

Comunicação e Ciências Empresariais

Construção de uma Escala de Atitudes perante o Trabalho e a Carreira para jovens com formação universitária

Cláudia Andrade

Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Coimbra

mcandrade@esec.pt

Resumo

O objectivo deste estudo foi realizar a construção e a validação fatorial de uma escala que avalia as atitudes perante o trabalho e a carreira de jovens com formação académica universitária. No estudo participaram 746 estudantes universitários e jovens licenciados a exercer uma atividade profissional. Com o objetivo de validar a estrutura fatorial das medidas, vários modelos foram testados recorrendo a análises fatoriais exploratórias e confirmatórias. Os resultados obtidos confirmam uma estrutura com dois fatores correlacionados: o primeiro corresponde ao nível conceitual a atitudes negativas relativas ao trabalho e à carreira e o segundo a atitudes positivas perante o trabalho. Os coeficientes estatísticos ao nível das análises exploratórias, confirmatórias e consistência interna obtidos legitimam a utilização da escala servindo um primeiro nível de avaliação das atitudes perante o trabalho e a carreira de jovens adultos universitários ou com formação universitária.

Palavras-chave: atitudes; trabalho; carreira; jovens adultos

Abstract

The goal of this study was to validate a measure that provides an assessment of attitudes towards work and career of young adults with a university degree. The sample was composed of 746 college students and young professional with an university degree. Exploratory and confirmatory factorial analyses were performed in order to check the structure of the scale. Results have shown a bi-factorial structure for Attitudes towards Work and Career Scale: first factor is conceptually based on negative attitudes towards work and career. The second factor involves positive attitudes towards work and career. Statistical coefficients obtained in both exploratory and confirmatory analysis, as well as reliability coefficients allows the use of scale as a first level of analysis of attitudes towards work and career of young adults with an university degree.

Keywords: attitudes; work; career; young adults

Introdução

Um dos aspetos que mais tem sido destacado na literatura sobre as novas configurações de transição para a vida adulta nos países industrializados está relacionado com os investimentos prolongados dos jovens na formação escolar, originados pelo desenvolvimento do mercado de trabalho. A melhoria generalizada das condições de vida e a modificação progressiva dos padrões culturais destes países traduziram-se no incremento dos níveis de formação escolar, e na ampliação das expectativas de realização profissional que lhes estão associadas. Atualmente os jovens são incentivados a investir na educação, a prosseguir os seus projetos vocacionais com vista à aquisição futura de uma profissão, que lhes possibilitará a realização pessoal, e a obtenção de autonomia económica, o que tem como consequência a entrada no mercado de trabalho mais tardiamente. Além disso, as modificações no mercado de trabalho vieram também introduzir alterações no tradicional processo de continuidade entre estudos e inserção profissional. A outrora previsível sequência de

terminus dos estudos e posterior integração na vida ativa vê-se hoje abalada por desajustamentos e fraturas, consequência sobretudo da instabilidade laboral (Andrade, 2010b). Geram-se, assim, percursos de transição para a vida ativa mais diversificados, que evidenciam as transformações do sistema educativo e do mundo laboral como, por exemplo, opções de formação que não eram inicialmente desejadas pelos jovens ou dificuldades de encontrar um emprego compatível com a formação adquirida (Andrade & Fontaine, 2005; Andrade, 2010a; Andrade, 2010b; Elejabeitia, 1997; Guerreiro & Abrantes, 2004). Estas alterações afetam todos os jovens e, particularmente, os jovens com formação académica universitária, para os quais frequentemente as expectativas associadas ao investimento na formação académica não têm correspondência no mercado de trabalho, tanto em termos de estabilidade de emprego, como em termos de estatuto profissional (Elejabeitia, 1997; Guerreiro & Abrantes, 2004). Apesar destas dificuldades, é cada vez maior o número de jovens de ambos os sexos que prossegue estudos universitários.

A par desta tendência generalizada, denota-se ainda a existência de algumas especificidades para os designados países do Sul da Europa, nos quais Portugal se inscreve. Estes tendem a apresentar percursos escolares extensos, durante os quais a maioria dos jovens está totalmente afastada do mercado de trabalho, contribuindo assim para o prolongamento do referido estatuto social de “não produtivo” (Andrade, 2010; Andrade, 2013; Cavalli, 1997). Para esta realidade, contribuem fatores de natureza sociológica e cultural. Se, no contexto norte-americano, o número de jovens a trabalhar em tempo parcial enquanto estudam é elevado, para, por exemplo, ter mais recursos económicos a fim de usufruir de atividades de lazer, alguns estudos têm salientado que, na maioria dos casos estes trabalhos, não implicam o desenvolvimento de competências que possam ser transferidas para futuras atividades profissionais (Greenberger & Goldberg, 1989). Contudo, é cada vez mais frequente o jovem procurar atividades que proporcionem experiências pessoais (*e.g.* voluntariado) ou outras mais próximas daquelas que gostariam de vir a desempenhar no futuro, (*e.g.* realização de estágios), uma vez que, por vezes, experiências semelhantes em jovens adultos servem também para identificar áreas e atividades para as quais estes jovens se sentem ou não vocacionados

No entanto, no contexto social europeu, identificam-se algumas diferenças. Muitas vezes os estudantes preferem instituições de educação/formação perto da residência dos seus pais, o que lhes permite evitar o confronto com custos de vida elevados, que os levariam, com maior probabilidade, a ter de se inserir, mesmo que temporariamente, no mercado de trabalho. Deste modo, estão também mais apoiados e incentivados para prosseguir a sua formação por períodos cada vez mais longos. Paralelamente, o estatuto de estudante é socialmente encarado como uma atividade à qual o jovem se deve dedicar “a tempo inteiro”, contribuindo a família de origem para que tal seja possível. A par deste processo, a escassez de oportunidades, em determinados países, para os jovens terem experiências profissionais como, por exemplo, programas de emprego a tempo parcial que fomentem o desenvolvimento de competências profissionais, contribui também para a dificuldade em abandonar este estatuto de estudante “a tempo inteiro” (Andrade, 2010b; Cavalli, 1997). Outro aspeto documentado diz respeito ao fato de grande parte dos jovens ingressarem no mercado de trabalho após um período relativamente longo de emprego precário ou de desemprego. A estabilidade no mercado de trabalho só é alcançada progressiva e tardiamente em termos etários (Andrade, 2010b; Arnett, 1998, 2001; Cavalli, 1997). A esta realidade acresce ainda a necessidade de realização pessoal através do trabalho. De acordo com Arnett (2001) o trabalho é hoje visto pelos jovens não apenas como uma tarefa que lhes deve permitir a autonomia económica, mas também como um lugar de realização pessoal. Esta visão do trabalho pode também, de algum modo, exigir um período mais

longo de “ajustamento” ao mercado de trabalho, ou seja, pode ser necessário mudar algumas vezes de trabalho, ou mesmo de profissão, até se encontrar uma atividade considerada gratificante.

Em resumo, existe algum consenso nos estudos, tanto no contexto norte-americano como no contexto europeu, quanto à individualização dos percursos de transição entre o sistema de ensino e o mercado de trabalho para os jovens, que envolvem muitas incertezas (Arnett, 2001; Arnett & Tanner, 2006; Cavalli, 1997; Elejabeitia, 1997). Para esta realidade contribuem, por certo, fatores de natureza cultural, onde o incentivo para o prosseguimento de estudos e a manutenção do estatuto de estudante “a tempo inteiro”, suportado pela família de origem, mantêm os jovens afastados do mercado de trabalho por períodos cada vez mais longos. Paralelamente, as dificuldades do mercado de emprego também contribuem para a necessidade de investimento em formação cada vez mais extensa, prévia ao ingresso no mercado de trabalho. No seu conjunto, estes fatores contribuem para percursos de inserção profissional tardios, onde as alterações nos projetos profissionais e de carreira, assim como a alternância entre períodos de emprego e desemprego, também tendem a surgir. Para esta realidade, contribui ainda a valorização do trabalho enquanto fonte de realização pessoal. Deste modo, os jovens estão mais disponíveis para procurarem empregos não só que se aproximem da sua formação, como aqueles que lhes proporcionem realização pessoal. Esta busca contribui, de forma ativa, para a existência de percursos de ajustamento ao mercado de trabalho, mais extensos e irregulares, em termos do exercício permanente de uma profissão.

Os estudos apresentados permitem, de um modo geral, apontar para possíveis vias de valorização do trabalho e da carreira sem, contudo, esquecer os condicionamentos de origem social, económica e cultural que podem levantar obstáculos à sua concretização. Dada a multiplicidade de aspetos envolvidos nas conceções que os jovens desenvolvem relativamente ao trabalho bem como a sua variação em função do contexto e a ausência de instrumentos adaptados à realidade portuguesa português, considerou-se necessário a construção de um instrumento capaz de avaliar as atitudes em perante o trabalho e a carreira para jovens com formação académica superior.

Construção da *Escala de Atitudes perante o Trabalho e a Carreira*

A construção da *Escala de Atitudes perante o Trabalho e a Carreira* foi estruturada em duas etapas. A primeira etapa correspondeu à fundamentação e definição do racional teórico-prático do instrumento. Para obter um corpo teórico e um referencial prático de conhecimentos que permitissem fundamentar tanto as opções conceituais como metodológicas feitas ao longo do processo de construção do instrumento, foram num primeiro momento efetuadas pesquisas bibliográficas centradas nas atitudes e valores associados ao trabalho dos jovens. Para além disso, foram efetuadas entrevistas semiestruturadas exploratórias junto de 30 estudantes universitários e jovens licenciados desempenhando diferentes atividades no mundo de trabalho (com idades compreendidas entre os 20 e 32 anos, pertencentes a níveis socioeconómicos diversificados) relativamente à sua conceção de trabalho e de carreira profissional. Na segunda etapa foi efetuada a conceção e pré-teste do instrumento. Foram definidas as características do instrumento a construir, as suas dimensões teóricas, o seu formato e escala de resposta, sendo ainda redigidos os itens. No que concerne ao formato de resposta, para cada item da escala, os sujeitos devem posicionar-se de acordo com quatro posições: concordo totalmente, concordo, discordo e discordo totalmente. Exemplo de itens “Só é importante trabalhar se isso proporcionar bem-estar financeiro” e “A carreira profissional não pode ser decidida por nós porque não se sabe o que o mundo de trabalho nos reserva”. Na fase seguinte foi feito um estudo de reflexão falada dos itens produzidos. Os cinco

sujeitos que participaram foram convidados a fazer comentários sobre os itens e sua ordenação, a manifestar as dificuldades encontradas no preenchimento do questionário, bem como a assinalar aspetos que julgavam repetidos ou não contemplados. Como resultado, introduziram-se mudanças formais em palavras e expressões, bem como no formato de apresentação de alguns itens.

Estudo de validação da Escala de Atitudes perante o Trabalho e a Carreira

Método

Participantes

Neste estudo foram utilizadas duas amostras (amostra para o estudo fatorial exploratório e amostra para estudo fatorial confirmatório), ambas constituídas por estudantes universitários e jovens com licenciatura a exercer uma atividade profissional.

No estudo participaram 385 alunos do ensino superior e jovens licenciados (amostra de calibração) com idades compreendidas entre os 18 e os 25 anos com média de idade de 21.05 anos com um desvio-padrão de 3.45. A distribuição por sexos apresentou 68% de sujeitos do sexo feminino e 32% do sexo masculino. Dos estudantes, apenas 8% afirma trabalhar em modelo de tempo parcial, considerando-se os restantes estudantes a tempo-inteiro. No caso dos jovens profissionais licenciados, 55% afirma trabalhar em regime de tempo integral, sendo que os restantes afirmam ter uma ou mais atividades profissionais a tempo parcial (34%) ou uma atividade profissional em acumulação com estudos pós-graduados (11%).

A análise fatorial confirmatória da escala⁶ foi efetuada junto de 361 alunos do ensino superior (amostra de validação) com idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos, com uma média de idades de 21.47 com um desvio-padrão de 2.59. Nesta amostra a distribuição por sexos evidenciou 56% de sujeitos do sexo feminino e 44% de sujeitos do sexo masculino. Apenas 2% dos estudantes afirmam trabalhar em modelo de tempo parcial, considerando-se os restantes estudantes a tempo-inteiro. No caso dos jovens licenciados profissionais, 60% afirmam trabalhar em regime de tempo integral, sendo que os restantes afirmam ter uma ou mais atividades profissionais a tempo parcial (35%) ou uma atividade profissional em acumulação com estudos pós-graduados (5%).

Procedimento

A Escala de Atitudes perante o Trabalho e a Carreira foi administrada coletivamente, em ambiente de sala de aula, na parte final de um tempo letivo cedido pelos professores dos cursos de formação inicial, pós-graduação e mestrado de várias Instituições de Ensino Superior do norte e centro do país. Para completar a amostra de jovens profissionais licenciados foram contactadas empresas e centros de formação. Em todos os casos foi enviado, previamente, aos responsáveis das instituições de ensino superior e empresas, um documento explicativo sobre os objetivos do estudo e solicitada a autorização para a recolha de dados. Uma vez obtida a autorização foram contactados pela equipa

⁶ O motivo central que está subjacente a esta opção prende-se com o facto da análise fatorial confirmatória fornecer informação diretamente associada com os pressupostos subjacentes à construção da escala (ver características e vantagens em, por exemplo, Tabachnick & Fidell, 1989).

de investigação (constituída por três assistentes de investigação, licenciados em Psicologia) os docentes e responsáveis de departamento para a elaboração de um cronograma que permitisse o contacto direto com os sujeitos. A equipa de investigação deslocou-se às instituições para efetuar a administração do questionário. Após a explicação dos objetivos do estudo, e feito o pedido de colaboração aos estudantes e jovens profissionais licenciados, explicou-se que o questionário seria anónimo e os seus dados confidenciais, sendo apenas necessário preencher alguns elementos de identificação para a caracterização da amostra. Os jovens profissionais licenciados ficaram com o questionário na sua posse para preenchimento do mesmo fora do local de trabalho. Após uma semana a equipa de investigação deslocou-se às empresas e centros de formação para recolha dos questionários.

Posteriormente foi enviada uma carta de agradecimento aos responsáveis das instituições que colaboram neste estudo. No final do questionário consta, também um agradecimento aos indivíduos que participaram no estudo e são indicados os contatos telefónicos e de correio eletrónico para a obtenção de informação ou esclarecimento adicional sobre os resultados do estudo.

Seleção dos itens das escalas

A Escala de Atitudes perante o Trabalho e a Carreira foi, inicialmente, constituída por 44 itens. Num primeiro passo, eliminaram-se os itens com um menor poder discriminativo, ou seja aqueles em que mais de 70% das respostas se concentrava numa das duas metade de opções (*concordo totalmente e concordo ou discordo e discordo totalmente*). Deste modo, foram eliminados 16 itens.

Análise fatorial exploratória

De seguida procedeu-se a uma análise fatorial exploratória que permitiu encontrar, após a rotação *varimax*, uma solução em dois fatores saturados pelos seguintes itens: fator 1 (itens 22, 10, 18, 19, 17, 13, 16, 7, 5, 20, 9, 21, 15, 14, 8, 12) e fator 2 (itens 2, 3, 1, 11, 4, 6). Nesta etapa foram também eliminados 4 itens que apresentavam saturações muito baixas ($\leq .30$). Os itens que constituem o fator 1 traduzem atitudes negativas relativas ao trabalho e à carreira e os itens do fator 2 traduzem atitudes positivas perante o trabalho.

No seu conjunto, estes dois fatores explicam 26% da variância total, com o fator 1 a explicar 14% e o fator 2 a explicar 12% dessa variância.

A consistência interna dos fatores obtida através do cálculo do *alfa* de Cronbach, é .87 para o fator 1 e .81 para o fator 2.

Quadro 1 - Saturações fatoriais e comunalidades (h²) para a solução em dois fatores (após rotação *varimax*) da Escala de Atitudes perante o trabalho e a carreira

Itens E.A.T.C.	Factor 1	Fator 2	h ²
22. O trabalho impede as pessoas de fazer muitas coisas interessantes.	.56	-.15	.34
10. É normal as pessoas não gostarem de trabalhar.	.55	-.07	.30
18. O trabalho é, muitas vezes, fonte de mal-estar.	.52	-.19	.31
19. O trabalho, em geral, não proporciona realização pessoal.	.48	.10	.24
17. A carreira é um investimento que nem sempre permite ter tempo para a família.	.48	.28	.31
13. A carreira profissional não pode ser decidida por nós porque não se sabe o que o mundo de trabalho nos reserva.	.47	-.08	.22
16. A carreira profissional é para as pessoas que querem dedicar a sua vida apenas ao trabalho.	.46	.09	.22
7. A maioria das pessoas, se tivesse possibilidades económicas, nunca trabalharia.	.45	.04	.21
5. De um modo geral, o trabalho serve apenas para nos mantermos ocupados.	.42	.05	.18
20. A carreira profissional só existe para algumas profissões.	.40	-.02	.16
9. Existem trabalhos que não promovem a realização pessoal.	.38	-.25	.21
21. Só é importante trabalhar se isso proporcionar bem-estar financeiro.	.36	.05	.13
15. Para se ter uma carreira profissional, é preciso conhecer as pessoas certas.	.35	.08	.13
14. É difícil ter sempre trabalho ao longo da vida.	.34	.05	.12
8. Para se ter uma carreira profissional, é preciso fazer sacrifícios ao nível pessoal e familiar.	.32	.24	.16
12. Perante as várias alternativas de trabalho, é difícil escolher uma carreira profissional.	.32	.02	.09
2. Os objetivos de vida devem ser orientados pelos objetivos do trabalho.	.03	.73	.54
3. A vida é melhor quando estamos muito ocupados com o trabalho.	.01	.73	.53
1. O trabalho deve ocupar a maior parte da vida de cada pessoa.	-.04	.73	.51
11. As coisas mais importantes que acontecem na vida estão relacionadas com o trabalho.	.18	.59	.38
4. O trabalho deve ser considerado como um aspeto central na vida de cada pessoa.	-.03	.45	.20
6. O trabalho não é a única forma de tornar uma pessoa útil à sociedade.	.00	-.43	.18
% de Variância Total	14	12	
Valor Próprio	3.176	2.609	

Análise fatorial confirmatória e consistência interna

A estabilidade desta estrutura foi confirmada por análise fatorial confirmatória (com recurso ao AMOS 7.0). Os índices de ajustamento inicialmente obtidos não foram satisfatórios mas melhoraram bastante após a eliminação de alguns itens que revelavam saturações fatoriais inferiores a .30. Esta ficou assim organizada em dois fatores saturados pelos seguintes itens: no fator 1 (itens 10, 22, 18, 17, 21, 19, 15, 7, 13, 14, 16 e 5) e no fator 2 (itens 2, 3, 1, 4 e 11). Do ponto de vista concetual o fator 1 corresponde a atitudes negativas relativamente ao trabalho e à carreira, e o fator 2 corresponde a atitudes positivas em relação ao trabalho.

Como se pode verificar pela análise da Figura 1, para o fator 1 os indicadores de ajustamento do modelo são de $\chi^2/g.l.=2.22$, $p=.000$, $GFI=.95$, $AGFI=.92$, $CFI=.84$ e $RMSEA=.05$ para o fator 1 e para o fator 2 os valores são de $\chi^2/g.l.= 1.1$, $p=.482$, $GFI=.99$, $AGFI=.99$, $CFI=.99$ e $RMSEA=.01$ (ver Figura 2).

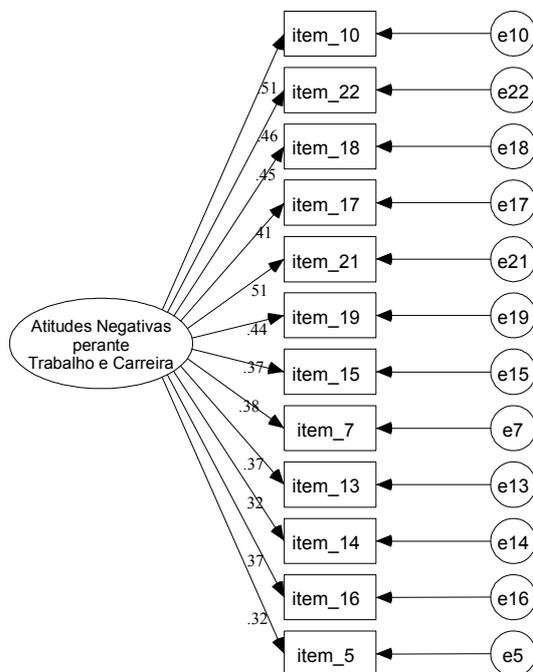


Figura 1 - Modelo fatorial confirmatório do fator atitudes negativas perante o trabalho e a carreira profissional da Escala de Atitudes perante o Trabalho e a Carreira

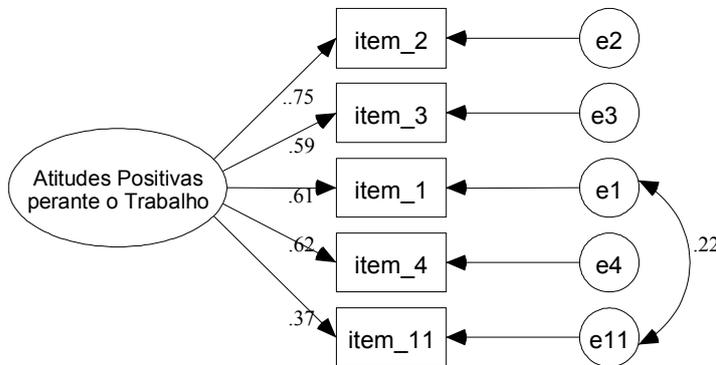


Figura 2 - Modelo fatorial confirmatório do fator atitudes positivas perante o trabalho e a carreira da Escala de Avaliação Atitudes perante o Trabalho e a Carreira

Prevendo-se a presença de uma relação negativa entre as duas dimensões fatoriais testou-se o ajustamento global do modelo (ver Figura 3) para a totalidade da escala. Os valores de ajustamento encontrados são $\chi^2/g.l.=3.36$, $p=.000$, $GFI=.93$, $AGFI=.90$, $CFI=.86$ e $RMSEA=.05$ oscilam entre o aceitável e o muito bom (Maroco, 2010).

A consistência interna dos fatores foi obtida através do cálculo do *alfa* de Cronbach, sendo de .72 para o fator 1 e de .69 para o fator 2.

A versão final do instrumento ficou assim constituída por 17 itens que se organizam em duas dimensões, apresentando índices de consistência interna aceitáveis e índices satisfatórios de ajustamento dos dados ao modelo proposto.

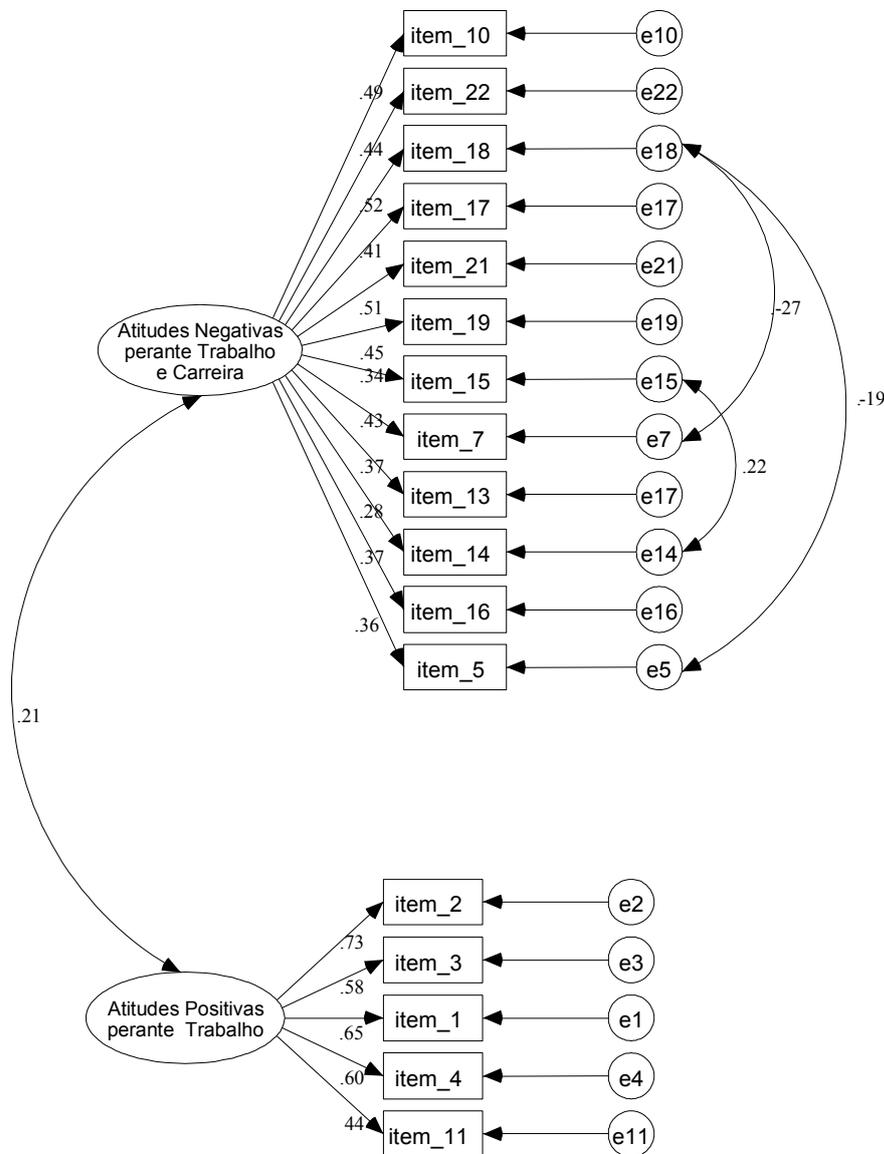


Figura 3 - Modelo fatorial confirmatório global da Escala de Atitudes perante o Trabalho e a Carreira

Reflexões Finais

O objetivo deste estudo foi o desenvolvimento de um instrumento capaz de avaliar as atitudes perante o trabalho e a carreira de jovens com formação académica superior para o contexto português. Assim, procedeu-se à construção da Escala de Atitudes perante o Trabalho e a Carreira. As análises fatoriais exploratórias e confirmatórias permitiram confirmar a presença de dois fatores: o primeiro integra itens relativos a atitudes negativas perante o trabalho e a carreira e o segundo congrega itens que remetem para atitudes positivas em relação ao trabalho.

Os coeficientes estatísticos ao nível das análises exploratórias, confirmatórias e consistência interna obtidos legitimam a utilização da escala servindo um primeiro nível de avaliação das atitudes perante o trabalho e a carreira de jovens adultos universitários ou com formação universitária.

Referências

- Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2005). University students' attitudes towards expected roles in work, career and family. In G. Rott, G.F. Dias & J-P Broomen (Eds) *Cognition, motivation and emotion: Dynamics in academic environment*.
[URL:elpub/bib.Uniwuppertal.de/edocs/dokumente/zsb/fedora/conf2002/fedora02.pdf]
- Andrade, C. (2010a). Transição para a Idade Adulta: das Condições Sociais às Implicações Psicológicas. *Análise Psicológica*, XXVIII (2), 255-267.
- Andrade, C. (2010b). *Trabalho e Família na transição para a Idade Adulta*. Porto: LivPsic.
- Andrade, C. (2013). *Relações trabalho-família e género: Caminhos para a conciliação*. Lisboa: Editora Coisas de Ler.
- Arnett, J. J. (1998). Learning to stand alone: The contemporary American transition to adulthood in cultural and historical context. *Human Development*, 41, 295-315
- Arnett, J. J. (2001). Conceptions of the transition to adulthood: Perspectives from adolescence through midlife. *Journal of Adult Development*, 8, 133-143.
- Arnett, J. J., & Tanner, J. (2006) *Emerging adults in America: Coming of the age in the 21st century*. Washington: American Psychological Association.
- Cavalli, A. (1997). The delayed entry into adulthood: Is it good or bad for society? *Actas do Congresso Internacional growing up between center and periphery*. Lisbon: Instituto de Ciências Sociais.
- Elejabeitia, C. (1997). El desafio da la modernidad. *Actas do Congresso Internacional growing up between center and periphery*. Lisbon: Instituto de Ciências Sociais.
- Greenberger, E., & Goldberg, W (1989). Work, parenting, and the socialization of children. *Developmental Psychology*, 25, 23-35.
- Guerreiro, M. D., & Abrantes, P. (2004). Moving into adulthood in southern European country: Transitions in Portugal. *Portuguese Journal of Social Sciences*, 3 (3), 191-209.
- Maroco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais*. Pero Pinheiro: Reportnumber.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1989). *Using multivariate statistics*. New York: Collins Publishers.