



Estratégias de busca de emprego e suas relações com adaptabilidade de carreira e empregabilidade

Ramos, J. K. & Teixeira, M. A. P.
Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Brasil
(jeffersonkr@gmail.com)

Introdução

Estratégias de busca de emprego referem-se a diferentes modos através dos quais as pessoas procuram emprego ou trabalho. Três estratégias costumam ser identificadas na literatura: exploratória, focada e acidental (Stevens et al, 2001 in Koen et al, 2010). Destas, sabe-se que a focada é a que maior probabilidade tem de resultar na obtenção de trabalho (Crossley & Highhouse, 2005 in Koen et al, 2010). Em atividades de orientação e de planejamento de carreira é importante identificar as estratégias utilizadas pelos indivíduos, bem como promover o uso de estratégias mais eficientes. Sob uma perspectiva teórica, é importante também compreender o que leva as pessoas a usarem diferentes tipos de estratégias. Nesse sentido, a literatura aponta duas variáveis que podem estar associadas aos comportamentos de busca de emprego: a adaptabilidade de carreira e a empregabilidade. A adaptabilidade de carreira refere-se às capacidades que uma pessoa tem para lidar com as diversas tarefas e transições que a construção de uma carreira requer (Savickas, 2004). Quatro dimensões são usualmente consideradas na adaptabilidade: preocupação, confiança, curiosidade e controle. Já a empregabilidade pode ser entendida como o envolvimento ativo de trabalhadores em atividades que apresentam necessidade de ajuste (Fugate & Kinicki, 2008). No modelo teórico adotado neste estudo, a empregabilidade envolve abertura à mudança no trabalho, proatividade no trabalho e na carreira, motivação na carreira, resiliência no trabalho e na carreira, e identidade de trabalho (Fugate et al., 2004).

Objetivo

Verificar, exploratoriamente, se existem associações entre estratégias de busca de emprego com adaptabilidade de carreira e empregabilidade.

Método

Delineamento e participantes

- Participaram do estudo, até o momento, 34 indivíduos com nível superior completo e em processo de busca de emprego.

Instrumentos

- Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC): avalia quatro dimensões (preocupação, controle, curiosidade e confiança) (Silveira, 2013);
- Escala de Busca de Informação de Emprego (EBIE): avalia três perfis de busca de emprego (acidental, exploratória e focada) (Crossley & Highhouse, 2005);
- Inventário de Empregabilidade (IE): avalia abertura à mudança no trabalho, proatividade no trabalho e na carreira, motivação na carreira, resiliência no trabalho e na carreira, e identidade de trabalho.

Procedimentos

- A coleta de dados foi realizada via internet, através da plataforma *SurveyMonkey*.
- As relações entre as variáveis foram investigadas através de correlações de Pearson, sendo usado um nível de significância de 10%.

Resultados

- Foram observadas correlações significativas apenas para as dimensões de estratégias de busca de emprego denominadas Busca Acidental (EBIE) e Busca Focada (EBIE).
- A Busca Acidental mostrou-se negativamente relacionada com:
 - Motivação (IE), $r=-0,51$
 - Proatividade (IE), $r=-0,49$
 - Curiosidade (EAC), $r=-0,45$
 - Preocupação (EAC), $r=-0,40$
- A Busca Focada apresentou correlação positiva com:
 - Identidade (IE), $r=0,41$

Conclusão

Os resultados mostram, portanto, que pessoas com baixa motivação, baixa proatividade, baixa curiosidade e baixa preocupação com o futuro tendem a usar mais estratégias acidentais de busca de emprego. Por outro lado, pessoas com níveis mais altos de identidade (em relação à carreira) tendem a usar mais estratégias focadas na busca por trabalho. Tais resultados indicam a importância de serem trabalhados, junto a clientes em busca de emprego, aspectos relacionados à sua adaptabilidade de carreira e empregabilidade. Ressalta-se, no entanto, que este é um estudo em andamento e que os resultados são ainda preliminares, na medida em que é necessário ampliar a amostra da pesquisa.

Referências

- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
- Koen, J., Klehe, U.C. & Annelies, E.M.V.V. (2010). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82, 37- 48.
- Savickas, M. L. (2004). The theory and practice of career construction. In: S. Brown, & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, pp. 42-70. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Silveira, A. A. (2013). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidência de Validade e Fidedignidade em uma Amostra de Universitários Brasileiros. Dissertação de Mestrado não publicada, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.

