Será uma Questão de Género? Adaptação à Carreira em Estudantes Universitários

Joana Soares[1,a], Maria do Céu Taveira[1,b], Íris M. Oliveira[2], Marina Cardoso de Oliveira[3], Lucy Leal Melo-Silva[4]

[1]Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Portugal; [3]Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Católica Portuguesa,, Portugal; [4]Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil; [5]Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Brasil

[b]Contacto: ceuta@psi.uminho.pt

[a]Reconhecimentos: Bolseira de Doutoramento FCT 2020.06006.BD

INTRODUÇÃO

Na última década têm-se verificado rápidos e intensos avanços tecnológicos que marcaram a forma de agir e pensar da população (e.g., Comissão Europeia, 2019; Hauschildt et al., 2018). Como consequência, surgem novas formas e estruturas de emprego mais competitivas e flexíveis (e.g., Comissão Europeia, 2019). Estas desafiam as competências dos indivíduos, nomeadamente dos jovens universitários, que perante a necessidade de tomar uma decisão de carreira num mercado de emprego incerto e competitivo, expressam medo e ansiedade (e.g., Ferreira et al., 2019). Ao mesmo tempo, verifica-se uma flexibilização dos papéis tradicionais de género (Guerreiro & Abrantes, 2007) refletida, por exemplo, no aumento de mulheres em instituições de ensino superior (e.g., INEP, 2018; Pordata, 2019) e no mercado de emprego (e.g.,OIT, 2018). Porém, esta flexibilização coexiste com a persistência de assimetrias particularmente desvantajosas para as mulheres (e.g., Coelho, 2015; Coimbra et al., 2001; Guerreiro & Abrantes, 2007; OIT, 2018; Sagnier & Morell, 2019). Estas continuam a suportar mais tarefas domésticas (e.g., Coimbra et al., 2001; Sagnier et al., 2019) e a ter menos oportunidades de emprego comparativamente aos homens (e.g., Guerreiro & Abrantes, 2007; CITE, 2018; IBGE, 2018; OIT, 2018). Para além disso, as condições de trabalho, entre sexos, mantém-se díspares (OIT, 2018). As mulheres trabalham mais horas que os homens e apresentam vencimentos inferiores (OIT, 2018). Neste contexto, as mulheres apresentem menos sentimentos de autoeficácia e, consequentemente, menos capacidade de tomada de decisão face à carreira (e.g., Coelho, 2015). Torna-se assim urgente dotar estes jovens, nomeadamente as mulheres, de competências adaptativas de carreira que lhes permitam responder rápida e eficazmente aos desafios laborais e sociais.

Atendendo a este enquadramento social, Savickas (2005) apresenta um modelo útil e compreensivo de adaptação à carreira, que permite conhecer os processos de adaptação na transição universidade-emprego. Este modelo apresenta quatro dimensões relacionadas entre si (e.g., Gomes, 2017; Rudolph et al., 2017). A primeira dimensão, prontidão adaptativa, define-se como um traço de personalidade flexível face à mudança de carreira (Savickas & Porfeli, 2012). A segunda dimensão, recursos adaptativos, definidos como um conjunto de competências que permitem lidar com tarefas vocacionais correntes ou iminentes (Savickas & Porfeli, 2012). A terceira dimensão, respostas adaptativas, definidas como um conjunto de comportamentos e atitudes orientados para a mudança (Hirshi et al., 2015) e, a quarta dimensão, resultados adaptativos, definida pelo ajustamento entre as características e necessidade do indivíduo e as oportunidades e exigências do meio.

Enquadrado num outro estudo de cariz mais alargado que procurou testar o modelo de adaptação à carreira (Savickas, 2005) em dois contextos de língua portuguesa, culturalmente distintos – Portugal e Brasil, este estudo objetiva dar continuidade a esta linha teórica, focando-se nas questões de género. Perante o teste prévio do modelo, com medidas de adaptabilidade (recursos adaptativos), medidas de desenvolvimento de carreira (respostas adaptativas) e medidas de empregabilidade percebida (resultados adaptativos) em ambos os contextos, verificou-se a invariância do modelo entre estudantes portugueses e brasileiros. Assim, espera-se que após efetuar o teste ao modelo, em mulheres e homens, considerando as mesmas medidas, o modelo se mostre invariante com H1) os recursos a relacionarem-se com as respostas, H2) as respostas a relacionarem-se com os resultados e, H3) os recursos a relacionarem-se com os resultados.

MÉTODO

Participantes, Instrumentos e Procedimento

A amostra inclui 638 estudantes universitários, 440 (69.0%) mulheres e 198 (31.0%) homens, entre os 18 e os 56 anos (M = 23.78, DP = 20.33), sendo 216 (33.9%) de nacionalidade portuguesa e 422 (66.1%) de nacionalidade brasileira. Estes universitários encontram-se no último ano do curso e a estudar em diferentes áreas de conhecimento. Segundo a nomenclatura da Direção Geral do Ensino Superior Português (2018), constata-se que a maioria estuda nas áreas de direito, ciências sociais e serviços (n = 277, 43.4%) e uma minoria nas áreas de humanidades, secretariado e tradução (n = 6, 0.9%). Após converter as classificações académicas brasileiras para as do sistema português (despacho n.º 212, de 31 de outubro de 2008), verifica-se que a maioria dos alunos apresenta uma classificação média entre os 15 e os 18 valores.

O protocolo foi aplicado numa única sessão de 30 minutos, em Portugal e no Brasil. Para além do consentimento informado e do questionário sociodemográfico (e.g., sexo, idade), o protocolo inclui a Escala sobre de Adaptabilidade (.84 < α < .94, Savickas & Porfeli, 2012; adaptada para Portugal por Duarte et al., 2012; adaptada para Brasil por Teixeira et al., 2012), a Escala de Desenvolvimento de Carreira em Estudantes Universitários (. 81 < α < .90, adaptada para o Brasil por Oliveira, 2014; adaptada para Portugal por Teixeira et al., no prelo) e a Escala de Empregabilidade Percebida (.73 < α < .76, adaptada para Portugal por Gamboa et al., 2014; adaptada para Portugal por Ladeira et al., 2019; Rothwell et al., 2008).

Análises

As análises estatísticas foram efetuadas com recurso ao *Statistical Package for the Social Science* (IBM SPSS), versão 25.0 para *Macintosh* e ao *Analysis of Moment Structures* (AMOS), versão 25.0 para *Windows*. Perante a violação do pressuposto da não normalidade, utilizou-se o método de *bootstrapping* com 500 amostras a um intervalo de confiança de 95% (Gilson et al., 2013). Perante a existência de *outliers* ou casos extremos, efetuaram-se as análises subsequentes com e sem estas observações (Pinto et al., 2013). Após análises fatoriais confirmatórias aos modelos de medida, procedeu-se a análises de caminhos multigrupos. Aqui, definiram-se dois modelos. O modelo1, desejado teoricamente, considera apenas as relações diretas entre recursos-respostas, respostas-resultados e recursos-resultados. O modelo2 alternativo, considera as respostas adaptativas como variável mediadora da relação recursos-resultados. Para ambos os modelos fixou-se um peso fatorial em um deixando os restantes livres (Lent et al., 2008). A apreciação do ajuste dos modelos (Gilson et al., 2013; Marôco, 2010; Oliveira et al., 2018) e da invariância entre grupos (Cheng & Rensolv, 2002) , foi efetuada com recurso aos seguintes índices:

Índices de Ajustamento	Apreciação
Comparative Fit Index e Goodness of Fit Index (CFI)	> .90 indicativo de bom ajustamento
Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA)	valores entre .05 e .10 indicativos de bom ajustamento
Akaike Information Criterion (AIC)	valores menores indicativos de melhor ajustamento do modelo
Goodness of Fit Index (GFI)	> .90 indicativo de bom ajustamento
Índices de invariância	**Apreciação**
Δ CFI	valores inferiores a .01

RESULTADOS

Estudo prévio: Análises fatoriais confirmatórias às medidas

Os três modelos de medida utilizados, considerando a estrutura hierárquica pelas vantagens apontadas pela literatura (e.g., Rothwell et al., 2008; Savickas & Porfeli, 2012) e a amostra sem *outliers* pelo o enviesamento por estes provocado, apresentam um bom ajustamento aos dados: AIC = 989.38; GFI = .89; CFI = .93; RMSEA = .07, para a medida dos recursos adaptativos; AIC = 1762.12; GFI = .82; CFI = .86; RMSEA = .07, para a medida das respostas adaptativas e AIC = 219.83; GFI = .94; CFI = .90; RMSEA = .10, para a medida dos resultados adaptativos. Além disso, apresentam-se invariantes nos grupos.

Análises de caminhos multigrupos: Ajuste do modelo estrutural

Após análises com e sem *outliers*, verificaram-se diferenças que podem indicar um enviesamento destas observações. Como tal, os dados apresentados em seguida referem-se aos resultados obtidos nas amostras sem estes observações extremas. Na tabela 1. estão apresentados os índices de ajustamento dos modelos estruturais por grupo. De uma forma geral, constata-se que os índices de ajustamento não são os mais desejáveis (Marôco, 2010). Para além disso, o *software* AMOS não sugeriu índices de modificação que alterassem significativamente estes resultados. Ainda assim, o ajustamento de ambos os modelos estruturais é melhor no grupo dos homens comparativamente ao grupo das mulheres.

Tabela1.
Índices de ajustamento dos modelos estrutural por grupo

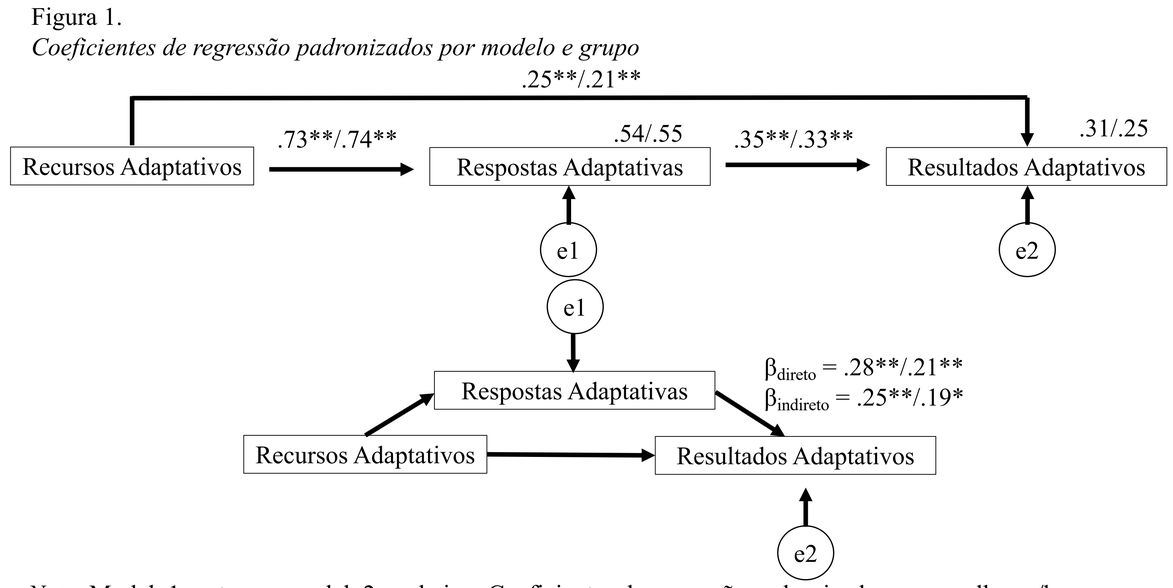
	AIC	GFI	CFI	RMSEA
Modelo1 mulheres	155.84	.84	.46	.58
Modelo1 homens	68.00	.86	.50	.54
Modelo2 mulheres	155.79	.84	.46	.58
Modelo2 homens	66.57	.86	.51	.53

Nota. N = 638, n(mulheres) = 440, n(homens) = 198

Análises de caminhos multigrupos: Invariância do modelo estrutural

Ambos os modelos estruturais mostraram-se variantes entre homens e mulheres (Δ CFI = .01), pelo que se analisaram com maior detalhe as relações entre as variáveis latentes dos modelos estruturais previamente definidos. A figura 1. apresenta os resultados por modelo e grupo. Os resultados indicam relações positivas e estatisticamente significativas entre as variáveis latentes para ambos os modelos. Quanto ao modelo1, verifica-se que independentemente do sexo, a relação direta entre recursos-respostas é a mais forte, seguida da relação respostas-resultados e recursos-resultados. Quando se analisa o modelo2 , no qual as respostas adaptativas entram como variável mediadora da relação entre recursos-respostas, não se verifica efeito de mediação, pois a relação direta mantem-se mais elevada que a indireta, sendo ambas significativas.

Figura 1.
Coeficientes de regressão padronizados por modelo e grupo



Nota. Modelo1 no topo e modelo2 em baixo. Coeficientes de regressão padronizados para mulheres/homens.
*p < .05; ** p > .01

DISCUSSÃO

O objetivo deste estudo consistia em testar o modelo de adaptação à carreira (Savickas, 2005) em estudantes universitários, mulheres e homens. Os resultados indicam que, apesar dos índices de ajustamento dos modelos aos dados não serem os mais desejáveis, indicando uma eventual necessidade de aprimoramento teórico, existem relações positivas e significativas entre as três variáveis latentes dos modelo. Tal evidência suporta H1, H2 e H3. Isto significa que, estudantes universitários, mulheres e homens, com mais recursos adaptativos, adotarão mais atitudes e comportamentos de mudança, o que os leva percecionarem-se como mais empregáveis (Savickas & Porfeli, 2012). Como os recursos adaptativos são variáveis de cariz psicossocial (Savickas & Porfeli, 2012), é possível desenvolvê-los. Deste modo e com base nos presentes resultados, sugere-se que futuras intervenções de carreira com estudantes universitários, desenvolvam competências de planeamento, autodisciplina e exploração, ao mesmo tempo que promovem sentimentos de autoconfiança. Esta abordagem poderá facilitar a transição universidade-emprego, na medida em que motiva comportamentos de carreira adaptativos, promotores de uma perceção mais otimista sobre as capacidades individuais de procura de um emprego ajustado às competências (Hirshi et al., 2015; Rothwell et al., 2008). A variância do modelo entre homens e mulheres, significa que as forças das relações entre as variáveis latentes manifestam-se de formas diferentes. Esta evidência rejeita a hipótese da invariância. Possivelmente, as assimetrias de género ainda presentes na atualidade poderão explicar esta variabilidade, e indicar que os desafios colocados às mulheres exigem mais recursos de carreira adaptativos, a este grupo. Como tal, aconselha-se que futuras intervenções de carreira considerarem estes resultados para a escolha das estratégias a adotar.

Enquadrando os resultados nas limitações do estudo é importante notar dois aspetos. Por um lado, o presente estudo não inclui na análise da dimensão de prontidão adaptativa, dado a medida não ter obtido índices de confiabilidade desejáveis para a amostra brasileira. Sugere-se assim que futuros estudos testem o modelo com as quatro dimensões. Por outro, devido ao incumprimento do pressuposto do tamanho mínimo de participantes por grupo (entre 100-200, Marôco, 2010), não foi possível analisar o modelo entre homens e mulheres para cada contextos. Futuras investigações poderão replicar o presente estudo tendo este aspeto em consideração. Assim, será possível uma visão mais detalhada sobre o eventual impacto que as assimetrias de género, em Portugal e no Brasil, têm ao nível das competências de carreira.

REFERÊNCIAS

Cheung, G. W., & Rensvold, B. R. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. structural equation modeling: *A Multidisciplinary Journal, 9*(2), 233-255. http://doi.org/10.1207/s15328007sem0902_5
Coelho, S.B. (2015). *As perspetivas dos/as jovens universitários/as em relação ao trabalho e à família*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa). https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/10463/1/DM-SBC-2015.pdf
Coimbra, S., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2001). Balancing family and work roles: Expectations of portuguese university students. Mouvance, compétence, adaptation: actes du VIII congrès de l'AIFREF.
Comissão Europeia (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age*. https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/changing-nature-work-and-skills-digital-age
Despacho no 28145 de 31 de Outubro de 2008. Diário da República- no 212 – II Série A. Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
Direção-Geral do Ensino Superior. (2018). Índice por área de estudo e curso. www.dges.gov.pt/guias/indarea.asp?area=II
Duarte, D. M., Soares, C. M., Fraga, S., Rafael, M., Lima, R. M., & Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career adapt-abilities scale–portugal form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 725-729. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019
Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in portugal: Context, conceptualization, and assessment.*Journal of Vocational Behavior, 112*, 77-91.http://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009
Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, I. A. (2014). Career adaptability and self-efficacy in school-work transition: the role of the perceived employability: a study with higher education students. *Revista Portuguesa de Pedagogia, 48*(2), 133-156. http://doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7
Gilson, K.M., Bryant, C., Bei, B., Komiti, A., Jackson, H., & Judd, F. (2013). Validation of the drinking motives questionnaire (DMQ) in older adults. *Addictive Behaviors, 38*(5), 2196-2202. http://doi.org/10.1016/j.addbeh.2013.01.021
Pinto, J. C., Taveira, M. C., Candeias, A., & Araújo, A. (2013). Análise fatorial confirmatória da prova de avaliação de competência social face à carreira. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 26* (3), 469-478. https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000300006
Pordata (2019). *Diplomados no ensino superior: total e por sexo*. https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-664 .
Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 1-12. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001
Rudolph, C.W., Lavigne, K.N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17-34. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002
Sagnier, L. & Morell , A. (2019). *As mulheres em portugal hoje: Quem são, o que pensam e o que sentem*. Fundação Francisco Manuel dos Santos
Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S. D. & Lent, R.W (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (pp. 42-70). John Wiley & Sons Inc.
Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011
Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). Correlation. In Lomax, R. G. & Schumacker, R. E. (Eds.) *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (pp.33- 51). Routledge Taylor & Francis Group
Teixeira, M. A. P., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (no prelo). Escala de desenvolvimento de carreira e modelos das respostas adaptativas: Construção e evidências de validade de uma medida para estudantes universitários. Artigo em preparação.
Teixeira, P. A. M., Bardagi, P. M., Lassance, P. C. M., Magalhães, O. M., & Duarte, E. M. (2012). Career adapt-abilities scale—brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 680-685. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007
Gomes, C. (2017). *O processo de adaptação na carreira: Estudo com finalistas universitários portugueses* (Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga) https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/49379/1/Cláudia%20Correia%20Ramos %20Gomes.pdf
Guerreiro, M. D., & Abrantes, P. (2007) *Transições incertas. Os jovens perante o trabalho e a família*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Hauschildt, K., Vogtle, E. V., & Gwosc, C. (2018). *Social and economic conditions of student life in europe: EUROSTUDENT VI2016-2018 (Synopsis of Indicators)*. German Centre for Higher Education Research and Science Studies (DZHW)
Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 1-10. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008
Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2018). *Sinapse estatística da educação superior 2018*. http://inep.gov.br/sinopses- estatisticas-da-educacao-superior
Ladeira, M. R. M., Oliveira, C. M., Melo-Silva, L. L. & Taveira, C. M (2019). Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: Mediação das respostas adaptativas. *PSIcoUSF 24* (3).
Lent, R. W., Lopez, A.M., Lopez, F. G., & Sheu, H. B. (2008). Social cognitive career theory and the prediction of interests and choice goals in the computing disciplines. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 52-62. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.002
Marôco, J.(2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Edições Report Number.
Oliveira, M. C. (2014). Sucesso na carreira depois da graduação: Estudo longitudinal prospetivo da transição universidade-trabalho (Dissertação de Doutoramento). http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-13112014-101423/pt-br.php
Oliveira, I. M, Taveira, M. C, Porfeli, E. J., & Grace, R. C. (2018). Confirmatory study of the multidimensional scales of perceived self-efficacy with children. *Universitas Psychologica, 17*(4), 1-12. http://doi.org/10.11144/javeriana.upsy17-4.csms
Organização Internacional do Trabalho (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo feminino*. Oficina Internacional del Trabajo.