

DM

**O Impacto da Personalidade e da Exploração de Carreira  
na Certeza da Tomada de Decisão de Carreira e Bem-estar  
dos Estudantes do Ensino Superior**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**Vera Lúcia Heleno Vinagre**

MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO



UNIVERSIDADE da MADEIRA

*A Nossa Universidade*

[www.uma.pt](http://www.uma.pt)

junho | 2024

# **O Impacto da Personalidade e da Exploração de Carreira na Certeza da Tomada de Decisão de Carreira e Bem-estar dos Estudantes do Ensino Superior**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**Vera Lúcia Heleno Vinagre**

MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO

ORIENTAÇÃO

Nuno Miguel Vieira Rodrigues

COORIENTAÇÃO

Maria do Céu Taveira

*“Quia nulla  
epigrapha plus mihi sensum faceret quam verba soluta quae me ventus inducit in hoc  
melodiam vitae meae;  
Amare,  
Artem,  
Educatio,  
Felicitatis,  
Gratia,  
Libertas,  
Sapientia,  
Et Somnium.”*

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar, um agradecimento eterno ao Professor Doutor Nuno Rodrigues, que irei considerar sempre como meu mestre. Obrigada pelo seu apoio, pela sua paciência e por todas as aprendizagens que me deixou ao longo deste percurso formativo. Tive ainda a oportunidade de ter o seu acompanhamento nos meus primeiros passos na área da investigação, permitindo-me adquirir competências e conhecimentos que só foram possíveis com a sua orientação. Tê-lo-ei sempre como um exemplo a seguir enquanto professor e ser humano.

Agradeço também à Professora Doutora Maria do Céu Taveira, por ter aceite esta orientação, mesmo sem me conhecer. Obrigada por toda a sua disponibilidade e cuidado na realização desta dissertação.

Agradeço às minhas amigas Raquel e Sofia, pela paciência ao longo destes anos de curso, por estarem presentes em todos os momentos, nos felizes e nos de muitas lágrimas. Obrigada de coração!

Agradeço às minhas colegas Beatriz, Cíntia, Cristina, Daniela, Gonçalves, Jéssica, Marília, Margarida e Maria Catarina, pela dedicação e paciência em tantas horas de trabalhos de grupo e conversas partilhadas.

Agradeço aos meus colegas Maia e Pedro pelo apoio e pelos momentos de alegria que me proporcionaram.

Agradeço à Professora Doutora Soraia, por me motivar a acreditar em mim e pelo seu suporte todas as vezes que eu tinha numerosas dúvidas.

Agradeço à minha família da Madeira, Mariana, Madrinha, Padrinho e Roberto por tão bem me terem acolhido na vossa Ilha.

Agradeço aos meus irmãos de coração, Rúben e Cristiana, e ao seu Pai Nelson, pelo apoio que me têm dado ao longo da minha vida.

Agradeço à minha afilhada Leonor, pelo carinho que me dá há 15 anos.

Agradeço ao Narciso pela sua amizade desde sempre.

Agradeço à minha família paterna, Avô António, Pai Eliseu, irmãos Henrique, Catarina e Sofia pelas suas presenças.

Agradeço à minha Avó Graziela pela seu carinho.

À memória da minha Avó Catarina e da minha Bisavó Mariana, obrigada por terem cuidado de mim, estiveram e estarão sempre presentes no meu coração.

Agradeço ao meu cunhado Tiago, por todas as horas que disponibilizou para os meus desabafos e pela sua paciência.

Agradeço a quem torceu sempre por mim e a quem me fez perceber o sentido da vida, compreendendo que “O FUTURO DE NÓS DIRÁ”.

Por último e muito importante, à minha mãe e às minhas irmãs Inês e Joana, porque só com elas e por elas consigo realizar os meus sonhos e tornar-me no ser humano que sou. Obrigada do fundo do coração, pela vossa paciência, amor, carinho, amizade, disponibilidade e por nunca me deixarem só nesta caminhada.

Mãe, consegui!

## Resumo

Este estudo foca-se no impacto das avaliações nucleares do *self* e no mecanismo mediador da exploração de carreira na certeza da tomada de decisão de carreira e bem-estar dos estudantes do ensino superior. Os dados foram recolhidos tendo por base um design transversal, com a aplicação de um questionário-online a 377 estudantes do ensino superior de vários cursos e instituições, residentes em Portugal. Os resultados obtidos demonstraram que as avaliações nucleares do *self* (CSE) apresentam uma correlação negativa com a exploração de carreira. As análises de mediação subsequentes revelaram que a exploração de carreira não medeia de forma significativa a relação entre as CSE e a certeza na tomada de decisão de carreira, nem entre as CSE e o bem-estar. O efeito direto das CSE na certeza da tomada de decisão de carreira foi significativo, tal como no bem-estar. O impacto das CSE na tomada de decisão de carreira ocorre de forma totalmente direta, verificando-se o mesmo no que respeita ao bem-estar. As implicações destes resultados para a promoção do bem-estar e sucesso na carreira dos estudantes são apresentadas e discutidas.

**Palavras-chave:** *Avaliação nucleares de self; exploração de carreira; certeza da tomada de decisão de carreira; bem-estar*

## **Abstract**

This study focuses on the impact of core self-evaluations and the mediating mechanism of career exploration on the certainty of career decision-making and well-being of higher education students. The data were collected based on a cross-sectional design with the application of an online questionnaire to 377 higher education students from various courses and institutions, residing in Portugal. The results showed that core self-evaluations (CSE) have a negative correlation with career exploration. Subsequent mediation analyses revealed that career exploration does not significantly mediate the relationship between CSE and certainty in career decidedness, nor between CSE and well-being. The direct effect of CSE on the certainty of career decidedness was significant, as was on well-being. The impact of CSE on career decidedness is entirely straightforward, and the same is true for well-being. The implications of these results for the promotion of well-being and career success of students are presented and discussed.

***Keywords:*** *Core self-evaluations; career exploration; career decidedness; well-being*

## Índice

Introdução .....	1
Enquadramento Teórico e Hipóteses de Investigação .....	5
Avaliações Nucleares do <i>Self</i> : Conceptualização e Relevância no Ensino Superior.....	5
Avaliações Nucleares do <i>Self</i> , Tomada de Decisão de Carreira e Bem-estar dos Estudantes do Ensino Superior.....	7
A Exploração de Carreira: Relevância e Conceptualizações.....	12
As Avaliações Nucleares do <i>Self</i> e a Exploração de Carreira.....	14
O Papel Mediador da Exploração de Carreira na Relação entre as Avaliações Nucleares do <i>Self</i> e a Certeza na Tomada de Decisão de Carreira .....	17
O Papel Mediador da Exploração de Carreira na Relação entre as Avaliações Nucleares do <i>Self</i> e o Bem-estar .....	19
Método .....	22
Procedimento de Recolha de Dados .....	22
Amostra.....	23
Instrumentos de Medida.....	24
<i>Avaliações nucleares do self (core self-evaluations)</i> .....	24
<i>Exploração de carreira</i> .....	26
<i>Certeza na tomada de decisão de carreira</i> .....	27
<i>Bem-estar</i> .....	28
Resultados.....	29
Teste das Hipóteses de Investigação .....	29

Teste das Hipóteses de Mediação .....	31
Discussão .....	33
Implicações Teóricas .....	33
Implicações Práticas.....	37
Limitações e Pistas para Futura Investigação .....	38
Referências.....	40
Anexos .....	52
Anexo A - Parecer do Encarregado de Proteção de Dados da Universidade da Madeira ...	53
Anexo B – Instituições de Ensino Superior .....	55
Anexo C – Cursos Superiores Frequentados .....	57

### Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Modelo integrado das relações entre as variáveis de CSE, exploração de carreira, certeza da tomada de decisão de carreira e bem-estar .....	21
--	----

### Índice de Tabelas

<b>Tabela 1.</b> Médias, desvios padrão e coeficientes de correlação de Pearson .....	30
<b>Tabela 2.</b> Resultados das análises de mediação para o teste do papel mediador da exploração de carreira na relação entre as core self-evaluations e a certeza na tomada de decisão de carreira, realizadas com recurso à <i>PROCESS</i> .....	32

## **Lista de Abreviatura**

**CFA** – Análise Fatorial Confirmatória

**CFI** – *Comparative Fit Index*

**CSE** – *Core Self-Evaluations*

**CTDC** – Certeza da Tomada de Decisão de Carreira

**IC** – Intervalo de Confiança

**RMSEA** – *Root Mean Square Root of Approximation*

**SCCT** – Teoria Sociocognitiva da Carreira

**SE** – Erro Padrão

**SRMR** – *Standardized Root Mean Square Residual*

**TLI** – *Tucker-Lewis Index*

## Introdução

O ensino superior tem recebido particular atenção ao longo do século XXI por parte dos investigadores do domínio da psicologia da educação, afirmando-se como um contexto de desempenho fundamental para a promoção do desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos, com implicações importantes na economia dos respetivos países. De entre os seus contributos fundamentais a este nível incluem-se, a formação de capital humano, a criação de conhecimento e a transferência de *know-how*, que diz respeito à transmissão de conhecimento e técnicas de uma determinada área específica que visam fortalecer a entidade recetora desta informação (Bücker et al., 2018; Faria, 2018; Ferreira, 2019).

A entrada no ensino superior e, simultaneamente, na fase de desenvolvimento correspondente à adultez emergente, transporta a necessidade de desenvolver a capacidade de tomada de decisão de carreira dos estudantes do ensino superior, promovendo que estes possam tomar decisões de forma autónoma e alinhadas com os seus objetivos pessoais e profissionais (Akkermans et al., 2023; Bücker et al., 2018; Taveira, 1997). De resto, o ensino superior apresenta-se como um contexto crucial para o desenvolvimento da capacidade de tomada de decisão de carreira, por se tratar de um contexto formativo por definição, que tende a promover a construção da empregabilidade dos seus estudantes, através da facilitação do planeamento de carreira, contribuindo para a consecução de níveis mais elevados de bem-estar psicológico (Ferreira & Ferreira, 2001; Filipe, 2021; Rottinghaus et al., 2009).

No que se refere ao processo de tomada de decisão de carreira, no quadro dos contextos educativos, as abordagens teóricas, como o modelo de exploração de carreira de Jiang et al. (2019) e a teoria sociocognitiva da carreira de Lent et al. (1994), identificam um conjunto de antecedentes individuais e contextuais da tomada de decisão de carreira, atitudes e comportamento relacionados (e.g., dificuldades de decisão), designadamente no contexto do

ensino superior e respetiva transição para o mercado de trabalho (Jiang et al., 2019; Lent et al., 1994).

O presente estudo desenvolve-se em torno desta problemática, e visa contribuir para a literatura a respeito da exploração de carreira, centrando-se na análise do impacto das avaliações nucleares do *self* (*core self-evaluations*, CSE) no grau de certeza com que os estudantes universitários tomam a sua decisão de carreira (*career decidedness*), bem como do impacto deste meta-traço de personalidade nos seus níveis de bem-estar. Adicionalmente, o estudo pretende contribuir para mapear os mecanismos psicológicos através dos quais este traço de personalidade influencia a certeza na tomada de decisão, centrando-se no construto de exploração de carreira.

Além disso, de acordo com o modelo de Jiang e os seus colaboradores (2019), a exploração de carreira assume um papel crucial como variável mediadora, através da qual diferentes antecedentes influenciam o processo de tomada de decisão. A exploração de carreira é definida como um processo psicológico que envolve atitudes, comportamentos e pensamentos, permitindo ao indivíduo conhecer-se e compreender diversas vocações, sendo crucial para o desenvolvimento da identidade profissional (Cheung, 2015; Jiang et al., 2019; Taveira, 2000).

A investigação prévia sugere que as CSE são importantes na adoção de uma abordagem ativa e de aproximação aos desafios por parte dos estudantes do ensino superior. Deste modo, as CSE contribuem para que os indivíduos persistam na prossecução dos seus objetivos e na tomada de decisão, particularmente quando percecionem estas ações, de exploração vocacional, de forma desafiante (Chang et al., 2012; Pires, 2020).

Para a consecução destes objetivos de investigação, o presente estudo adota como matriz teórica o modelo de exploração de carreira de Jiang et al. (2019), que identifica antecedentes individuais e contextuais chave da exploração de carreira. Nos antecedentes

individuais incluem-se: (a) a personalidade (e.g., *big five*, autoavaliações nucleares do *self*); (b) as crenças pessoais, relacionadas com a capacidade individual (e.g., autoeficácia na decisão de carreira) e com a orientação para o futuro (e.g., esperança); (c) os interesses de carreira (e.g., RIASEC, realista, investigativo, artístico, social, empreendedor, convencional); (d) a motivação intrínseca; (e) estados psicológicos (e.g., ansiedade, *stress*); e (f) os fatores demográficos (e.g., fase do percurso académico/universitário). Por seu turno, os antecedentes contextuais incluem o suporte social, o clima contextual e as barreiras sociais/interpessoais (e.g., interferência parental nas carreiras) que afetam o estudante na sua exploração e subsequente na tomada de decisão de carreira (Jiang et al., 2019). Este estudo irá focar-se, como antecedente individual nas avaliações nucleares do *self*, devido à sua relevância teórica e ao potencial ainda pouco explorado neste contexto. A importância de direcionar a atenção para as CSE reside na sua capacidade única de refletir as perceções gerais de uma pessoa sobre os seus valores e competências, influenciando assim as escolhas e ações relacionadas à carreira (Jiang et al., 2019).

As variáveis consequentes do modelo referido (i.e., *Outcomes*) são: (a) a eficácia e precisão na decisão de carreira (e.g., autoeficácia na decisão de carreira, decisão/indecisão de carreira e dificuldades na tomada de decisão); (b) competências de carreira/conhecimento/recursos (e.g., adaptabilidade de carreira, desenvolvimento de aquisição de conhecimento, aquisição de informação e empregabilidade); (c) identidade de carreira; (d) atitudes de carreira (e.g., orientação para a carreira e satisfação no trabalho); e por fim (e) comportamento de carreira (e.g., escolha de carreira) (Jiang et al., 2019).

Nesta lógica, é plausível advogar que os indivíduos dotados de avaliações nucleares do *self* positivas estão mais predispostos a explorarem ativamente a sua carreira para enfrentar desafios e realizar uma procura proativa por oportunidades de aprendizagem e crescimento na esfera profissional (Chang et al., 2012).

Esta proposição encontra suporte teórico na teoria cognitiva social de Bandura (1986) que postula que indivíduos com CSE mais positivas tendem a enfrentar, em vez de evitar, desafios. O efeito positivo das CSE é também coerente com o quadro explicativo da abordagem/evitação dos efeitos que este meta-traço tem nos resultados de trabalho. De acordo com o modelo de Chang et al. (2012), os indivíduos com elevados valores de CSE são mais orientados a avaliar situações a partir de uma abordagem positiva e perseguir objetivos e resultados construtivos, bem como a evitar resultados negativos, evidenciando mais resistência a estímulos negativos. Para além disso, os indivíduos com CSE mais elevadas, inclusive os elementos emocionais, como a autoestima e a autoeficácia generalizada elevadas, tendem a permanecer otimistas diante do insucesso, persistindo a situações difíceis, onde, inclusive, observam essas mesmas situações como desafios ao invés de mais um insucesso (Chang et al., 2012; Judge & Kammeyer-Mueller, 2011). Esta mentalidade positiva tende a apoiar a proatividade do indivíduo e a permitir perspectivas favoráveis quanto à obtenção de sucessos no futuro, em vários contextos, inclusive no trabalho. Portanto, a influência positiva das CSE no processo da tomada de decisão de carreira pode ser entendida à luz da disposição desses indivíduos para encarar ativamente as complexidades inerentes à exploração vocacional (Chang et al., 2012; Gati et al., 1996).

Assim, partindo de ambos estes quadros teóricos, este estudo visa contribuir para a literatura através do teste deste modelo de mediação, segundo o qual o efeito positivo das CSE dos estudantes do ensino superior no grau de certeza da sua tomada de decisão de carreira e no seu bem-estar ocorre por via das suas ações de exploração de carreira (Jiang et al., 2019).

Apesar da relevância teórica das CSE para a exploração proativa e para uma consequente tomada de decisão de carreira mais informada e sólida, a literatura a respeito do papel da personalidade tem explorado predominantemente a influência dos cinco fatores de

personalidade (*Big Five*) e da personalidade proativa nestas variáveis, permanecendo omissa relativamente ao papel das CSE (Jiang et al., 2019).

De um ponto de vista prático, os resultados obtidos neste estudo têm implicações substanciais. Ao integrar as CSE nas estratégias de desenvolvimento pessoal e profissional, os profissionais podem aprimorar as abordagens de orientação de carreiras, proporcionando aos indivíduos um caminho mais sólido nas suas escolhas profissionais. Reconhecer a importância das CSE na tomada de decisões de carreira também permite uma adaptação efetiva de programas e recursos, promovendo ambientes de trabalho mais favoráveis ao desenvolvimento e à satisfação profissional. Essas considerações práticas destacam a necessidade de uma abordagem mais abrangente, incorporando as CSE como um fator essencial no processo de desenvolvimento e orientação para a carreira.

### **Enquadramento Teórico e Hipóteses de Investigação**

#### **Avaliações Nucleares do *Self*: Conceptualização e Relevância no Ensino Superior**

As avaliações nucleares do *self* são um construto unidimensional da personalidade, referente às avaliações basilares que os indivíduos realizam a respeito das suas próprias capacidades, competências e valores pessoais (Judge, 1997; Judge et al., 2003; Judge, 2009). Este construto é representado por quatro elementos disposicionais nucleares que desempenham um papel crucial na formação do autoconceito e da confiança dos indivíduos (Bono & Colbert, 2005). Neste sentido, as avaliações nucleares do *self* são compostas pela avaliação que os indivíduos realizam acerca da sua: (a) autoestima, valor geral que o indivíduo percebe sobre si próprio; (b) autoeficácia, autoavaliação da capacidade de desempenho e de trabalho com sucesso; (c) estabilidade emocional, reflete a tendência do indivíduo em sentir-se calmo, confiante, estável e seguro; e (d) locus de controlo, crença de que os efeitos pretendidos resultam do comportamento do próprio indivíduo e não de fatores

externos, de carácter temporário ou aleatório (Chang et al., 2012; Chen, 2012; Judge et al., 2003; Judge & Bono, 2001).

De um ponto de vista teórico, estas características são consideradas elementos nucleares do *self* já que respeitam três critérios chave: (a) avaliação, serem baseados em autoavaliações pessoais, em oposição a meras particularidades de si mesmos ou de outros; (b) fundamentalidade, serem fundamentais para a construção e estruturação do autoconceito; e (c) amplitude, a sua autoavaliação do *self* possui uma aplicação e amplitude transversais a diferentes situações e contextos (Bono & Judge, 2003; Chang et al., 2012; Chen, 2012; Judge, 1997).

De acordo com Judge et al. (2004), apesar de inter-relacionados os quatro elementos disposicionais das CSE são específicos e distintos. Em particular, a autoestima e a autoeficácia diferenciam-se porque a autoestima está diretamente relacionada com a avaliação que o próprio indivíduo realiza do seu valor enquanto ser humano, enquanto a autoeficácia representa a avaliação que o próprio realiza relativamente à sua capacidade de lidar com os acontecimentos e agir perante os mesmos. Nesta linha os autores referem também que, a autoeficácia partilha semelhanças com o locus de controlo, mas que ainda assim estes construtos preservam a sua especificidade, já que a autoeficácia remete para a crença de que o indivíduo é capaz de executar eficazmente determinados comportamentos ou tarefas, enquanto que, o locus de controlo relaciona-se com a confiança que os indivíduos têm quando controlam os seus resultados. Por seu turno, a estabilidade emocional reflete a predisposição do indivíduo em sentir-se confiante, seguro e estável, o que naturalmente se relaciona com os aspetos de controlo e confiança nas próprias capacidades, e mesmo de autoapreciação, contemplados nos restantes elementos disposicionais das CSE (Bono & Judge, 2003; Judge & Bono, 2001; Judge et al., 2004). Em suma, a autoestima, a autoeficácia, a estabilidade emocional e o locus de controlo possuem semelhanças do ponto de vista

conceptual, designadamente o facto de se tratarem de traços com um polo positivo e a partir dos quais os indivíduos se autoavaliam e descrevem o seu *self*.

A investigação empírica prévia tem demonstrado que os quatro traços anteriormente descritos encontram-se inter-relacionados, convergindo na formação de um único fator de ordem superior, as avaliações nucleares do *self* (Bono & Judge, 2003; Chang et al., 2012; Judge, 2009; Judge et al., 2004; Judge & Bono, 2001).

As CSE representam, assim, um meta-traço de personalidade que se constitui num preditor robusto dos comportamentos, atitudes e bem-estar individual em múltiplos contextos, designadamente nos contextos educativos e organizacionais (Judge et al., 2021; Stanek & Ones, 2018).

### **Avaliações Nucleares do *Self*, Tomada de Decisão de Carreira e Bem-estar dos Estudantes do Ensino Superior**

Adicionalmente, a investigação tem facultado evidência empírica, segundo a qual os indivíduos que possuem uma maior autoestima e autoeficácia, tendem a desenvolver um maior grau de certeza na sua tomada de decisão de carreira (Park et al., 2018). Nesse sentido, como ambos os recursos psicológicos (i.e., a autoestima e autoeficácia) são representados, na sua valência disposicional, no constructo de CSE, é teoricamente defensável a influência positiva deste meta-traço na redução da incerteza e das dificuldades na tomada de decisão de carreira (Park et al., 2018; Sutzko et al., 2022). Tal é suscetível de ocorrer já que os indivíduos com avaliações nucleares do *self* positivas tendem a capitalizar sob esses recursos disposicionais facilitadores (e.g., autoeficácia, autoestima, estabilidade emocional, locus de controlo) na aproximação aos desafios, por contraste com os que possuem avaliações nucleares do *self* negativas, que tendem a adotar uma postura mais passiva omissa e de evitamento (Chang et al., 2012; Pires, 2020). Este sentido de agência apoiado também pelas CSE, visa promover comportamentos proativos que tem como consequentes, a aprendizagem

e o envolvimento dos indivíduos nas tarefas, independentemente do seu nível de exigência, contribuindo assim para níveis de desempenho e bem estar mais elevados (Judge et al., 2004; Pires, 2020).

Apesar da relevância teórica das CSE para a exploração proativa e para uma consequente tomada de decisão de carreira mais informada e sólida, a literatura a respeito do papel da personalidade tem explorado predominantemente a influência dos cinco fatores de personalidade (*Big Five*) e da personalidade proativa nestas variáveis, permanecendo omissa relativamente ao papel das CSE (Jiang et al., 2019). No entanto, as CSE são identificadas na literatura como um antecedente chave das variáveis anteriormente referidas, designadamente no modelo de exploração de carreira de Jiang e os seus colaboradores (2019).

Além do mais, os modelos de desenvolvimento e tomada de decisão de carreira, como a teoria sociocognitiva da carreira (SCCT) (Lent et al., 1994), identificam este sentido de agência individual como chave para a uma exploração e decisão eficaz no que toca à carreira. Esta teoria, desenvolvida por Lent e os seus colaboradores (1994), contribui significativamente para a explicação do processo da tomada de decisão de carreira, considerando as escolhas, o desempenho e os interesses do indivíduo (Teixeira, 2009). Esta teoria foi desenvolvida por Lent, Brown e Hackett (1994), tendo como base a teoria sociocognitiva de Bandura, integrando os conceitos de agência humana, autoeficácia, objetivos e expectativas de resultados. A SCCT fundamenta-se em pressupostos construtivistas, destacando o papel ativo do indivíduo na construção do seu conhecimento e desenvolvimento. Nesse contexto, a SCCT afirma que a capacidade individual não só influencia o próprio desenvolvimento, como também exerce um impacto significativo no ambiente envolvente, tendo, portanto, uma relação bidirecional. Neste sentido, a SCCT reconhece a interconexão dinâmica entre a capacidade do indivíduo, do seu desenvolvimento pessoal e do ambiente, enfatizando a natureza recíproca desta influência.

Esta perspectiva identifica os processos através dos quais os indivíduos constroem os seus interesses académicos e ocupacionais, estabelecem as suas opções educacionais e ocupacionais e como atingem níveis elevados de sucesso, tanto no ensino, como no trabalho (Park et al., 2018). Para além disso a SCCT enfatiza o papel das aprendizagens e da autoeficácia como principais variáveis do desenvolvimento vocacional e das “estratégias de adaptação às mudanças impostas pela conjuntura atual” (Teixeira, 2009, p. 48).

A maioria dos estudantes do ensino superior possuem consciência da importância da ação da tomada de decisão de carreira, nutrindo preocupação com as suas futuras profissões, contudo nem sempre adotam uma abordagem ativa em termos de exploração de carreira no sentido de reduzir a sua incerteza ou indecisão de carreira (Park et al., 2018).

Vários estudos abordam os componentes específicos das avaliações nucleares do *self* em relação à carreira, oferecendo *insights* teóricos e algumas evidências particularmente pertinentes para este estudo (Brown et al., 2003; Hackett et al., 1995). Apesar dos estudos existentes, é crucial observar que a literatura destaca a necessidade de maior investigação que explore a relação dos quatro traços nucleares do *self*, i.e., as CSE, e a tomada de decisão de carreira. Assim, tendo por base os aspetos teóricos referidos, o presente estudo assume a proposição de que as CSE possuem uma influência positiva no grau de certeza percebido pelos estudantes do ensino superior relativamente à sua tomada de decisão de carreira, partindo assim da hipótese de que:

**Hipótese 1:** As avaliações nucleares do *self* relacionam-se positivamente com a tomada de decisão de carreira.

Todavia, como assinalado, os estudantes que percebem as suas autoavaliações nucleares do *self* de forma positiva, tenderão a mitigar as suas preocupações no decorrer do processo e a adotar uma postura mais ativa no processo de tomada de decisão de carreira, experienciando um maior bem-estar no seu percurso académico (Cruz et al., 2013). Assim,

este estudo assume, como se especifica de seguida, que o efeito das CSE aumentam a eficácia e certeza de como os estudantes realizam a sua tomada de decisão de carreira e, é passível de conduzir também a que os mesmos experienciem um maior nível de bem-estar. De modo consistente, a investigação mostra que as CSE constituem um preditor relevante de diferentes indicadores de bem-estar, como a satisfação no trabalho, a satisfação com a vida e a prosperidade ou "*thriving*" no trabalho. Como referido, as avaliações nucleares do *self* apresentam correlações de magnitude média e até forte com diferentes indicadores de bem-estar (e.g., prosperidade) (Extremera & Rey, 2018; Hsieh et al., 2019; Kleine et al., 2019).

O *thriving*, é crucial para os estudantes do ensino superior, por estar diretamente ligado ao seu bem-estar emocional. Quando os estudantes se encontram num estado emocional positivo, estão mais propensos a lidar com desafios académicos, manter o foco nas tarefas e manter uma procura ativa pela aprendizagem. O sentimento de realização e autonomia promovido pelo *thriving* não só melhora o desempenho académico, como também contribui para uma experiência universitária mais significativa. Por conseguinte, o presente estudo socorre-se desta operacionalização de bem-estar psicológico, i.e., o construto de prosperidade, pela sua relevância para os estudantes do ensino superior, como uma variável critério adicional (Kleine et al., 2019; Porath et al., 2012; Silva, 2022; Spreitzer et al., 2005). Assim, o *thriving* define-se como um estado psicológico composto pela junção das variáveis, vitalidade e aprendizagem.

Partindo da conceptualização do bem-estar enquanto fenómeno multidimensional composto por facetas complementares, a vitalidade é reconhecida como a obtenção de vivências e experiências agradáveis, representando assim a componente hedônica do bem-estar. Ryan e Deci (2001) destacam a importância da vitalidade, relacionando-a com a satisfação das necessidades psicológicas básicas (e.g., autonomia). A vitalidade, neste contexto, reflete um estado de energia positiva, contribuindo para uma sensação geral de

bem-estar. Os indivíduos que experienciam um maior crescimento e prosperidade, tendem a experienciar níveis mais elevados de energia e vitalidade. Por sua vez, a aprendizagem enquanto forma de promover e efetivar o potencial do indivíduo, representa a componente eudaimônica do bem-estar (Kleine et al., 2019; Ryan & Deci, 2001; Spreitzer et al. 2005). Neste sentido, quando os indivíduos desenvolvem mais competências, evoluem o seu conhecimento e tendem a fortalecer a sua autoconfiança. Deste modo, os indivíduos experienciam um sentido de prosperidade e crescimento pessoal que reforça o seu bem-estar (Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2015).

Em suma, o presente estudo adota esta conceptualização de bem-estar pelo seu foco na avaliação da percepção individual de crescimento pessoal e funcionamento aprimorado, marcado pela aprendizagem contínua e vitalidade. Um volume importante de investigação, na qual se inclui o trabalho de Rosenberg (1965) sobre autoestima e autoimagem na adolescência e adultez emergente, e a investigação de Baumeister e os seus colaboradores (2003) sobre a relação entre a elevada autoestima e os vários resultados, fornecem *insights* relativos à forma como os indivíduos se avaliam a si e que está intrinsecamente ligada ao seu bem-estar psicológico. Para além disso, a teoria da autodeterminação de Deci e Ryan (2000) acrescenta uma dimensão crucial, destacando a importância da autodeterminação na procura dos objetivos e como a autonomia é fundamental para a realização pessoal e para o bem-estar. Do mesmo modo, a investigação de Harter (1999) relativa ao desenvolvimento do *self*, evidencia que as avaliações nucleares do *self* desempenham um papel central na formação da identidade e na percepção de satisfação com a vida. Em suma, estes estudos sustentam a hipótese de que as avaliações nucleares do *self* são fundamentais na promoção do bem-estar. Neste sentido, constitui-se como uma variável suscetível de receber o efeito positivo das CSE, bem como, de influenciar de forma construtiva o processo de exploração e tomada de decisão de carreira (Chen et al., 2023; Porath et al., 2012).

Assim, este estudo visa contribuir para a investigação relacionada através da análise da influência das CSE, em que estas facilitam a que os estudantes desenvolvam a sua prosperidade psicológica no ensino superior (i.e., aprendizagem e vitalidade) e usufruam, em última instância, de maiores níveis de bem-estar (Judge et al., 2004). Pelo que este estudo parte da hipótese de que:

**Hipótese 2:** As avaliações nucleares do *self* relacionam-se positivamente com o bem-estar.

### **A Exploração de Carreira: Relevância e Conceptualizações**

O ensino superior desempenha um papel crucial na definição e orientação da trajetória profissional dos estudantes, onde, para além destes adquirirem competências profissionais, tendem a desenvolver atividades de exploração e preparação para o mercado de trabalho que impactam diretamente na sua empregabilidade futura (Aguillera et al., 2019).

O construto de exploração de carreira abarca atitudes, comportamentos e pensamentos do indivíduo, possibilitando-o de adquirir conhecimentos sobre si próprio e sobre as suas vocações, de notar ainda, o impacto significativo da interação do indivíduo com o meio, patenteando este, uma fonte relevante de informação (Cheung, 2015). Neste sentido, a exploração de carreira é um processo psicológico que abarca a procura e o processamento de informação, como também a idealização de que o indivíduo perspetiva para si próprio nas múltiplas opções vocacionais, considerando o meio que o envolve. Considera-se assim, um processo fulcral para o desenvolvimento da identidade profissional do indivíduo (Jiang et al., 2019; Taveira, 2000).

Nas primeiras abordagens, a ênfase era sobretudo colocada na frequência e diversidade de comportamentos exploratórios relacionados à investigação realizada de informações sobre o ambiente envolvente em detrimento das valências motivacionais e emotivas da exploração de carreira. Para além do referido, estas conceções orientam a investigação e a intervenção na exploração de carreira sobretudo com o foco nos adultos e

adultos emergentes, existindo um menor número de estudos centrados nos restantes estágios de vida (Jiang et al., 2019; Taveira, 2000).

Nesta linha, a exploração de carreira era definida, na génese, como um conjunto de comportamentos de procura de informação e, também, como uma competência de execução de tarefas de índole vocacional (Thoresen et al., 1967). A segunda conceptualização, que emergiu na literatura, tem como base, as teorias da tomada de decisão, que definem a exploração como uma fase de todo o processo da tomada de decisão de carreira. Esta fase privilegiou a identificação e avaliação das opções profissionais de carreira realizada pelo indivíduo, que requer conhecimento e a avaliação cognitiva do mesmo (Gelatt, 1962; Harren, 1979; Taveira, 2000). A terceira conceptualização apresentada referencia-se nos modelos de desenvolvimento de carreira (Super, 1957) que concebem a exploração como uma dimensão afetiva, que requer maturidade vocacional. Neste sentido, a exploração marca uma parte do período escolar dos jovens, revelando-se numa redescoberta marcante dos mesmos, onde procuram compreenderem-se a si próprios e ao meio em que estão inseridos, promovendo assim o desenvolvimento do seu autoconceito (Taveira, 2000). Neste quadro, a exploração de carreira define-se como uma fase do desenvolvimento vocacional decorrente no período da adolescência, onde conseqüentemente atribuem menos importância aos comportamentos exploratórios que ocorrem com esta finalidade nas restantes fases de desenvolvimento do ciclo vital do indivíduo (Super, 1957; Taveira, 2000). Por último, a quarta conceptualização baseia-se na expansão dos modelos de desenvolvimento de carreira, onde o autor Jordaan (1963) define pela primeira vez a exploração de carreira, como um processo psicológico complexo que se relaciona com outros processos do ser humano, como a identidade, e que decorre ao longo da vida do indivíduo (Jordaan & Serfontein, 1963; Super et al., 1963; Taveira, 2000). Neste sentido, a exploração de carreira começa a valorizar as dimensões cognitivas e afetivas inerentes à interpretação, reinterpretação ou recreação de experiências

tidas no passado e de projetar essas mesmas experiências no futuro (Lent et al. 2022; Taveira, 2000).

Atendendo ao referido, a literatura prévia foi apresentando uma visão gradualmente mais construtivista e desenvolvimentista do conceito da exploração de carreira, evidenciando uma valorização do papel proativo do indivíduo na construção do processo de desenvolvimento que este elabora da sua carreira (Taveira, 2000).

Consequentemente, a investigação decorrente passou a conceber a exploração de carreira como um processo a partir do qual o indivíduo realiza funções adaptativas nos diversos contextos da sua vida, ao invés de ser somente uma fase do desenvolvimento vocacional. Assim, o processo da exploração de carreira abarca uma componente que recai na atitude do indivíduo, que diz respeito ao nível motivacional que este apresenta para se envolver em atividades exploratórias, particularmente no contexto vocacional (Flum & Blustein, 2000; Super, 1957; Super et al., 1963; Taveira 2000).

### **As Avaliações Nucleares do *Self* e a Exploração de Carreira**

A investigação prévia referente à exploração de carreira tem permitido situar as diferenças individuais entre os seus principais antecedentes, evidenciando que os indivíduos, incluindo os estudantes do ensino superior, diferenciam-se no grau em que se envolvem neste processo de exploração, em função de outros fatores (e.g., contextuais) (Taveira, 2000).

Neste domínio, a literatura tem-se centrado no papel das diferenças individuais de personalidade na exploração de carreira (Jiang et al., 2019). De acordo com o quadro conceptual do modelo de Jiang et al. (2019), estes antecedentes individuais e contextuais, constituem preditores de natureza distal, que promovem a otimização da eficácia do processo e da própria tomada de decisão de carreira, através de mecanismos psicológicos proximais, dos quais se destaca a exploração de carreira, que constitui assim uma variável mediadora chave segundo este modelo.

Como previamente explicito, esta pode definir-se como um processo que se caracteriza por comportamentos exploratórios e cognições que estão relacionadas com o desenvolvimento vocacional. Este processo envolve quatro aspetos: a) onde se explora; b) como se explora; c) quanto se explora; e (d) o que se explora. Estes aspetos são visíveis através de atividades amplas e relevantes vocacionalmente (e.g., estágios, voluntariados, entre outros) (Jiang et al., 2019, p.339; Stumpf et al., 1983).

Os indivíduos procuram e exploram informações de diversas fontes, das quais as primordiais são o próprio, isto é, os seus valores, interesses, competências e personalidade (*self-exploration*) e o respetivo ambiente (*environment exploration*). Durante o processo de exploração da carreira, os indivíduos consideram vários domínios ocupacionais e podem variar no foco e precisão dos seus objetivos e carreira (Jiang et al., 2019).

Esta variável é conceptualizada tendo por base duas dimensões nucleares: a) a autoexploração (*self-exploration*), é uma das dimensões da exploração de carreira, esta obriga o indivíduo a fazer uma retrospeção sobre a sua carreira, de modo a compreender como é que os seus comportamentos do passado influenciam o seu futuro profissional, tendo em conta os seus valores e objetivos; b) a exploração do ambiente envolvente (*environment exploration*), que diz respeito à exploração do meio, à procura de informação sobre possíveis profissões e ao investimento em conhecer novas áreas de interesse profissional (Jiang, 2019; Kleine et al., 2021).

A relação do meta-traço das avaliações do *self* com a exploração de carreira ainda não se encontra muito explorada e desenvolvida na literatura, contudo há investigação prévia que reporta relações significativas entre os elementos disposicionais. Assim sendo, é espectável que este meta-traço possa influenciar de forma positiva a exploração de carreira (Chen et al., 2023).

Como salientado anteriormente, as avaliações nucleares do *self* são representadas por quatro traços: (a) autoeficácia; (b) autoestima; (c) locus de controle; e (d) estabilidade emocional. Neste sentido, observando atentamente cada traço de forma isolada, a investigação evidencia uma relação positiva significativa entre a autoeficácia e a exploração de carreira (Taveira et al., 2023). Esta relação estabelece-se através da ligação entre os interesses dos indivíduos e os interesses que estes têm numa determinada área vocacional, através da própria percepção de competências (Lent et al., 1994). Para além do referido, os interesses dos indivíduos estão fortemente associados às expectativas de autoeficácia e dos resultados atingidos, sendo que, os interesses individuais tendem a aumentar a noção de competências que determinam a intenção de explorar a carreira, bem como a certeza com que tomam decisões (Betz & Vuyten, 1997; Falk et al. 2017; Lent et al., 1994).

No que respeita à relação entre a autoestima e a exploração de carreira, a investigação reporta relações positivas entre as duas variáveis (Janeiro, 2006). Rosenberg (1986) define a autoestima como uma atitude positiva ou negativa em relação ao *self*, que envolve emoções de autoaprovação, auto-respeito e autovalorização. Esta definição tem como característica fundamental os juízos de valorização pessoal, dando relevo à dinâmica cognitivo-afetiva como base da autoestima. Neste sentido, vários estudos apontam que a autoestima apresenta efeitos significativos nas atitudes de exploração de carreira (Janeiro, 2000).

Relativamente ao locus de controle, a investigação tem evidenciado a existência de uma relação positiva entre este componente e a exploração de carreira. O locus de controle diz respeito à crença, neste caso, de que a exploração profissional depende do próprio indivíduo ou de fatores externos, sendo que quanto mais elevado for o locus de controle interno, maior é a crença de que o sucesso depende somente do indivíduo. Nesta perspetiva, a literatura indica que o locus de controle é uma variável psicológica determinante para o processo de exploração de carreira (Janeiro, 2006; Janeiro, 2008; Silva et al., 2013).

Por fim, no que respeita à relação entre a estabilidade emocional e a exploração de carreira, os estudos indicam que na transição entre o término do ensino secundário e o ingresso no ensino superior existe uma associação positiva entre estas variáveis. A estabilidade emocional é descrita pela literatura como um traço de personalidade, que determina a forma como o indivíduo se adapta ao ambiente e o grau em que o faz com um nível adequado de segurança no próprio e de regulação das suas emoções. A investigação indica que uma disposição emocional favorável relativa à estabilidade emocional está relacionada com um aumento da exploração de carreira (Hirschi, 2009; Lent & Brown, 2013; Rogers et al., 2008).

Apesar de não existirem estudos que focam a relação entre o meta-traço das CSE e a exploração de carreira, a investigação prévia tem mapeado correlatos positivos entre os elementos conceituais deste construto de personalidade e a exploração de carreira, sinalizando a importância destes fatores disposicionais na exploração da carreira e na própria formação de metas profissionais. Considerando estes aspetos antecipa-se assim que:

**Hipótese 3:** As avaliações nucleares do *Self* relacionam-se positivamente com a exploração de carreira

### **O Papel Mediador da Exploração de Carreira na Relação entre as Avaliações Nucleares do *Self* e a Certeza na Tomada de Decisão de Carreira**

Como assinalado, este estudo tem como objetivo contribuir também para a literatura, através da análise da exploração de carreira como uma variável mediadora a partir da qual, as CSE surtem efeito positivo na tomada de decisão de carreira (*career decidedness*) em linha com as proposições teóricas do modelo de Jiang et al. (2019).

Esta análise visa ampliar a compreensão da interligação entre avaliações nucleares do *self* e a certeza na tomada de decisão de carreira, bem como destacar a importância

fundamental da exploração de carreira como um mecanismo psicológico chave a este nível. Neste segmento, apresentam-se as teorias e o modelo que justificam a escolha da exploração de carreira como variável mediadora. A teoria do desenvolvimento vocacional de Super (1957), que enfatiza a importância da exploração na formação das identidades ocupacionais, citando que a exploração ativa é crucial para o desenvolvimento de uma carreira sólida. Além disso, a teoria da sociocognitiva da carreira de Lent e os seus colaboradores (1994) oferece *insights* sobre como as experiências de exploração influenciam a autoeficácia nas tomadas de decisões de carreira, considerando a exploração como um componente essencial para o desenvolvimento da certeza na tomada de decisão de carreira.

Sendo a exploração de carreira um processo de provocar e manter o interesse de alguém num ambiente, é plausível advogar que os indivíduos que se envolvem em processos desta natureza questionem e explorem, de forma a adquirir novos conhecimentos valiosos (Jiang et al., 2019, p.339).

Tendo este estudo como base o modelo de Jiang et al. (2019), é importante referir que este defende uma influência positiva das avaliações nucleares do *self* na tomada de decisão de carreira, considerando a exploração de carreira como uma mediadora dessa relação. Os indivíduos que se envolvem em processos exploratórios questionam de forma ativa, testam e analisam várias identidades antes de determinarem os valores, crenças e objetivos que irão seguir (Jiang et al., 2019; Judge et al., 2010; NG & Feldman, 2010).

A revisão de literatura efetuada demonstra que existem estudos em contextos de desempenho, como o ensino superior, que posicionam a exploração de carreira como um mediador, como por exemplo, na relação entre a autoeficácia e a decisão de carreira (Betz & Vuyten, 1997). A este nível Lent et al. (2015), destacam a importância da exploração de carreira no processo da tomada de decisão de carreira, em linha com o modelo teórico de base do presente estudo. Da mesma forma, o estudo de meta-análise de Kleine et al. (2021)

contribuiu para posicionar, a um nível empírico, esta variável como mediadora, entre as variáveis de personalidade (e.g., *big five*), e as variáveis critério relativas à carreira (e.g., tomada de decisão), apoiando assim a aplicabilidade do modelo de carreira neste contexto educacional. Os resultados da meta-análise de Kleine et al. (2021) corroboram a importância da exploração de carreira na preparação dos estudantes para decisões de carreira, indicando benefícios como a redução da dúvida sobre a carreira e a melhoria da percepção de empregabilidade. Concluindo que, a exploração de carreira desempenha um papel significativo na facilitação do processo de tomada de decisão de carreira, apesar de suas complexidades e possíveis implicações emocionais (Kleine et al. 2021).

Em suma, a exploração de carreira emerge como um elo indispensável na inter-relações entre estes construtos. De resto, diversos autores reiteram a importância da variável de exploração de carreira como mediadora, destacando a relevância prática da exploração de carreira no processo de tomada de decisão (Betz & Vuyten, 1997; Kleine et al., 2021; Lent et al., 2015; Taveira, 2003).

Tendo por base as razões teóricas e empíricas apresentadas que destacam a influência das avaliações nucleares do *self*, a importância da exploração de carreira, e os princípios fundamentais delineados por modelos reconhecidos na área, propõe-se a seguinte hipótese.

**Hipótese 4:** A exploração de carreira medeia a relação entre as avaliações nucleares do *self* e a certeza na tomada de decisão de carreira.

### **O Papel Mediador da Exploração de Carreira na Relação entre as Avaliações Nucleares do *Self* e o Bem-estar**

Este estudo posiciona também a exploração de carreira como uma variável mediadora a partir da qual, as CSE surtem efeito positivo no bem-estar (*thriving*) em linha com as proposições teóricas do modelo de Jiang et al. (2019).

A avaliação positiva do *self*, parte-se, assim da premissa de que as avaliações nucleares do *self*, desempenham um papel crucial no estabelecimento do bem-estar psicológico. Como previamente explicitado, o bem-estar é operacionalizado, neste estudo, através do construto de *thriving*, que conjuga a vitalidade e aprendizagem como elementos do bem-estar individual em diversos contextos, incluindo o trabalho e o contexto acadêmico.

A vitalidade, representando a componente hedônica, reflete a experiência de vivências agradáveis, enquanto a aprendizagem, como parte da componente eudaimônica, incide sobre o desenvolvimento e a efetivação do potencial individual (Kleine et al., 2019; Ryan & Deci, 2001; Spreitzer et al. 2005).

A literatura, ao enquadrar o bem-estar como um fenômeno multidimensional, destaca a importância da autodeterminação, autoestima e identidade na promoção do bem-estar (Harter, 1999; Ryan & Deci, 2001). As avaliações nucleares do *self*, fundamentais para a formação da identidade e satisfação com a vida, são identificadas como um elo essencial nesse processo. O modelo teórico proposto por Jiang et al. (2019) propõe a concretização dos mecanismos que estabelecem esta relação, propondo a exploração de carreira como variável mediadora. As CSE fortalecem a procura ativa de informações sobre o próprio indivíduo e as oportunidades profissionais, que por sua vez contribui para um estado de crescimento pessoal e funcionamento aprimorado (Jiang et al., 2019).

A teoria da autodeterminação de Ryan e Deci (2000) sugere que as CSE influenciam o bem-estar sendo mediadas por três necessidades psicológicas inatas, nomeadamente, a competência, a autonomia e o relacionamento. De resto, existem estudos (Klein et al., 2019; Porath et al., 2012) que evidenciam que a satisfação dessas necessidades está associada a uma maior saúde mental.

No contexto da exploração de carreira, a procura pelo significado e propósito pode ser percebida como uma manifestação das necessidades psicológicas fundamentais de

autonomia e competência, podendo assim gerar, igualmente, este efeito positivo no bem-estar. A literatura prévia, como o trabalho de Savickas (1997) sobre adaptabilidade de carreira, sugere que a exploração de carreira é crucial para o desenvolvimento profissional e pessoal. A relação entre CSE, exploração de carreira e bem-estar pode ser compreendida, então, como um processo no qual a satisfação das necessidades psicológicas medeia os efeitos positivos da exploração de carreira.

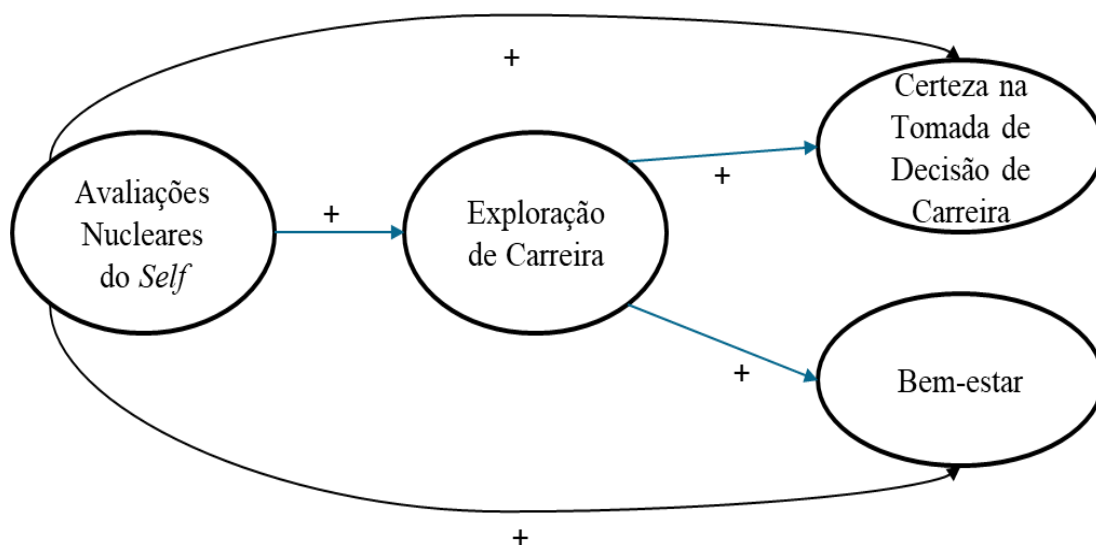
Dessa forma, formulamos a hipótese de que as avaliações nucleares do *self* estão positivamente relacionadas com o bem-estar e que esse efeito é mediado pela exploração de carreira.

**Hipótese 5:** A exploração de carreira medeia a relação entre as avaliações nucleares do *self* e o bem-estar.

Assim, a integração das hipóteses de investigação que norteiam este estudo permite propor o modelo hipotético que se apresenta na figura 1 e que mostra as relações esperadas entre as variáveis em estudo.

**Figura 1**

*Modelo hipotético integrado das relações entre as variáveis de CSE, exploração de carreira, certeza da tomada de decisão de carreira e bem-estar*



## Método

### Procedimento de Recolha de Dados

A metodologia a adotar consistiu numa abordagem quantitativa (Johnson & Christensen, 2019), partindo de um plano de investigação não experimental. Trata-se, mais concretamente de um estudo explicativo, por inquérito transversal (*cross-sectional explanatory study*, Johnson, 2001). É um estudo explicativo, visto que, para além de contribuir para a análise do papel das CSE na sua predição da tomada de decisão e bem-estar, este visa explicar como é que esta variável de personalidade influencia ambas as variáveis critério. Por se tratar de um estudo transversal, este pode suscitar problemas de bidirecionalidade (Johnson, 2001) sendo passível de assumir que de um ponto de vista teórico, as CSE, enquanto variável preditora, correspondem a um traço estável, que se estabelece previamente à exploração de carreira, bem como às variáveis critério, que foram avaliadas pelos participantes tendo por base o último semestre como marco temporal.

O respetivo projeto de investigação que orientou este estudo, bem como o questionário e o termo de consentimento foram avaliados pela Comissão de Ética da Universidade da Madeira, tendo-se recebido o parecer favorável, consultável no anexo A, para a realização do estudo, podendo deste modo iniciar-se a recolha de dados a partir de nove de novembro de 2023.

Assim os dados foram recolhidos numa única fase, com recurso à aplicação de um questionário, em formato online, que se estruturou tendo por base três secções, iniciando com uma descrição breve dos objetivos do estudo e solicitação do consentimento informado dos participantes. No respetivo termo de consentimento informado destacou-se que todas as respostas dos participantes são anónimas e confidenciais, com utilização restrita para fins de investigação, com o conhecimento de que poderiam abandonar o preenchimento a qualquer momento. Os resultados desta recolha serão apresentados apenas em termos globais, não se

procedendo a publicação de qualquer perfil individual de respostas. Além disso, os participantes foram incentivados a contactar o investigador responsável, através do contacto eletrónico disponibilizado no final do termo de consentimento, em caso de qualquer dúvida ou necessidade de esclarecimentos adicionais. Na secção seguinte do questionário, serão recolhidas as variáveis sociodemográficas, com relevância para o presente estudo, incluindo o sexo, a idade, a nacionalidade, a área de residência, o estado civil, o estatuto socioeconómico, a instituição de ensino superior, o curso e o respetivo ano. Na última secção, incluir-se-ão as medidas das *core self-evaluations*, da exploração de carreira, da certeza da tomada de decisão de carreira (*career decidedness*) e do bem-estar (*thriving*). Todos os instrumentos utilizados, bem como as suas propriedades psicométricas foram avaliadas tendo por base a amostra deste estudo que se descreve em maior detalhe na secção das medidas abaixo.

### **Amostra**

Este estudo realizou-se com recurso a uma amostra de 377 estudantes do ensino superior, pertencentes a diversas Universidades e Institutos Politécnicos Portugueses. Para a recolha da amostra, adotou-se um método de amostragem não probabilístico, nomeadamente de amostragem por conveniência (Johnson & Christensen, 2017). No total, 69 estudantes são do sexo masculino (18.3%) e 308 do sexo feminino (81.7%). Relativamente à amplitude etária, os participantes possuem idades compreendidas entre os 18 e os 60 anos, com uma idade média de 24.60 anos ( $DP = 8.35$ ). Quanto à instituição do ensino superior, 153 participantes (40.6%) pertencem à Universidade da Madeira, 24 (6,4%) à Universidade de Aveiro, 17 (4,5%) ao Instituto Politécnico de Bragança, 15 (4,0%) à Universidade da Maia, 13 (3,4%) à Universidade de Lisboa, 13 (3,4%) ao Instituto Miguel Torga, 10 (2,7%) à Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro e outras instituições de ensino superior (35%), que se detalham no anexo B.

No que diz respeito ao curso, 177 estudantes (46.7%) frequentam o curso de psicologia, 33 (8.8%) o curso de enfermagem, 18 (4.8%) o curso de música, 15 (4.0%) o curso de Gestão, 14 (3.7%) o curso de design, 13 (3.4%) o curso de engenharia, 11 (2.9%) o curso de comunicação, cultura e organizações, 10 (2.7%) o curso de termalismo e bem-estar, sendo que 86 participantes (23%) pertencem a um conjunto particularmente diverso de cursos como se descreve no anexo C. Quanto ao ano de curso, a totalidade da amostra, 41 participantes (10.9%) pertencem ao 1º ano, 85 (22.5%) ao 2º ano, 101 (26.8%) ao 3º ano. Para além disso, 61 participantes (16.2%) ao 4º ano, que corresponde ao 1º ano do ciclo de mestrado, 64 (17%) ao 5º ano, o equivalente ao 2º ano de mestrado e 25 (6,6%) a outros anos.

### **Instrumentos de Medida**

Os instrumentos em apreço incluem a versão portuguesa adaptada das *Core Self-Evaluations Scale* (CSES; Judge et al., 2003) elaborada por Pires (2020), a versão portuguesa adaptada do *Career Exploration Survey* (Stumpf et al., 1983) elaborada por Taveira (1997), a *Career Decidedness scale* (Lounsbury et al., 2005) e a versão portuguesa da escala de *Thriving* (Porath et al., 2012) elaborada por Gomes da Silva (2022).

As medidas em apreço encontram-se previamente estudadas com amostras portuguesas, que atestam a sua adequada validade de construto e fiabilidade. A dimensionalidade foi avaliada neste estudo tendo por base a análise fatorial confirmatória e a estimação da fiabilidade realizou-se através do cálculo do alfa de *Cronbach* seguindo as indicações de Pituch e Stevens (2015) e de Tabaschik e Fidel (2007).

#### ***Avaliações nucleares do self (core self-evaluations)***

O instrumento a utilizar para a variável avaliações nucleares do *self* é a *Core Self-Evaluation Scale* (CSES) de Judge e os seus colaboradores (2003), na sua versão portuguesa de Pires (2020). Esta escala é composta por 12 itens, incluindo por exemplo o item “Estou confiante de que vou alcançar o sucesso que mereço na vida”. As respostas são obtidas tendo

por base uma escala tipo *Likert* de cinco pontos ( $1 = \text{Discordo fortemente}$  a  $5 = \text{Concordo fortemente}$ ) (e.g., “Estou confiante de que vou alcançar o sucesso que mereço na vida”).

Antes de testar as hipóteses, realizou-se a análise fatorial confirmatória (CFA), com a estimativa de máxima verossimilhança para reunir as evidências sobre a validade de construto e a distinção empírica das escalas a estudo. Para avaliar o ajustamento dos modelos, foram consideradas as estatísticas do qui-quadrado ( $\chi^2$ ), *Comparative Fit Index* (CFI), o *Tucker-Lewis Index* (TLI), o *Root Mean Square Root of Approximation* (RMSEA) e o Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Os valores de corte recomendados de CFI e TLI  $> .90$ , preferencialmente superiores a  $.95$ , foram adotados como suporte a um ajuste adequado do modelo, enquanto SRMR e RMSEA  $< 0,08$  ou  $< 0,10$  também foram considerados como indicativos de um ajuste aceitável ou bom do modelo, respetivamente (Steiger, 1990). Adicionalmente, baseamo-nos no teste de diferença  $\chi^2$  para determinar o modelo mais adequado ao comparar o modelo hipotético com modelos alternativos plausíveis (Kelloway, 2015).

Como referido, para avaliar a validade de constructo deste instrumento na presente amostra, procedeu-se a uma análise fatorial confirmatória no sentido de testar um modelo de medida unifatorial, como previsto teoricamente. Nesse sentido, os resultados mostraram que este modelo possui um nível de ajustamento aos dados apenas liminarmente admissível ( $\chi^2 [48, N = 377] = 158,69, p < .001$ ; CFI =  $.93$ ; TLI =  $.90$ ; RMSEA =  $.08$ ; SRMR =  $.06$ ). Assim, este modelo, considerando os índices globais, é aceitável. Os itens revelaram saturações adequadas com valores compreendidos entre  $.51$  e  $.77$ . O alfa de *Cronbach* da escala, reportado por Judge e os seus colaboradores (2003) foi de  $.71$  e da versão portuguesa é de  $.84$ , revelando assim um nível adequado de consistência interna (Pires, 2020). A consistência interna da escala estimada através do alfa de *Cronbach*, foi de  $.86$  para a amostra em estudo.

### ***Exploração de carreira***

O instrumento utilizado para a mensuração da variável exploração de carreira é o *Career Exploration Survey* (Stumpf et al., 1983, versão portuguesa de Taveira, 1997). Trata-se de um inventário multidimensional que avalia as componentes comportamentais, cognitivas e emocionais que resultam do processo da exploração vocacional (Taveira, 1997). Considerando a finalidade do estudo, foram utilizados apenas os itens referentes às componentes comportamentais, ou seja, os comportamentos de exploração, cujas respostas são distribuídas numa escala tipo *Likert* de cinco pontos (*1 = Muito poucas vezes* a *5 = Muitas vezes*). As subescalas medidas incluem: (a) *Self-exploration*, que avalia o grau de exploração pessoal e de retrospeção realizada nos últimos três meses (cinco itens, e.g., “Nos últimos três meses, imaginei-me nas diferentes profissões que tenho estado a considerar”); e (b) *Environment exploration*, que avalia o grau de exploração de profissões e organizações que os sujeitos realizaram nos últimos 3 meses (6 itens, e.g., “nos últimos três meses, conversei com pessoas especializadas na área profissional que me interessa?”). Este instrumento possui adequadas propriedades psicométricas, como reportado na investigação prévia (Stumpf et al., 1983; Taveira, 1997), em particular os coeficientes alfa reportados para as dimensões de *environment exploration* e *self-exploration* foram de 0.76 e de 0.70, respetivamente. Para avaliar o ajustamento de um modelo hierárquico aos dados, no qual se assume que a exploração de carreira posiciona-se a um segundo nível e que se reflete nas duas dimensões a um primeiro nível, realizou-se uma análise fatorial confirmatória, cujos resultados mostraram inicialmente que o modelo da medida não se ajusta aos dados ( $\chi^2 [43, N=377] = 264.94, p < .001$ ; CFI = .83; TLI = .75; RMSEA = .12; SRMR = .09). Assim procedeu-se à reespecificação do modelo que, tendo por base os índices de modificação, consistiu em correlacionar os erros de alguns itens, designadamente, os itens dois e cinco, itens cinco e seis, bem como, os itens nove e onze. Note-se que todos estes itens acedem a um

mesmo elemento conceptual, o que viabilizou este procedimento. O modelo reespecificado revelou-se ajustado aos dados evidenciando, assim, a validade de construto deste instrumento na presente amostra [ $\chi^2$  [16, N=377] = 59.97,  $p = .000$ ; CFI = .96; TLI = .93; RMSEA = .08; SRMR = .06]. Os itens revelaram saturações adequadas com valores compreendidos entre .49 e .85. A consistência interna da escala estimada através do alfa de *Cronbach* para a amostra a estudo, foi de .80 para a escala global e de .71 para a dimensão de *self-exploration* e de .74 para a dimensão de *environment exploration*.

### ***Certeza na tomada de decisão de carreira***

O grau de certeza na tomada de decisão de carreira (Career Decidedness) foi acedido através da *Career Decidedness Scale* (Lounsbury et al., 2005), que constitui um instrumento dirigido a estudantes. A escala é constituída por seis itens, que possuem uma escala tipo *Likert* de cinco pontos ( $1 = \text{Discordo totalmente}$  a  $5 = \text{Concordo totalmente}$ ), nos quais se inclui, por exemplo, o item “Tomei uma decisão definitiva sobre a carreira que pretendo para mim”. Como não existe, segundo a revisão de literatura realizada, uma versão portuguesa desta escala, esta foi desenvolvida no decurso deste estudo, após obtida autorização do autor. Para avaliar o ajustamento de um modelo unifatorial aos dados, tal como esperado teoricamente, realizou-se uma análise fatorial confirmatória, cujos resultados sugeriram que o modelo da medida não se ajusta aos dados ( $\chi^2$  [9, N=377] = 124.92,  $p < .001$ ; CFI = .91; TLI = .86; RMSEA = .19; SRMR = .05). Neste sentido, procedeu-se à re-especificação do modelo que, tendo por base os índices de modificação, consistiu em correlacionar os erros dos itens um e cinco, dos itens dois e seis, dos itens três e cinco e, dos itens quatro e seis. O modelo reespecificado revelou-se ajustado aos dados evidenciando, assim, um nível adequado de validade de construto deste instrumento na presente amostra [ $\chi^2$  [5, N=377] = 10.02,  $p = .075$ ; CFI = .99; TLI = .99; RMSEA = .05; SRMR = .02]. De resto, os itens revelaram saturações adequadas com valores compreendidos entre .63 e .96. A investigação prévia tem

reportado um bom nível de consistência interna, sendo o alfa de *Cronbach* desta escala de 0.90 (Lounsbury et al., 2005). A consistência interna da escala estimada através do alfa de *Cronbach*, foi de .90 para a amostra em estudo.

### ***Bem-estar***

A variável de bem-estar foi acedida através da escala de *Thriving* de dez itens (Porath et al., 2012, versão portuguesa de Gomes da Silva, 2022), utilizada na literatura como uma operacionalização de bem-estar (Rodrigues & Rodrigues, 2023). Esta escala mede as dimensões de vitalidade e aprendizagem. As respostas são pontuadas com recurso a uma escala tipo *Likert* de 5 pontos (*1 = Discordo totalmente a 5 = Concordo totalmente*). A avaliação da vitalidade e da aprendizagem são compostas por cinco itens cada uma. Sendo esta uma escala desenvolvida para o contexto organizacional, seguindo o mesmo procedimento de Gomes da Silva (2022) procedeu-se às reformulações necessárias para que todos os itens se refiram ao contexto do ensino superior. Para avaliar o ajustamento de um modelo hierárquico aos dados, efetuou-se uma análise fatorial confirmatória para o teste de um modelo de medida bifatorial incluindo as dimensões de aprendizagem e vitalidade, cujos resultados mostraram inicialmente que o modelo não se ajustava aos dados ( $\chi^2 [34, N=377] = 137.69, p < .001$ ; CFI = .96; TLI = .95; RMSEA = .09; SRMR = .05). Considerando os resultados, procedeu-se à reespecificação do modelo que, tendo por base os índices de modificação, consistiu em correlacionar os erros entre dois itens, nomeadamente, os itens um e dois sendo esta correlação viável, dado que ambos os itens acedem a um único elemento teórico, no caso, a dimensão da aprendizagem. O modelo reespecificado revelou-se então ajustado aos dados evidenciando, assim, a validade de construto deste instrumento na presente amostra [ $\chi^2 [33, N=377] = 87.96, p = .000$ ; CFI = .98; TLI = .97; RMSEA = .07; SRMR = .04]. Os itens revelaram saturações adequadas com valores compreendidos entre .62 e .95. O alfa de *Cronbach* desta escala global é de 0.95, e de 0.82 e 0.90 para as dimensões de

aprendizagem e vitalidade, respetivamente, revelando um nível adequado de consistência interna (Porath et al., 2012; Rodrigues & Rodrigues, 2023). A consistência interna da escala estimada através do alfa de *Cronbach*, para a amostra em estudo foi de .81 para a escala global e de .85 para a dimensão de aprendizagem e de .94 para a dimensão de vitalidade.

## Resultados

### Teste das Hipóteses de Investigação

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas e correlações bivariadas entre as variáveis a estudo, com base na amostra de 377 participantes.

A análise dos resultados revelou correlações significativas entre algumas variáveis sociodemográficas e os restantes construtos a estudo. Inicialmente, observa-se que a idade apresenta uma correlação positiva e significativa com a certeza da tomada de decisão de carreira ( $r = .21^{***}$ ,  $p < .001$ ), tal como com o bem-estar ( $r = .20^{***}$ ,  $p < .001$ ). Já o estatuto socioeconómico correlaciona-se negativamente de forma significativa com a certeza da tomada de decisão de carreira ( $r = -.15^{**}$ ,  $p < .01$ ).

Em relação às hipóteses, os resultados corroboraram a hipótese 1 (H1), evidenciando uma correlação positiva significativa entre as avaliações nucleares do *self* e a certeza na tomada de decisão de carreira ( $r = .35^{***}$ ,  $p < .001$ ). Da mesma forma, a hipótese 2 (H2) recebeu suporte, pois foi encontrada uma correlação positiva significativa entre as CSE e o bem-estar ( $r = .66^{***}$ ,  $p < .001$ ). Além disso, a hipótese 3 (H3) não foi suportada pelos dados, pois observou-se uma correlação negativa e significativa entre CSE e exploração de carreira, dado que a relação obtida apesar de estatisticamente significativa tem sentido oposto ao esperado ( $r = -.11^{**}$ ,  $p < .01$ ), pese embora a sua modesta magnitude. Adicionalmente, a certeza na tomada de decisão de carreira relacionou-se positivamente com o bem-estar ( $r = .36^{***}$ ,  $p < .001$ ).

**Tabela 1***Médias, desvios padrão e coeficientes de correlação de Pearson*

Variável	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Sexo <sup>a</sup>	0.82	0.39	--										
2. Idade	24.60	8.35	-.05	--									
3. ESE	3.53	1.68	-.09	-.25***	--								
4. Nível A.	2.26	0.63	-.09	.24***	-.01	--							
5. Ano C.	3.29	1.59	.03	.17***	.01	.44***	--						
6. CSE	3.31	0.63	-.11*	.27***	.02	.02	.10	--					
7. E.C. <i>Self</i>	2.91	1.03	.10*	-.13*	.07	-.06	.05	.11*	--				
8. E.C. Meio	3.05	1.09	.02	-.12*	.03	-.11*	-.03	-.33***	.34***	--			
9. E.C.	2.98	0.87	.08	-.15**	.07	-.10	.02	-.11**	.85***	.78***	--		
10. CTDC	3.50	1.05	.50	.21***	-.15**	.11*	.01	.35***	.12*	-.21***	-.04	--	
11. BE	3.70	0.76	.27	.20***	-.02	.05	.09	.66***	.25***	-.12**	.09	.36***	--

N = 377. <sup>a</sup> – Masculino = 0, Feminino = 1. ESE = Estatuto Socioeconómico, Nível A. = Nível Académico, Ano C. = Ano de Curso, CSE = *Core Self-Evaluations*, E.C. = Exploração de Carreira, CTDC = Certeza na tomada de Decisão de Carreira, BE = Bem-Estar. \*p < .05. \*\*p < .01. \*\*\*p < .001.

### Teste das Hipóteses de Mediação

A Tabela 2 apresenta os principais resultados das análises de mediação, realizadas através do programa IBM SPSS com a macro PROCESS (Hayes, 2017). Nesta, verifica-se que no modelo 1, que visa testar o efeito do preditor, i.e., as CSE na variável mediadora, as CSE tem uma relação inconsistente com a exploração de carreira, relevando um efeito não significativo ( $b = -0.15, p = .034$ ). Para além disso, pode verificar-se no modelo 2 que a exploração de carreira não possui um impacto significativo na variável da certeza na tomada de decisão de carreira (CTDC) ( $b = .00, p = .982$ ). A análise do efeito indireto das CSE na CTDC, através da exploração de carreira, revelou que o intervalo de confiança estimado pelo método de *bootstrapping* inclui o valor zero, não atingindo, assim, significância estatística [*estimativa* =  $-.000, SE = 0.01, 95\% IC (-0.02, 0.02)$ ] (Hayes, 2012). A análise destes resultados revela que, a relação entre as CSE e a CTDC não é mediada pela exploração de carreira, não suportando assim a Hipótese 4 (Hayes, 2017).

Por sua vez, como se pode verificar, o efeito direto das CSE nesta variável critério atinge significância estatística, já que o respetivo intervalo de confiança não inclui zero [*estimativa* =  $.590, SE = 0.08, 95\% IC (0.43, 0.75)$ ].

No modelo 3, pode-se verificar que a exploração de carreira não possui um impacto significativo na variável de bem-estar ( $b = .15, p < .001$ ). A análise do efeito indireto das CSE no bem-estar, via exploração de carreira, revelou que o intervalo de confiança gerado pelo método de *bootstrapping* inclui o valor zero, não atingindo significância estatística [*estimativa* =  $-.015, SE = 0.01, 95\% IC (-0.04, 0.01)$ ]. A idade foi também incluída neste modelo de modo a controlar os seus efeitos, já que a mesma possui uma relação estatisticamente significativa com a variável critério em análise.

Por sua vez, como se pode verificar, o efeito direto das CSE nesta variável critério atinge significância estatística, já que o respetivo intervalo de confiança não inclui zero

[*estimativa* = .804, *SE* = 0.05, 95% *IC* (0.71, 0.90)]. A análise destes resultados revela que, a relação entre as CSE e o bem-estar não é mediada pela exploração de carreira, não suportando assim a Hipótese 5 (Hayes, 2017)

## Tabela 2

*Resultados das análises de mediação para o teste do papel mediador da exploração de carreira na relação entre as core self-evaluations e a certeza na tomada de decisão de carreira, realizadas com recurso à PROCESS*

	<i>Estimativa</i>	<i>EP</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i> *	
				LI	LS
<i>Modelo 1. Exploração de carreira como variável dependente</i>					
Constante	3.48	.24	.000	3.00	3.95
Core Self-Evaluations	-.15	.07	.034	-.29	-.01
$R^2 = .01$					
<i>Modelo 2. Certeza na tomada de decisão de carreira como variável dependente</i>					
Constante	1.55	.34	.000	.88	2.22
Core Self-Evaluations	.59	.08	.000	.43	.75
Exploração de Carreira	.00	.06	.982	-.11	.12
$R^2 = .13$					
<i>Modelo 3. Bem-estar como variável dependente</i>					
Constante	.49	.20	.014	.10	.88
Idade	.00	.00	.277	-.00	.01
Core Self-Evaluations	.80	.05	.000	.71	.90
Exploração de Carreira	.15	.03	.000	.09	.22
$R^2 = .47$					
<i>Efeito direto das CSE na certeza da tomada de decisão de carreira</i>	.590	.08	.000	.43	.75
<i>Efeito direto das CSE no bem-estar</i>	.804	.05	.000	.71	.90
<i>Efeito indireto das CSE na certeza da tomada de decisão de carreira através da exploração de carreira</i>	-.000	.01		-.02	.02
<i>Efeito indireto das CSE no bem-estar através da exploração de carreira</i>	-.015	.01		-.04	.01

*Notas:* Intervalos de confiança *bootstrap BC (bias-corrected)*. Todos os coeficientes reportados são não estandardizados. *EP* = erro padrão.

*IC* = intervalo de confiança. *LI* = limite inferior. *LS* = limite superior. \**p* < .05. \*\**p* < .01, \*\*\**p* < .001.

## Discussão

O ensino superior emergiu como um contexto crucial para o desenvolvimento pessoal e social, com implicações significativas na economia contemporânea, caracterizada por uma interconexão global, avanços tecnológicos significativos e mudanças nos padrões de emprego e produção. Este ambiente formativo desempenha um papel fundamental na capacidade da tomada de decisão de carreira dos estudantes do ensino superior, promovendo a construção da sua empregabilidade e contribuindo para níveis mais elevados de bem-estar psicológico (Filipe, 2021; Qi et al., 2022; Rottinghaus et al., 2009). No entanto, para compreender plenamente este processo, é essencial investigar os fatores individuais e contextuais que influenciam as decisões de carreira dos estudantes (Priyashantha et al., 2023).

Com base nas proposições apresentadas, o presente estudo pretendeu contribuir para a literatura através da exploração do impacto das avaliações nucleares do *self* na certeza da tomada de decisão de carreira, bem como o seu efeito no bem-estar psicológico. Além disso, procurou-se compreender os mecanismos psicológicos subjacentes a este processo, com foco na exploração de carreira como variável mediadora (Jiang et al. 2019). Os principais resultados obtidos possuem algumas implicações teóricas e práticas relevantes para a literatura, como posteriormente apresentados e discutidos.

### Implicações Teóricas

A identificação de correlações significativas entre as CSE e a certeza na tomada de decisão de carreira e o bem-estar reforçam o racional teórico apresentado. Visto que, ao corroborarem estas relações, os resultados fornecem suporte empírico à premissa central da teoria sociocognitiva da carreira (Lent et al., 1994), que postula a importância da autoeficácia na formação das escolhas de carreira e das expectativas de resultados na influência das decisões. Dado que a autoeficácia se refere às crenças que os indivíduos possuem sobre a sua capacidade de realizar tarefas específicas com sucesso, estas crenças são centrais porque

afetam diretamente as avaliações que os indivíduos fazem de si mesmos e conseqüentemente, as suas decisões e comportamentos. Ao focar nas avaliações nucleares do *self*, postular a importância da autoeficácia torna-se fundamental porque estas avaliações formam a base sobre a qual se constrói a identidade vocacional e profissional do indivíduo. Assim, estes resultados comprovam e ampliam a compreensão sobre a influência dos aspectos individuais no desenvolvimento vocacional (Jiang et al., 2019).

As teorias sobre o desenvolvimento da carreira (Gottfredson 1996; Holland, 1997; Super, 1957) ressaltam, em grande parte, a influência de fatores externos, como o ambiente social e econômico, sobre as escolhas e trajetórias profissionais dos indivíduos. No entanto, tal como identificado na hipótese 1 e 2, a constatação de que as CSE estão correlacionadas significativamente com a certeza na tomada de decisão de carreira e o bem-estar sugerem que os traços de personalidade podem desempenhar, também, um papel preeminente neste processo. Deste modo, levantam-se questões importantes sobre a adequação dos modelos teóricos existentes para capturar a complexidade das interações entre os aspectos individuais e o processo de exploração vocacional. É importante que os modelos atuais integrem as características individuais na construção das escolhas vocacionais e no bem-estar psicológico dos indivíduos (Gottfredson 1996; Super, 1957). Assim, sugere-se incluir a exploração de abordagens teóricas que reconheçam e integrem eficazmente as variáveis da personalidade na compreensão do processo de tomada de decisão de carreira.

As CSE são importantes para a certeza na tomada de decisão de carreira porque indivíduos com avaliações nucleares do *self* positivas tendem a capitalizar sob esses recursos disposicionais facilitadores (i.e., autoeficácia, autoestima, estabilidade emocional, locus de controle) na aproximação aos desafios. Por contraste, aqueles com avaliações nucleares do *self* negativas tendem a adotar uma postura mais passiva, omissa e de evitamento (Chang et al., 2012; Pires, 2020). Este sentido de agência apoiado pelas CSE promove comportamentos

proativos, levando a uma maior aprendizagem e envolvimento nas tarefas, independentemente do seu nível de exigência, contribuindo assim para níveis de desempenho mais elevados e maior certeza na tomada de decisão de carreira (Judge et al., 2004; Pires, 2020). Para além disso, as CSE são importantes para o bem-estar, pois a investigação mostra que constituem um preditor relevante de diferentes indicadores de bem-estar, como a satisfação no trabalho, a satisfação com a vida e a prosperidade no trabalho (Extremera & Rey, 2018; Hsieh et al., 2019; Kleine et al., 2019). Indivíduos com CSE positivas tendem a experienciar um estado de vitalidade e aprendizagem contínua, refletindo um maior crescimento pessoal e prosperidade, que são componentes cruciais do bem-estar psicológico (Kleine et al., 2019; Ryan & Deci, 2001; Spreitzer et al., 2005).

O resultado do teste da hipótese 3, aponta uma correlação negativa entre as CSE e a exploração de carreira, que levanta questões sobre a dinâmica subjacente desta relação. Isto sugere que a relação entre a perceção do *self* e a disposição para a exploração vocacional pode não ser tão direta como inicialmente presumida. Como tal os resultados da hipótese 4 e 5 que indicavam um efeito indireto entre a variável preditora e as variáveis critério, nomeadamente a certeza da tomada de decisão de carreira e o bem-estar, através da mediação da exploração de carreira, não foram suportados. De facto, os efeitos indicam que indivíduos com CSE elevadas podem já ter uma clareza considerável sobre as suas metas e preferências profissionais, o que diminui a sua motivação para explorar alternativas de carreira, como outras áreas de interesse, diferentes percursos profissionais ou novas oportunidades de desenvolvimento (Bandura, 1986; Holland, 1997). Assim, para aprofundar a compreensão desta dinâmica, torna-se crucial analisar quais os mecanismos alternativos que podem mediar esta relação. Isto implica uma análise mais detalhada dos fatores individuais, outros traços de personalidade e de fatores situacionais como por exemplo, o ambiente social, o contexto cultural e o suporte social.

A constatação de que a exploração de carreira não media a relação entre as CSE e a certeza na tomada de decisão de carreira e o bem-estar sugere a necessidade de testar novas perspectivas teóricas. Estas abordagens podem incluir a consideração de modelos mais dinâmicos e processuais que capturem a natureza multifacetada do desenvolvimento vocacional ao longo do tempo. Modelos dinâmicos consideram que as escolhas e os percursos vocacionais evoluem num *continuum* em resposta às várias influências e experiências, refletindo a adaptação do indivíduo a novos contextos e oportunidades (Savickas, 2002). Por sua vez, abordagens processuais evidenciam os mecanismos e as etapas envolvidos na tomada de decisões de carreira, reconhecendo a importância das mudanças intrínsecas e extrínsecas que ocorrem no decurso da vida (Haenggli & Hirschi, 2020). Neste sentido, a investigação poderá focar-se em identificar outros modelos que apresentam potenciais variáveis mediadoras para esta correlação entre as CSE e a certeza de tomada de decisão de carreira e o bem-estar. Nomeadamente, o modelo de desenvolvimento de carreira proposto por Lent et al. (1994), sugere que variáveis como o suporte social, as experiências de aprendizagem e as oportunidades de desenvolvimento pessoal podem atuar como mediadores significativos, influenciando tanto a certeza na tomada de decisão de carreira como o bem-estar psicológico.

Uma outra variável que poderia ser integrada nesta análise de mediação é a motivação autodeterminada proposta por Guay et al. (2003), que se baseiam na teoria da autodeterminação (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017). Este modelo sugere que indivíduos que percebem um elevado nível de autonomia, competência e suporte social nas suas escolhas vocacionais tendem a apresentar maior clareza e confiança nas suas decisões profissionais, bem como um maior bem-estar psicológico (Deci & Ryan, 1985; Guay et al., 2003).

Uma possibilidade adicional consiste na análise de outras variáveis preditoras por outro construto destacado no modelo de Jiang et al. (2019), nomeadamente as crenças. Estas crenças, incluindo a autoeficácia, a orientação para o futuro e o sentido de agência, são elementos basilares no processo vocacional dos estudantes. Ao investigar o impacto das crenças na certeza da tomada de decisão de carreira e no bem-estar psicológico, é possível alcançar uma compreensão mais abrangente dos determinantes que moldam as escolhas vocacionais e quais as implicações que estes tem no desenvolvimento pessoal e profissional (Jiang et al., 2019; Viana, 2016).

Em suma, recomenda-se a aplicação de uma abordagem integrativa que considere tanto os fatores internos quanto externos na compreensão do desenvolvimento vocacional.

### **Implicações Práticas**

Este estudo proporciona contributos relevantes para profissionais da área educacional, particularmente para quem trabalha com a orientação vocacional, bem como para instituições do ensino superior. Os resultados indicam que as CSE têm uma associação positiva com a certeza na tomada de decisão de carreira e o bem-estar psicológico dos estudantes. Neste sentido, é sugerido um foco específico em estratégias de intervenção que promovam a autoconsciência e a autoeficácia na escolha vocacional, indo além das práticas existentes em Portugal. Uma proposta de intervenção passa por integrar as CSE em abordagens inovadoras de orientação vocacional, através de tecnologias de realidade virtual. Por exemplo, seria possível realizar autoavaliações guiadas, através do desenvolvimento de ferramentas e questionários interativos que ajudem os estudantes a refletir sobre diferentes aspetos de si mesmos, como interesses, valores, competências e personalidade. Outra proposta seria a atribuição de um *feedback* personalizado, onde se utilizam algoritmos e inteligência artificial para analisar as respostas dos estudantes e fornecer *feedback* individualizados sobre as suas características e como estas se relacionam com as escolhas de carreira. Isto pode incluir

sugestões de carreira e *insights* sobre como aproveitar os pontos fortes dos estudantes. Como complemento se torna pertinente simular ambientes de trabalho através da realidade virtual (Bicalho et al., 2023; Damo, 2023).

Para além disso, torna-se pertinente que as instituições de ensino superior introduzam estratégias de facilitação da exploração ativa de opções de carreira, que podem ser reforçadas através de parcerias estratégicas com empresas e organizações, proporcionando aos estudantes experiências mais imersivas e relevantes no mercado de trabalho. Este tipo de iniciativas podem aprimorar significativamente a preparação dos estudantes para o futuro profissional, aumentando inclusive a sua adaptabilidade e competitividade no mercado de trabalho atual, em constante evolução. Isto pode ser especialmente benéfico para estudantes com níveis mais baixos de CSE, que podem precisar de mais suporte e oportunidades de exploração para ganhar confiança nas suas capacidades e clareza nas suas metas profissionais. Simultaneamente, estas parcerias podem ser benéficas para as organizações, que podem ver solucionados desafios através da investigação que os estudantes fazem ao longo da sua formação, impactando na economia do país (Santoro & Betts, 2002).

Em síntese, as implicações práticas apontam para a promoção de escolhas de carreira mais informadas e alinhadas com os interesses pessoais dos estudantes do ensino superior.

### **Limitações e Pistas para Futura Investigação**

Na análise das conclusões, torna-se evidente a necessidade de considerar algumas limitações inerentes ao estudo, bem como explorar possíveis pistas para futuras investigações.

Primeiramente, a recolha de dados em um único momento pode não capturar completamente a natureza dinâmica do desenvolvimento vocacional dos estudantes ao longo do tempo. Para além disso, o facto da recolha de dados ser exclusivamente *online* pode limitar uma amostra de maior dimensão, devendo considerar-se diferentes métodos de recolha

de dados para garantir uma representação mais completa e inclusiva da população estudantil (Couper, 2000; Hill & Hill, 2012).

Uma possível melhoria para estudos futuros seria a inclusão de observadores externos, como docentes e pares, para complementar as autoavaliações dos estudantes sobre as suas CSE. Isto ajudaria a mitigar possíveis enviesamentos de autoapreciação, onde os participantes podem tender a retratar-se de forma mais positiva (Hill & Roberts, 2012).

Adicionalmente, investigações futuras podem explorar a eficácia de intervenções específicas destinadas a promover o desenvolvimento e fortalecimento das CSE dos estudantes e estudar como essas intervenções podem influenciar a tomada de decisão de carreira e o bem-estar psicológico ao longo do tempo. Estudos longitudinais que acompanham os participantes ao longo dos seus percursos académicos e profissionais também podem fornecer *insights* importantes sobre os fatores que contribuem para o desenvolvimento vocacional ao longo da vida (Abele & Spurk, 2009).

Assim, este estudo oferece um ponto de partida para futuras investigações que visam maximizar a orientação vocacional e o bem-estar dos estudantes do ensino superior, com a consideração da importância dos determinantes internos do indivíduo, no caso as avaliações nucleares do *self*.

## Referências

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 53-62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
- Aguillera, F., Bortolotti, S. E., & Leal, M. D. S. (2019). Comportamento exploratório em relação à carreira de universitários brasileiros de administração: comparando ingressantes e concluintes. *Educar hoje: Diálogos entre psicologia, educação e currículo*, 119-132. <http://hdl.handle.net/10400.12/7002>
- Akkermans, J., Tomlinson, M., & Anderson, V. (2023). Initial employability development: introducing a conceptual model integrating signalling and social exchange mechanisms. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2186783>
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?. *Psychological science in the public interest*, 4(1), 1-44. <https://doi.org/10.1111/1529-1006.01431>
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189 <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>
- Bicalho, D. R., Piedade, J., & Matos, J. F. (2023). AS POTENCIALIDADES DA REALIDADE VIRTUAL COMO FERRAMENTA DE APOIO EM PRÁTICAS EDUCATIVAS. *PRATICA-Revista Multimédia de Investigação em Inovação Pedagógica e Práticas de e-Learning*, 6(3), 36-42. <https://parc.ipp.pt/index.php/elearning/article/view/5353>

- Bono, J. E., & Colbert, A. E. (2005). Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations. *Personnel Psychology*, *58*(1), 171-203.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00633.x>
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of personality*, *17*(1\_suppl), S5-S18. <https://doi.org/10.1002/per.481>
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of career assessment*, *11*(4), 379-392. <https://doi.org/10.1177/1069072703255834>
- Bücker, S., Nuraydin, S., Simonsmeier, B. A., Schneider, M., & Luhmann, M. (2018). Subjective well-being and academic achievement: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, *74*, 83-94. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.02.00>
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of management*, *38*(1), 81-128. DOI: [10.1177/0149206311419661](https://doi.org/10.1177/0149206311419661)
- Chen, G. (2012). Evaluating the core: Critical assessment of core self-evaluations theory. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(2), 153-160.  
<https://doi.org/10.1002/job.761>
- Chen, H., Liu, F. e Wen, Y. (2023). A influência da autoavaliação central dos estudantes universitários nos resultados da procura de emprego: efeito mediador da cadeia de exploração e adaptabilidade de carreira. *Psicologia Atual*, *42* (18), 15696-15707.  
<https://doi.org/10.1007/s12144-022-02923-4>
- Cheung, R. (2015). Promover a exploração de carreira. Em PJ Hartung, ML Savickas e WB Walsh (Eds.), *Manual de intervenção profissional da APA, Vol. 2. Aplicações* (págs. 157–169). Associação Americana de Psicologia. <https://doi.org/10.1037/14439-012>

- Couper, M. P. (2000). Web surveys: A review of issues and approaches. *The public opinion quarterly*, 64(4), 464-494.
- Cruz, J. F. A., Sofia, R. M., Osório, J., Valente, J., & Silva, J. P. R. D. (2013). Autocontrolo no desporto: estudo de adaptação e validação da " Brief Self-Control Scale". In *Associação Portuguesa de Psicologia*. <https://hdl.handle.net/1822/26004>
- Damo, C. (2023). *Programa de gestão de carreira em contexto do Ensino Superior: estruturação e instrumentos*. [Dissertação de Mestrado, ISCAP/IPP- Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto do Instituto Politécnico do Porto]. Repositório do IPP. <http://hdl.handle.net/10400.22/24485>
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, 11-40. [https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7_2)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 227-268.
- Extremera, N., & Rey, L. (2018). Core self-evaluations are associated with judgments of satisfaction with life via positive but not negative affect. *Personality and Individual Differences*, 130, 112–116. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.03.054>
- Falk, N. A., Rottinghaus, P. J., Casanova, T. N., Borgen, F. H., & Betz, N. E. (2017). Expanding women's participation in STEM: Insights from parallel measures of self-efficacy and interests. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 571-584. <https://doi.org/10.1177/1069072716665822>
- Faria, M. C. C. D. S. (2018). *Promoção de competências empreendedoras para o desenvolvimento socioprofissional de estudantes do ensino superior*. [Tese de pós-doutoramento, UAlg/FPCE- Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve]. Repositório da UAlg.

<http://hdl.handle.net/20.500.12207/4767>

- Ferreira, E. C. C. (2019). *A Importância das Instituições de Ensino Superior no Desenvolvimento Regional em Portugal* [Tese de doutoramento, Universidade de Évora]. Repositório da Universidade de Évora. <http://hdl.handle.net/10174/25457>
- Ferreira, J. A., & Ferreira, A. G. (2001). Desenvolvimento psicológico e social do jovem adulto e implicações pedagógicas no âmbito do ensino superior. *Revista portuguesa de pedagogia*, 35(3), 119-159.
- Filipe, L. (2021). *Decisividade: desenvolvimento da tomada de decisão em jovens do ensino superior*. [Tese de doutoramento, UL/FP - Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa]. Repositório da UL. <http://hdl.handle.net/10451/49653>
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of vocational Behavior*, 56(3), 380-404.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721>
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology*, 43(4), 510.  
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9(3), 240-245. <https://doi.org/10.1037/h0046720>
- Gomes da Silva, J. R. C. (2022). *Personalidade proativa e aprendizagem em contexto desportivo: análise do papel mediador da robustez mental* [Dissertação de Mestrado, UMA- Universidade da Madeira]. Repositório da UMA.  
<http://hdl.handle.net/10400.13/5088>
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. *Career choice and development*, 179-232.

- Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 165-177.  
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.2.165>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1995). Self-efficacy and career choice and development. *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*, 249-280.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5\\_9](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5_9)
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of vocational behavior*, 119, 103414.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 119-133.
- Harter, S. (1999). *The construction of the self: A developmental perspective*. Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário* (No. 2ª ed.). Sílabo.
- Hill, P. L., & Roberts, B. W. (2012). Narcissism, well-being, and observer-rated personality across the lifespan. *Social Psychological and Personality Science*, 3(2), 216-223.  
<https://doi.org/10.1177/1948550611415867>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>

- Hsieh, H. H., Wang, Y. C., & Huang, J. T. (2019). Core self-evaluations perceived organizational support, and work-related wellbeing: Testing a moderated mediation model. *Personnel Review*, 48, 659–671. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0128>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Janeiro, I. (2006). *A perspectiva temporal, as crenças atribucionais, a auto-estima e as atitudes de planeamento e de exploração da carreira*. [Tese de doutoramento, UL/FP - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa]. Repositório da UL. <http://hdl.handle.net/10451/42312>
- Janeiro, I. N. (2008). Dinâmica cognitivo-motivacional e atitudes de carreira: Um estudo confirmatório. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 40, 179-199.
- Jiang, Z., Newman, A., Le, H., Presbitero, A., & Zheng, C. (2019). Career exploration: A review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 338-356 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.008>
- Johnson, B. (2001). Toward a new classification of nonexperimental quantitative research. *Educational researcher*, 30(2), 3-13. <https://doi.org/10.3102%2F0013189X030002003>
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2019). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. Sage publications.
- Jordan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational self. *DE Super, et, al.(Eds), Handbook of Counseling Psychology, New York: John Wiley & Sons*.
- Jordaan, J. H., & Serfontein, W. J. (1963). Potential Inhibitors of Cancerous Growth. III. Dibenzyl Acetals as Synthetic Intermediates. *The Journal of Organic Chemistry*, 28(5), 1395-1396. <https://doi.org/10.1021/jo01040a510>

- Judge, T. A. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in organizational behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel psychology*, 56(2), 303-331.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current directions in psychological science*, 18(1), 58-62.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E., & De Pater, I. E. (2004). Emotional Stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17(3), 325-346.  
[https://doi.org/10.1207/s15327043hup1703\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1703_4)
- Judge, T. A., Zhang, S., & Glerum, D. R. (2021) Job Satisfaction. In V. I. Sessa & N. A. Bowling (Eds.), *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs* (pp. 207-241). Routledge.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). A rose by any other name: Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? In B. W. Roberts & R. Hogan (Eds.), *Personality psychology in the workplace* (pp. 93–118). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10434-004>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2011). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human Resource Management Review*, 21(4), 331-341. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.003>
- Kleine, A.-K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973–999.  
<https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Kleine, A. K., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' career exploration: A meta-

analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103645.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557. <https://doi.org/10.1037/a0033446>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122. [Doi: 10.1006/jvbe.1994.1027](https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027)

Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>

Lent, R. W., do Céu Taveira, M., Soares, J., Marques, C., Cardoso, B., & Oliveira, Í. (2022). Career decision-making in unemployed Portuguese adults: Test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology*, 69(1), 121–127.

<https://doi.org/10.1037/cou0000565>

Lounsbury, J. W., Hutchens, T., & Loveland, J. M. (2005). An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of career assessment*, 13(1), 25-39.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 63(3), 677-718.

[Doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x)

Park, I. J., Kim, M., Kwon, S., & Lee, H. G. (2018). The relationships of self-esteem, future time perspective, positive affect, social support, and career decision: A longitudinal multilevel study. *Frontiers in psychology*, 9, 514.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00514>

Pires, M. D. C. S. (2020). *Impacto das core self-evaluations na satisfação no trabalho, no decurso do primeiro processo de socialização organizacional: Análise do papel mediador dos comportamentos de socialização proativa* [Dissertação de Mestrado, UC/FPCE - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra]. Repositório da FPCE. <http://hdl.handle.net/10316/94471>

Pituch, K. A., & Stevens, J. P. (2015). *Applied multivariate statistics for the social sciences: Analyses with SAS and IBM's SPSS*. Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9781315814919>

Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 3, 250–275. <https://doi.org/10.1002/job>

Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E., & Maduwanthi, M. N. (2023). Career indecision: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 5(2), 79-102. ISSN: 2632-279X

Qi, D., Ali, A., Li, T., Chen, Y. C., & Tan, J. (2022). An empirical analysis of the impact of higher education on economic growth: The case of China. *Frontiers in Psychology*, 13. Doi: [10.3389/fpsyg.2022.959026](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.959026)

Rodrigues, P., & Rodrigues, N. (2023). Predicting well-being at work during Covid-19: Examining the incremental validity of core self-evaluations and the mediating effect of perceived strengths use. *PSICOLOGIA*, 37(2), 51-61.

<https://doi.org/10.17575/psicologia.1868>

Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002>

- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton university press.
- Rosenberg, M. (1986). Self-concept from middle childhood through adolescence. *Psychological perspectives on the self*, 3.
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271-285. [Doi: 10.1177/1069072708330463](https://doi.org/10.1177/1069072708330463)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford publications. ISBN: 978-1-4625-2876-9
- Santoro, M. D., & Betts, S. C. (2002). Making industry—university partnerships work. *Research-Technology Management*, 45(3), 42-46. <https://doi.org/10.1080/08956308.2002.11671499>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). A developmental theory of vocational psychology. *Career choice and development*, 149-205.
- Silva, C. S. C., Coelho, P. B. M., & Teixeira, M. A. P. (2013). Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 35-46.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537–549.

<https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>

Stanek, K. C., & Ones, D. S. (2018). Taxonomies and compendia of cognitive ability and personality constructs and measures relevant to industrial, work and organizational psychology. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Personnel psychology and employee performance* (pp. 366–407). Sage Reference.

[DOI: 10.4135/9781473914940.n14](https://doi.org/10.4135/9781473914940.n14)

Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate behavioral research*, 25(2), 173-180.

[https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502_4)

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)

Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. Harper Collins

Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N., & Jordaan, J. P. (1963). Career development; Self-concept theory.

Sutzko, C. C., Munley, K., & Kinney, T. (2022) Career Decision Self-Efficacy Integrated Into An Undergraduate Business Education Curriculum. *Business Education Innovation Journal VOLUME 14 NUMBER 2 December 2022*, 158.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (Vol. 724). Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.

Taveira, M. C. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens. Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão [Career exploration and vocational development]*. [Tese de doutoramento, UMinho - Universidade do Minho]. Repositório da UMinho.

Taveira, M. (2000). Exploração vocacional: Teoria, investigação e prática. *Psychologica*, 26, 5-27

Taveira, M., & Moreno, M. L. (2003). Guidance theory and practice: The status of career exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 31(2), 189-208.

<https://doi.org/10.1080/0306988031000102360>

Taveira, M., Silva, A. D., & Pereira, S. (2023). Coping with unemployment in COVID-19: The role of employability beliefs in exploration self-efficacy. *Psihologija*, (00), 34-34.

<https://doi.org/10.2298/PSI210515034C>

Teixeira, M. O. (2009). Uma medida de auto-eficácia percebida em contextos sociais e académicos. *Psychologica*, (51), 47-55.

[https://doi.org/10.14195/1647-8606\\_51\\_4](https://doi.org/10.14195/1647-8606_51_4)

Thoresen, C. E., Krumboltz, J. D., & Varenhorst, B. (1967). Sex of counselors and models: Effect on client career exploration. *Journal of Counseling Psychology*, 14(6), 503-

508. <https://doi.org/10.1037/h0025246>

Viana, F. M. F. M. (2016). *Traços de personalidade, crenças de carreira e empregabilidade em estudantes do ensino superior*. [Tese de mestrado, UL - Universidade de Lisboa].

Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/27674>

Wu, S., Zhang, K., Zhou, S., & Chen, W. (2020). Personality and career decision-making self-efficacy of students from poor rural areas in China. *Social Behavior and*

*Personality: an international journal*, 48(5), 1-18. <https://doi.org/10.2224/sbp.8753>

## **Anexos**

## Anexo A - Parecer do Encarregado de Proteção de Dados da Universidade da Madeira



### PARECER Nº 78Aa/CEUMA/2023, DE 9 DE NOVEMBRO

Sobre o pedido de apreciação pela Comissão de Ética da UMa do projeto de investigação “O Impacto da Personalidade e da Exploração de Carreira na Certeza da Tomada de Decisão de Carreira e Bem-estar dos Estudantes Universitários”, pedido nº 78A de 2023.

#### A – RELATÓRIO

A apreciação do processo referente ao Pedido nº78a de 2023, respeita ao estudo intitulado: “O Impacto da Personalidade e da Exploração de Carreira na Certeza da Tomada de Decisão de Carreira e Bem-estar dos Estudantes Universitários”, proposto por Vera Lúcia Heleno Vinagre, mestranda em Psicologia da Educação na Universidade da Madeira, orientada por Nuno Miguel Vieira Rodrigues, Professor Auxiliar da Faculdade de Artes e Humanidades da Universidade da Madeira. O pedido em análise é constituído pelos seguintes documentos:

- a) Formulário de Pedido de Parecer à CEUMA;
- b) Instrumento de recolha de dados, nomeadamente inquérito por questionário online;
- c) Autorização de utilização de diferentes instrumentos que compõem o questionário, nomeadamente, Career Exploration Survey, Core Self-Evaluation Scale, e escala de thriving;
- d) Curriculum Vitae e/ou ORCID de todos os membros da equipa de investigação;
- e) Declaração de suporte do orientador;
- f) Parecer favorável emitido pelo Encarregado da Proteção de Dados da Universidade da Madeira.

O estudo tem data de início prevista para 01/11/2023 e de conclusão para 25/05/2024. Além do principal investigador e seu orientador, faz parte da equipa de investigação, Maria do Céu Taveira, Professora Associada no Departamento de Psicologia Aplicada da Escola de Psicologia da Universidade do Minho. Este estudo, realizado no âmbito de uma dissertação de mestrado, tem como objetivo principal analisar o impacto da personalidade, especificamente, das avaliações nucleares do self, no grau de certeza com que os alunos universitários tomam a sua decisão de carreira, bem como do impacto deste meta-traço de personalidade no seu bem-estar. Serão recolhidos dados sociodemográficos (sexo, idade, nacionalidade, área de residência, estado civil, estatuto socioeconómico, nível académico, curso, ano de curso, universidade) e as variáveis de avaliações nucleares do self, exploração de carreira e bem-estar no contexto do ensino superior. Os dados serão recolhidos através de inquérito por questionário em formato online. A população alvo são estudantes do ensino superior, excluindo-se aqueles frequentem o primeiro ano do grau de licenciatura, dado que estes se encontram na fase inicial do seu percurso académico. É declarado não existirem riscos associados à



participação neste estudo. São asseguradas medidas de segurança dos dados recolhidos, sendo estes guardados até à conclusão da dissertação e publicação dos resultados. A informação ao participante e consentimento informado é do tipo não assinado, adequado para inquéritos para questionário online. Este contém toda a informação necessária para que o participante possa dar o seu consentimento informado, livre e esclarecido.

## B - CONCLUSÃO

A CEUMA deliberou emitir parecer **Favorável** à realização do estudo, tendo em conta os pressupostos indicados pelo principal investigador, **condicionado a: retificação da data de início do estudo, posterior ao parecer.**

Aprovado por unanimidade, em reunião do dia 9 de novembro de 2023.

A Presidente da CEUMA

Assinado por: **Liliana Maria Gonçalves Rodrigues de Góis**  
Num. de Identificação: 10084399  
Data: 2023.11.10 10:50:32+00'00'



Professora Doutora Liliana Maria Gonçalves Rodrigues de Góis

**Anexo B – Instituições de Ensino Superior**

<b>Instituição de Ensino Superior</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Universidade da Madeira	153	40,6
Universidade de Aveiro	24	6,4
Instituto Politécnico de Bragança	17	4,5
Universidade da Maia	15	4,0
Universidade de Lisboa	13	3,4
Instituto Superior Miguel Torga	13	3,4
Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro	10	2,7
Instituto Piaget de Viseu	10	2,7
Escola Superior São José de Cluny	9	2,4
Instituto Politécnico de Castelo Branco	8	2,1
Universidade de Coimbra	7	1,9
Universidade Nova de Lisboa	7	1,9
Universidade Lusíada	7	1,9
Universidade Europeia	6	1,6
Instituto Politécnico de Leiria	6	1,6
Universidade do Minho	5	1,3
Instituto Politécnico de Coimbra	5	1,3
ISCTE	4	1,1
Católica de Lisboa	4	1,1
Universidade Lusófona Lisboa	4	1,1
Instituto Politécnico da Guarda	3	,7
Academia Nacional Superior de Orquestra	3	,7
Universidade do Porto	3	,7
Universidade de Évora	3	,7
Universidade do Algarve	3	,7
Escola superior de saúde da cruz vermelha	2	,5
Universidade da Beira Interior	2	,5
Escola Superior de Música de Lisboa	2	,5
ISPA	2	,5
Escola Superior de Saúde	1	,3
FNL Campus da Caparica	1	,3

---

Nova Medical School	1	,3
ESTA	1	,3
ESTGOH	1	,3
UMAI	1	,3
Escola Superior de Saúde do Vale do Ave	1	,3
Wrexham University	1	,3
CESPU	1	,3
Escola Superior de Enfermagem do Porto	1	,3
Escola superior de educação de Paula Frassinetti	1	,3
Universidad Complutense de Madrid	1	,3
Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra	1	,3
Instituto Politécnico de Portalegre	1	,3
UFPB - BR	1	,3
Universidade Autónoma de Lisboa	1	,3
Escola Superior de Saúde de Santarém	1	,3
ESMAE	1	,3
Não indicaram	9	2,4

---

**Anexo C – Cursos Superiores Frequentados**

<b>Curso Superior</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
Psicologia	177	46,9
Enfermagem	33	8,8
Música	18	4,8
Gestão	15	4,0
Design	14	3,7
Engenharia	13	3,4
Comunicação, Culturas e Organizações	11	2,9
Termalismo e Bem-estar	10	2,7
Ciências Política e Relações Internacionais	7	1,9
Estudos Regionais e Locais	5	1,3
Gestão de Recursos Humanos	5	1,3
Bioquímica	4	1,1
Serviço Social	4	1,1
Relações Humanas e Comunicação Organizacional	4	1,1
Turismo	4	1,1
Ciências da Educação	4	1,1
Marketing	3	,8
Serviços Jurídicos	3	,8
Biologia	3	,8
Educação Física e Desporto	2	,5
Animação Sociocultural	2	,5
Fisioterapia	2	,5
Teatro e Artes Performativas	2	,5
Línguas e Relações Empresariais	2	,5
Biologia Molecular e Celular	1	,3
Medicina	1	,3
Som e Imagem	1	,3
Meteorologia Oceanográfica e Geofísica	1	,3
Educação e Desenvolvimento Comunitário	1	,3
Bioengenharia	1	,3
Ciências Biomédicas Laboratoriais	1	,3

---

Desenvolvimento de Software	1	,3
Ciências da Comunicação – Jornalismo	1	,3
Dietética e Nutrição	1	,3
Análise de Dados e Sistemas de Apoio à Decisão	1	,3
Línguas, literatura e culturas alemãs e inglesas	1	,3
Imagem médica e radioterapia	1	,3
Cozinha e Pastelaria	1	,3
Educação Básica	1	,3
Gestão Cultural	1	,3
Solicitadoria	1	,3
Administração e negócios	1	,3
Fisiologia Clínica	1	,3
Matemática	1	,3
Administração Pública	1	,3
Ciências e Tecnologia do Ambiente	1	,3
Marketing e Comunicação Digital	1	,3
Arquitetura	1	,3
Estudos da Cultura	1	,3
Gestão de Empresas	1	,3
Jornalismo	1	,3
Turismo e Comunicação Digital	1	,3
Direito	1	,3
Não identificaram	1	,3

---