebi sinceramente, que é o que se calhar faz mais sentido. Naquela altura estávamos a pensar noutras coisas, Covid, Covid, Covid, posso não não me ter apercebido, mas há sempre uma gestão das emoções quando se está numa situação dessas, temos sempre de lidar com as nossas, não inseguranças, mas os nossos medos, e se

eu não encontrar nada o quê que vai acontecer, temos que lidar com o, sei lá, até com os nossos amigos arranjaram e eu não e porquê, aparecem todas estas questões existenciais nessa altura, porquê que não me escolhem a mim, porquê que escolhem os outros e acho que isso faz também parte do processo e isso faz-nos crescer também um bocadinho e amadurecer.

I: Ok. E se tivesses que fazer uma gestão destas em relação a emoções e motivações e caso encontres por exemplo um desafio ou um obstáculo na pesquisa de emprego, como é que farias esta gestão?

R: Eu acho que a família é o mais importante, ou seja, falar com quem nos é mais chegado, família, amigos. E falar dos nossos problemas, são eles que nos dão aqui força para continuar, quando nós às vezes queremos desistir, acho que é mais por aí.

I: Ok. E em que aspectos da pesquisa de emprego é que tu pensas com maior frequência?

R: Naquela altura ou agora?

I: Durante a pesquisa de emprego, quais eram os aspectos da pesquisa de emprego em si, do processo todo em que mais te focavas?

R: Eu acho que me focava... uma pessoa foca sempre na parte final, ou seja, o que eu quero não é tanto a pesquisa, é o resultado da pesquisa, ou seja, as vagas que aparecem, se temos resposta ou não, mais pelo resultado e não tanto pelo início, ou seja da pesquisa nós pomos lá os campinhos e pomos a pesquisar.

I: Ok. Na tua perspectiva e opinião pessoal, o que é qualidade de emprego?

R: Qualidade de emprego... eu acho que qualidade de emprego é quando primeiro nós estamos satisfeitos onde nós estamos, as funções que estamos a fazer, a equipa onde nós estamos, as boas relações que temos com os outros, se a nossa vida familiar e o trabalho estão bem separadas e temos tempo para os dois, principalmente se gostamos daquilo que estamos a fazer. E isso dá-nos bem estar e acho que dá a qualidade que estamos à procura, agora podes dizer mas e o salário não é importante, é, ter as condições mínimas como é óbvio e esses aspectos também contam para o que nós achamos ser qualidade de emprego, acho que é isso,

estava a ver aqui se me lembro de mais alguma coisa. Não, as equipas, o mínimo salário, ou seja o que a pessoa valoriza de salário, pelo menos uma pessoa pode valorizar só receber 600€ a outra dizer que quer receber 1000€ e são perspectivas completamente diferentes, ou seja também depende da pessoa e o que ela acha, no meu caso eu acho que o que é mais importante é mesmo se nós gostamos de fazer aquilo que fazemos. É isso que nos vai dar motivação para continuar e melhorar e aprender mais.

I: Ok. Quando nos candidatamos a uma vaga de emprego ou a uma empresa é um processo, é um momento de tomada de decisão. Achas que a tua percepção de qualidade de emprego afecta esta tomada de decisão?

R: Sem dúvida. Nós... eu quando estou a escolher por exemplo se aparecer uma empresa daquelas que aparece melhores empresas para trabalhar em Portugal, uma pessoa escolhe essas do que outra se calhar uma empresa pequenina aqui da ruazinha, aqui do lado que está à procura. Uma pessoa tenta sempre informar-se da empresa para onde se está a candidatar, tenta recolher o máximo de informações, muitas vezes é quase impossível porque nós não conhecemos o ambiente de lá, sabemos se ela for muito conhecida acaba-se por se perceber, mas se não for conhecida é muito difícil perceber se a empresa é uma boa empresa para trabalhar ou não.

I: Ok. E como é que tu determinas a tua percepção de ajustamento quer a funções, quer a organizações durante o teu processo de pesquisa?

R: Pesquisa... como é óbvio eu acho que nós temos... quando nós estamos a pesquisar nós temos que também ajustar-nos ao que há ou ao que aparece, ou seja, uma pessoa que tenha menos experiência, se só aparecerem vagas a pedir um bocadinho de experiência ela vai-se candidatar à mesma, eu acho que a pessoa não perde nada nesse sentido. As empresas, claro... eu acho que tem que se também ajustar àquilo que estão à procura, ou seja, tem que ajustar, não só o conteúdo do anúncio, mas também a forma como escrevem consoante o público, não é o público, mas consoante os candidatos que querem conquistar para se candidatarem. Portanto eu acho que há aqui um ajustamento de ambos os lados, apesar do nosso ajustamento enquanto candidatos acho que é maior do que das empresas, porque as empresas já têm aquilo

mais ou menos predefinido e pronto, só se eles não arranjam candidatos é que eles se vão ajustar a seguir, só se não receberem candidaturas é que elas vão, "está aqui alguma coisa mal, vamos aqui reajustar", enquanto que os candidatos não é bem assim, eles não podem muitas vezes reajustar, eles candidatam-se e pronto.

I: Ok. E diz-me uma coisa. Como é que tu ***** determinas se te ajustas ou se te encaixas em determinada função ou em determinada empresa? Como é que tu determinas este factor?

R: Principalmente eu acho que é pela, como eu disse, pelas funções... eu acho que é pelas funções. Como eu disse o que eu valorizo é eu quero fazer uma coisa que gosto, trabalhar para a vida tenho de fazer uma coisa que gosto, senão é sofrimento. E acho que eu escolho mais por aí, claro que depois também uma pessoa vê outras coisas, também vejo se a empresa é conhecida, quantos colaboradores têm, quais são os valores que a empresa transmite, como eu já tinha trabalhado, agora falando um bocadinho antes, na Platform e depois agora mudei para esta, para a Bell, eu já sabia o quê que eu não queria de empresa igual onde eu estava antes. Portanto também fui um bocadinho com esse mindset na pesquisa. Pronto e acho que é isso.

I: Ok. E na tua perspectiva achas que esta percepção de ajustamento é uma vantagem ou um obstáculo numa pesquisa de emprego?

R: Eu acho que pode ser ambos. Porque é assim, pode ser um obstáculo, porque podemos não encontrar nada daquilo que é perfeito para nós, que é o que vai acontecer na maior parte das vezes, nós temos que haver sempre um ajustamento ou há sempre uma coisinha que não se ajusta tanto a nós, mas também vai ser uma vantagem porque efectivamente nós estamos a candidatar àquilo que queremos, não estamos a gastar tempo de ninguém de nenhuma empresa, fazerem-nos entrevistas e tudo o mais para dizer no final " ah não, não quero", portanto também há vantagens, não só para as empresas, mas também para a pessoa no sentido que ela se vai esforçar porque é aquilo que ela quer e vai mais motivada, vai mais feliz, portanto... acho que é isso.

I: Ok. E de que forma e em que momento da pesquisa é que a reputação das empresas influencia ou tem impacto na pesquisa?

R: Eu acho que é logo no início, ou seja, quando nós estamos a pesquisar. Às vezes... já eu fiz pesquisas também por empresas, ou seja, não foi só nas listas, pôr lá no site e aquilo aparecia, mas sei lá, não fui à Google como é óbvio, mas não sei, aquelas que tem programas de trainees, a Deloitte tem, a Jerónimo Martins, as grandes empresas que têm, uma pessoa às vezes vai pesquisar pela empresa e não pela função em si. E então, eu já me perdi, mas o que eu estava a dizer, isto também depende da pessoa e do que ela está à procura e que tipo de empresa, reputação, como estavas a dizer, que ela está à procura. Eu quando estava na Platform, decidi pronto quando eu saí, eles não quiseram renovar e tudo o mais ok, e decidi que queria uma empresa que a nível...que em termos éticos, ou socialmente... que fosse mais socialmente responsável, que tivesse outros valores que não aqueles, porque na outra eu não me revia tanto, então quero uma empresa onde faça sentido para mim estar e em que me revejo, que os meus valores sejam idênticos, que sejam parecidos, muitos deles podem não ser, mas que a maior parte seja idêntica. Concluindo, eu acho que a reputação é bastante importante, eu acho que no geral é bastante importante, é às vezes muito difícil perceber qual a reputação da empresa sem nunca antes ter lá estado, que isso é um dos grandes entraves na pesquisa, porque nós não conseguimos pela pesquisa só, não conseguimos perceber a reputação, temos que fazer às vezes mais pesquisa, pela pesquisa estou a falar daquela pesquisa que nós fazemos das vagas, temos de fazer mais pesquisa, tentar ver no site da empresa os valores e tudo mais ou tentar falar com alguém que já tenha lá trabalhado e mesmo assim as experiências são todas diferentes de pessoa para pessoa, portanto eu acho que reputação também é um dos grandes factores que a pessoa avalia quando está a pesquisar.

I: Ok. E tu usas algum tipo de benchmarking ou algum tipo de ranking de reputação de alguma entidade que tu aches credível, para determinar quais são as tuas empresas alvo ou tu fazes a tua pesquisa, o teu ranking pessoal, empresa a empresa?

R: Eu quando fiz a pesquisa eu usei o ranking da Spark, que ele faz o estudo das melhores empresas para trabalhar em Portugal, usei esse, agora o meu ranking, eu não tinha propriamente um ranking definido, eu tinha empresas que gostava e fui às vezes pesquisar se tinha alguma vaga, mas pronto não tinha assim nenhum ranking definido.

I: Ok. A maior parte das pessoas opta pela pesquisa empresa a empresa que é o mais usual. Bem neste momento já acabamos a entrevista. Obrigada pela tua participação.

Appendix 23 – Interview no.13 Transcript

Interview no. 13

I: ***** na tua perspectiva o que é uma pesquisa de emprego, que recursos devem ser empregues e que motivo leva uma pessoa a fazer uma pesquisa de emprego?

R: Uma pesquisa de emprego pra mim é o acto de procurar emprego tal como a própria designação indica, como recursos, obviamente e como já debes ter estudado, existem vários recursos, sites de emprego, redes sociais como LinkedIn, jornais, outros canais que já não são tão utilizados hoje em dia como por exemplo, aqueles anúncios onde as pessoas vão à porta da própria empresa, isso também já se utiliza. Isso pra mim são os exemplos de recursos.

I: E o quê que leva uma pessoa a fazer uma pesquisa, além do óbvio, não tenho um emprego, preciso de um emprego?

R: Provavelmente também pode ser pra te comparares com o gado, será que a tua situação em relação a outras empresas é idêntica, será que têm as mesmas condições que tu tens, mas geralmente as pessoas procuram emprego para produzir emprego.

I: Ok. E na tua perspectiva qual é o recurso mais importante?

R: Pra mim o recurso mais importante neste momento é o LinkedIn, sem dúvida.

I: Ok. Portanto estamos aqui a pressupor que a ***** tem acesso a um computador, à internet, portanto esses recursos já não entram da sua esfera do óbvio, já são normais, é isso?

R: São dados como adquiridos, obviamente que para muitas pessoas não devem ser infelizmente, eu nem pensei nisso quando me falou nos recursos, isso pra mim já é tão óbvio que nem mencionei.

I: É normal, todos nós temos uma perspectiva diferente. Ok. Então e por que ordem, se tivesses que fazer um ranking, por que ordem irias organizar os teus recursos?

R: Mas recursos a nível de quê?

I: Todos os recursos necessários para efectuar uma pesquisa de emprego.

R: Recursos, sinceramente para mim o primeiro é o telemóvel porque é lá que efectuo muitas vezes uma comparação com a minha própria posição, às vezes uma pessoa tá em qualquer lado e "ah não tenho nada para fazer e deixa-me vir aqui ver o quê que há por aqui", depois o computador e o email, também é utilizado para fazer networking por exemplo.

I: Ok. *****, alguma vez tiveste ou tens a impressão no decorrer duma pesquisa que estás a utilizar algum recurso mal? Ou que estás a subaproveitar esses recursos?

R: Sim. No início, por exemplo antes de entrar para o mestrado em recursos humanos o meu LinkedIn era uma lástima, depois e tu também deves ter tido essa experiência é que nos ensinam como é que se deve fazer um bom CV e o que é que deve estar no LinkedIn e obviamente que acho que é uma ferramenta muito importante nos dias de hoje, porque pelo menos eu não trabalho em recrutamento, mas se trabalhasse a minha tendência seria ir ao LinkedIn da pessoa.

I: Imagino que todos nós já tenhamos passado por isso. Quais são as tuas principais dificuldades para fazer uma pesquisa ou durante uma pesquisa?

R: Principais dificuldades, a principal dificuldade para mim neste momento é lidares com o facto de não haver aquilo que tu queres. Especialmente nesta altura de Covid-19.

I: Ok. Portanto, não há oferta suficiente?

R: Sim.

I: Ok. E em relação por exemplo à gestão do tempo? A gestão do tempo de pesquisa, o tempo que delegas para fazeres uma pesquisa, para si não é uma dificuldade?

R: É assim, eu acho que o tempo que passas a fazer isso depende da tua urgência em arranjar um emprego. Eu por exemplo não tenho neste momento tanta urgência assim, mas vou vendo

mais por curiosidade. Portanto acho que quem está efectivamente à procura de emprego, passe lá grandes horas obviamente.

I: Ok. *****, costumás receber feedback frequente e suficiente quando estás à procura de emprego?

R: Infelizmente eu acho que apesar de se romantizar e dizer que, as empresas dizerem "ah vamos dar-te feedback no máximo de x dias" isso não é verdade. É como a empresa se tivesse deixado de existir e tu nem soubeste mais nada dela. Eu acho que na maioria das vezes é isso que acontece, também já aconteceu (unintelligible) imensas vezes antes de arranjar emprego.

I: Concerteza. Por que meios é que recebes este feedback?

R: Geralmente dão feedback por email.

I: Ok. E o feedback que recebes, como é que o classificas?

R: É um feedback que não é personalizado, não te dizem quais foram as razões para que tu efectivamente não tenhas ficado colocada na vaga, mandam um email genérico a todos os candidatos quase de certeza.

I: Então classificas este feedback como mau?

R: Sim. Claro.

I: Ok. Este feedback que consideras mau, de alguma forma ajuda-te a, ou faz-te ajustar o teu processo de procura?

R: É assim, o que me faz ajustar se calhar nunca mais considerar vagas nessa empresa, porque já sei que provavelmente não vou receber feedback caso seja negativo e especialmente há pessoas que não estão dispostas a isso, ou que não têm essa urgência para se (unintelligible) a isso e eu acho que a incerteza muitas vezes é um factor de ansiedade, não é para pessoas que como é o meu caso que sofro bocadinho de ansiedade ficar ali constantemente à espera de uma resposta para mim não faz bem, por isso se eu sei que provavelmente vai acontecer eu já nem tento.

I: Ok. Então o feedback que recebes não te faz ajustar o processo de qualquer forma certo?

R: É assim, eu acho que pode levar-me a pensar, a considerar, será que fiz algo de mal, será que o meu CV não estava bom, será que posso melhorar aqui alguma coisinha, a entrevista faz-me considerar isso, mas não é frequente.

I: Já alteraste ou costumaste alterar o teu processo de pesquisa durante o mesmo?

R: Não, geralmente é sempre da mesma forma.

I: Ok. E porquê?

R: Porque é mais cómodo, pelo menos para mim e também falando a nível de eficiência o LinkedIn funciona melhor se tu fores a alguns sites eles obrigam-te a por exemplo, além de teres o teu próprio CV em anexo obrigam-te a repetir as mesmas coisas que tens no CV e isso para mim não faz sentido nenhum e percebo que as empresas tenham a sua própria plataforma, mas isso não faz sentido, e por exemplo se tivesses a falar com uma pessoa de IT, como é uma área tão procurada, eu por exemplo já tive a curiosidade de ver que não sei se já reparaste, mas o LinkedIn há uma opção quando tu te candidatas a um emprego, há uma opção de candidatura simplificada em que clicas, anexas o currículo e vai logo, não precisas de ir para mais página nenhuma, geralmente é a isto que dou prioridade e quando vejo um anúncio assim fico mais atenta porque pronto é uma coisa fácil, e para uma pessoa que é tão desejada por parte das empresas é curioso que isto quase não existe. Uma pessoa que não se quer chatear porque está bem no seu emprego, como geralmente estas pessoas mudam com facilidade e tu é que as tens de conquistar, não ter esta opção para mim é completamente descabido porque as pessoas perdem o interesse, não querem gastar o seu tempo como é o caso deles e é um factor importante.

I: Ok. Com que frequência é que tu pensas numa pesquisa de emprego? Por exemplo iniciaste uma pesquisa há coisa de uma semana ou duas, com que frequência é que pensas nesta pesquisa?

R: No meu caso, quase todos os dias ao fim do dia costumo ir verificar se há vagas novas, para as empresas que tenho como top para querer trabalhar.

I: Ok. E o que é que faz despoletar estes pensamentos, é um mecanismo já do dia-a-dia, já assente, faz parte da rotina ou há algum motivo que torna este exercício necessário?

R: Eu acho que há factores, por exemplo o facto de estares por exemplo, no meu caso eu que estou num estágio, o estágio vai acabar, é a instabilidade também que existe, é o descontentamento ou a desilusão pela função que tu estás, eu acho que há vários factores.

I: Mas, assim, de forma geral, o que te faz pensar neste processo de pesquisa é uma questão rotineira, no dia-a-dia tu já tens assente que todos os dias vais verificar se há ali algo novo certo?

R: É assim, não é rotineiro, porque não estou toda a hora a pensar nisso, mas tenho o LinkedIn no telemóvel se por acaso estiver (unintelligible) se calhar vou lá ver, é mais nesse sentido.

I: Portanto não é recorrente a maneira de pensar na pesquisa. Durante a pesquisa, alguma vez tens vontade de parar a pesquisa?

R: Tenho, especialmente quando não vejo nada de interessante.

I: ok. Além desse motivo tem mais algum?

R: Sim, ou quando vejo que por exemplo as vagas são mais sénior do que é o meu perfil, porque eu considero-me um perfil mais júnior e só aparecem vagas para sénior, uma pessoa desanima.

I: Entendo. E de que forma é que uma pesquisa de emprego te afecta?

R: É assim, se eu acabar o dia e me tiver candidatado a um sítio que eu gosto, vou ficar esperançosa, vou ficar à espera de ter um feedback, se não tiver é passar ao dia seguinte e ver o que é que aparece.

I: Ok. Portanto não há aqui uma quebra, não cria sentimentos de ansiedade por exemplo?

R: Neste momento não.

I: Ok. Consegues explicar-me as emoções que sentes no decorrer de uma pesquisa de emprego?

R: Eu já te percebi um bocadinho, isto é, podem variar, ou é motivação ou é esperança, ou então ansiedade ou desilusão, difere muito com daquilo que vai aparecendo.

I: Ok. Portanto isto está tudo muito associado ao feedback, certo?

R: Depende, não é bem só o feedback, depende daquilo que há e daquilo que tu própria queres.

I: Portanto há vários factores envolvidos.

R: Sim.

I: Ok. Portanto, já percebi que algumas emoções são positivas outras negativas, e já alguma vez sentiste emoções claramente negativas?

R: Sim. É assim eu lembro-me antes de conseguir este estágio onde estou agora, pensei que nunca iria arranjar algo que concilia-se os dois mundos, o mundo de gostar realmente daquilo que faço e o mundo de poder sobreviver com o dinheiro que me dão, porque é difícil, já vi vários anúncios, para estágio a tempo inteiro de 400€ e isso é obviamente desmotiva muita gente, e também já desmotivou a mim na altura, agora obviamente não me ia expor a isso, mas o que é triste é que há pessoas que se devem expor a isso é que é pior.

I: Ok. E durante uma pesquisa de emprego sentes a necessidade de fazer uma gestão das tuas emoções?

R: Não. Depende, o que eu faço é se me estiver a irritar, desligo.

I: E se tivesses que fazer essa gestão como é que a irias fazer? Que passos é que irias dar para fazer essa gestão emocional?

R: Pois, nos casos em que as pessoas estão activamente a procurar, provavelmente se fosse uma coisa urgente ia ter que lidar com isso, ou mudar canal, por exemplo passar do LinkedIn para um site.

I: Ok. E quando encontras um obstáculo, um desafio na tua pesquisa de emprego, como é que lidas com isso, como é que reages a esse obstáculo?

R: Um obstáculo, como eu já te disse, é mudar de canal ou então simplesmente deixar de ver naquele dia e depois ver num outro dia em que estamos mais calmos ou mais pacientes.

I: Ok. Já me disseste que algumas vezes já tiveste respostas negativas na tua pesquisa. Depois dessas respostas negativas, foi fácil voltar a procurar?

R: É assim, depende do quanto tu queres trabalhar naquele sítio. Já fui a entrevistas mais naquela de só ir treinar para aquilo que realmente quero, para uma posição que eu realmente quero, para depois também perceber se me identifico com os sítios se não me identifico. Já saí de entrevistas que penso que a função fosse espectacular e depois não é bem assim, ou a nível de remuneração também, mas obviamente que (unintelligible) por acaso nunca encontrei nenhuma na altura em que tivesse ido a uma entrevista e tivesse ficado a pensar "é mesmo isto", por isso se calhar por isso não sou a pessoa indicada para responder muito bem a essa pergunta, porque pronto, eu não ficava muito desiludida por não ter ficado, se calhar se fossem em empresas mais atractivas para mim se calhar tinha sido diferente.

I: Ok. E em que aspectos da pesquisa de emprego é que tu pensas com maior frequência?

R: Penso no tipo de trabalho, se é um contrato, se é um estágio, para mim naquela altura já seria contrato, penso também na remuneração em que todos também pensamos e no tipo de tarefas que é uma coisa que eu gostar ou não.

I: Ok. De forma consciente, pondo em palavras assentes, consegues definir-me o que é qualidade de emprego? Na tua perspectiva?

R: Qualidade de emprego para mim é sentires-te bem naquilo que estás a fazer, seres respeitado, teres felicidade também.

I: Ok. Portanto, quais são os critérios que usas para fazer esta definição?

R: Não percebi.

I: Os critérios para criares esta tua definição de qualidade de emprego, quais são os critérios que usas, já percebi aqui alguns como bem estar, felicidade.

R: Sim. É isso, é o bem estar, é a remuneração, é a felicidade, é a estabilidade também.

I: Ok. *****, o momento em que nós nos candidatamos a uma função ou a uma empresa, é uma tomada de decisão, naquele ponto estamos a tomar uma decisão, certo?

R: Sim.

I: Ok. Achas que a tua percepção, a tua definição de qualidade de emprego, afecta a tua decisão?

R: É assim eu às vezes confesso que vou lá só clicar no botão especialmente quando é aquela candidatura fácil, vou tentar a minha sorte, e vai, não penso muito, sou um bocadinho impulsiva nisso, só para ver, será que me dizem alguma coisa, e depois quando a pessoa me liga penso que não é isto que eu quero. É só mesmo às vezes por uma questão de será que me vão querer, será que se vão interessar por mim, é mais nesse sentido

I: Ok. Não é uma questão....

R: Não é muito pensado, não.

I: Ok. De que forma é que as tuas experiências, a tua experiência de estágios e escola e etc afectam o teu processo de decisão em relação a que empresas te candidatares?

R: Eu geralmente procuro empresas que eu saiba por referência por exemplo que são boas, por referência de amigos ou de pessoas que eu conheço que trabalham lá, e também pesquiso muito, por exemplo eu vou ao google "top empresas atractivas para trabalhar" e é lá que eu me dirijo em primeiro lugar, vou investigar o site, de carreiras, o LinkedIn e é a partir daí que parte a minha primeira pesquisa digamos assim.

I: Portanto, achas que a reputação das empresas influencia mais o teu processo de decisão do que a tua percepção de qualidade de emprego é isso?

R: É assim eu tento conjugar as duas coisas, mas há sítios que tu vês que estão na lista dos atractivos, mas se que sabes que não há muita qualidade, seja por amigos que te dizem já trabalharam lá e não gostaram e obviamente que eu também tenho isso em conta.

I: Ok. No decorrer de uma pesquisa de emprego como é que tu determinas quais são as funções ou organizações a que te queres candidatar?

R: Funções, geralmente o que eu faço é escrever recursos humanos e ver aquilo que aparece, e depois a partir daí vou vendo, pode aparecer, pode não aparecer, pronto.

I: Portanto a tua percepção de ajustamento às funções ou às organizações neste caso não joga muito, não influencia muito a tua decisão ou o teu processo de pesquisa?

R: O que influencia para mim é ser na minha área basicamente.

I: Ok. Portanto, achas que as tuas características, habilidades e experiências têm uma influência nesta pesquisa de emprego?

R: Sim também, porque há coisas que eu sei que não gosto e já não me candidato.

I: Portanto, tendo em conta que achas que as tuas características e as tuas habilidades influenciam o teu processo de pesquisa, achas que a tua percepção de ajustamento às funções ou às organizações, achas que podem vir a determinar para que empresa ou para que função te candidatas dentro da tua área?

R: Sim. Nós todos temos as nossas percepções e também vamos partindo por aí.

I: Ok. E achas que esta tua percepção de ajustamento, achas que é um obstáculo ou uma vantagem na tua pesquisa de emprego?

R: Mas ajustamento a nível de quê?

I: É assim todos nós temos uma percepção de ajustamento, por exemplo quando abres....

R: Ah sim, sim, se te ajustas à vaga ou não. Qual foi a pergunta mesmo que já me perdi?

I: De que forma é que a tua percepção de ajustamento constitui um obstáculo ou uma vantagem na tua pesquisa de emprego?

R: É assim, quando eu vejo lá por exemplo experiência superior a 2 anos já não me candidato, nós temos de ter em conta sobretudo aquilo que nós já fizemos e temos que ser realistas, não vale a pena candidatar-me a uma vaga que exige anos de experiência. Pelo menos é o meu ponto de vista.

I: Ok. Voltando um bocadinho à reputação das empresas, porquê e de que forma e em que momento é que a reputação das empresas tem um papel importante na tua pesquisa? É logo no início da pesquisa, é quando estás a organizar os teus recursos, é quando estás a implementar a tua pesquisa, em que momento é que a reputação das empresas é importante?

R: Para mim é logo no início, mal abres um site ou o LinkedIn, é o que faço, é primeiro ver naqueles sítios onde eu considero que têm melhor reputação digamos assim.

I: Então o teu benchmarking é o LinkedIn ou sites similares para fazeres o ranking das tuas empresas alvo, é isso?

R: Sim.

I: Ok. Tá tudo. Por incrível que pareça conseguimos. Ok, ***** tens alguma dúvida ou alguma questão que queiras colocar neste momento.

R: Não, por enquanto não. Desejo-te um óptimo trabalho, força nisso, já me livrei dessa e não gostava de estar no teu papel novamente.

I: Ok. ***** eu vou-te pedir que me recomendes pelo menos 3 pessoas que possam querer participar no estudo e se alguma delas responder ou se preferires podes fazer o reencaminhamento do meu email inicial e depois logo se vê.

R: Ok. Então eu mando-te por email os contactos das pessoas e também podes falar com elas.

I: Muito obrigada pela tua participação.