

V Seminário de Iniciação Científica

Talentos da Ciência e Tecnologia em ação

☰ Dias 26 e 27 de setembro de 2019

📍 Auditório e Pátio - Unidade II



ANTECEDENTES E CONSEQUENTE DO TRABALHO SIGNIFICATIVO

Silvania da Silva Onça¹ – Unifesspa

e-mail silvaniaonca@unifesspa.edu.br

Diógenes de Souza Bido² - Universidade Presbiteriana Mackenzie

e-mail diogenesbido@yahoo.com.br

Agência Financiadora: UNIFESSPA/PROPIT

Eixo Temático/Área de Conhecimento: Psicologia/Psicologia Organizacional e do Trabalho

Agradecimento: O segundo autor é Bolsista PQ do CNPq - Brasil. (<http://www.cnpq.br/>). Agradecemos a PROPIT/UNIFESSPA pelo apoio concedido.

1. INTRODUÇÃO

O aumento da necessidade de se compreender melhor empregabilidade de pessoas em situação de desemprego tem feito muitos estudiosos da psicologia e da administração a dedicarem-se ao desenvolvimento de pesquisas. Vieira e Coimbra (2006) trouxeram valiosa contribuição para o direcionamento das investigações sobre o tema construindo um instrumento de avaliação da empregabilidade no contexto português. Para os autores, a empregabilidade é compreendida como a crença na própria capacidade para organizar e executar ações de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho. No entanto, em fase incipiente, as pesquisas sobre empregabilidade carecem da identificação de seus antecedentes para oferecer aos governantes, conhecimentos mais consistentes sobre o tema tendo em vista a necessidade de políticas públicas que aumentem os níveis de fatores protetivos de pessoas em situação de desemprego.

Até o momento pouco se conhece sobre os antecedentes e consequentes de trabalho significativo. Especificamente, o conhecimento dos níveis de trabalho significativo de pessoas em situação de desemprego do sul e sudeste do Pará aqui proposto, é de real importância uma vez que há atualmente, um grande número de pessoas nesta situação na região, conforme informações da Secretaria de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Mineração (SICOM) e do Sistema Nacional de Emprego do Ministério do Trabalho (SINE).

O desenvolvimento deste estudo, poderá oferecer conhecimento que subsidiem programas que promovam o aumento da crença dos desempregados na própria capacidade para organizar e executar ações de sucesso na busca de oportunidades de trabalho e na adaptação ao mundo do trabalho.

Para as organizações, o conhecimento dos fatores facilitadores da empregabilidade pode oferecer indicadores de necessidade de adaptação de seus modelos de gestão de acordo com o dinamismo da sociedade atual investindo em programas para a promoção da saúde do trabalhador e desenvolvimento de pessoas.

Além disso, a adaptação cultural e validação da escala de trabalho significativo para a cultura brasileira, prevista neste estudo, contribui para o desenvolvimento de novas pesquisas sobre o tema utilizando instrumento confiável do ponto de vista metodológico.

Dada a importância das autoavaliações positivas para a empregabilidade e sucesso na carreira a partir do desenvolvimento das capacidades e o esforço pessoal, este estudo tem como questão de pesquisa: “A autoeficácia criativa e a importância do trabalho influenciam o trabalho significativo e, este, influencia a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego do sudeste do Pará?” E, como objetivo, analisar a influência da importância do trabalho e do autoconceito criativo no trabalho significativo e deste, na empregabilidade de pessoas em situação de desemprego do sudeste do Estado do Pará, com vistas a um novo posto de trabalho.

¹Doutora em Administração de empresas – Universidade Presbiteriana Mackenzie; Professora Adjunta da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

²Doutor em Administração de Empresas – Universidade de São Paulo, Professor Stricto Sensu da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Além disso, este estudo oferece à literatura, a adaptação e validação à cultura brasileira de três escalas de mensuração de construtos (trabalho significativo, importância no trabalho e autoconceito criativo) contribuindo para o desenvolvimento de novas pesquisas sobre o tema ao aplicar instrumentos confiáveis do ponto de vista metodológico.

2. MATERIAS E MÉTODOS

Para mensuração das variáveis optou-se pela adaptação transcultural de três escalas: “Work Matter Scale (WMS)”, “Creative Self-Concept Scale” (CSCS) e “The work as Meaning Inventory” (WAMI). A escala “Work Matter Scale (WMS)” construída e validada por Jung e Heppner (2017), avaliou a Importância do Trabalho. A escala possui 10 itens relacionados às dimensões: a) Social: 5 itens e b) Interpessoal: 5 itens e foi avaliada com 7 pontos variando de 1 = “Discorda Totalmente” a 7 = “Concorda Totalmente”. Já a “Creative Self-Concept Scale” (CSCS) construída e validada por Karwowski (2015) avaliou o “Autoconceito Criativo” e possui onze itens relacionados à duas dimensões: a) Personalidade criativa: 5 itens e b) Autoeficácia criativa: 6 itens, com 7 pontos: 1 = “Discorda Totalmente” a 7 = “Concorda Totalmente”.

E, a escala “The work as Meaning Inventory” (WAMI) construída e validada por Steger, Dik e Duffy (2012) mensurou o Trabalho Significativo. O instrumento possuía, originalmente, 10 itens distribuídos em três fatores: 1) Significado positivo: 4 itens; 2) Significado de Fazer o Trabalho: 3 itens e 3) Maiores e boas motivações: 3 itens. A escala foi avaliada com 7 pontos: 1 = “Absolutamente Falso” e a 7 = “Absolutamente Verdade”. Ainda foi aplicada a escala de Empregabilidade: “Eutoeficácia na Transição do Trabalho” (AETT) construída e avaliada por Vieira e Coimbra (2006) e Vieira, Maia e Coimbra (2007) já aplicada para empregados, desempregados e universitários por Gomes (2014). Originalmente, a escala possui 28 itens. Utilizou-se, neste estudo, 15 itens relacionados às três dimensões: a) Autoeficácia na adaptação ao trabalho – 5 itens; b) Autoeficácia na regulação emocional – 5 itens e c) Autoeficácia na procura de emprego – 5 itens. A escala foi aplicada com 7 pontos variando de 1 = “Nada Confiante” e 7 = “Totalmente Confiante”.

Um questionário sociodemográfico foi aplicado com o intuito de descrever os participantes do estudo. Após a tradução dos itens das escalas que foram adaptadas à cultura brasileira, foi realizada a validação de face e semântica dos itens que compõem os instrumentos conforme recomenda de Netemeyer, Bearden e Sharma (2003).

O questionário, então, foi submetido a um pré-teste com 52 pessoas em situação de desemprego. Recorreu-se à análise fatorial confirmatória (AFC) para avaliar o modelo de mensuração quanto à validade convergente, validade discriminante e confiabilidade e utilizou-se o software SmartPLS 3.2.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015), que não tem problemas de estimação (não convergência do algoritmo) como ocorre com o método mais adequado (baseado em covariâncias), que foi usado posteriormente, na análise final, mas fornece informações suficientes para se decidir sobre a adequação dos itens. Embora os valores da variância média extraída (AVE) e confiabilidade composta (CC) estivessem adequados (AVE muito próximo de 50% e $CC \geq 0,7$), observou-se que o item reverso pertencente à dimensão “Maiores e boas motivações” da escala de trabalho significativo (SWMM3) apresentou baixa carga fatorial e foi reformulado. Foram inseridos ainda, dois itens nesta dimensão (SWMM11 e SWMM12), inspirados na escala de significado do trabalho de Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012) à fim de aumentar a confiabilidade da dimensão.

O questionário foi disponibilizado em um formulário (em papel) às pessoas em situação de desemprego da agência do SINE, situada em Marabá, no Estado do Pará. Receberam o instrumento, as pessoas em situação de desemprego que concordaram em participar do estudo (amostra de conveniência), mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Obteve-se a autorização formal do responsável pela agência para o desenvolvimento da pesquisa. Explicou-se os objetivos da pesquisa e que os resultados seriam analisados coletivamente, de modo que as respostas individuais não seriam possíveis de serem identificadas. A devolução dos questionários e dos TCLEs foram feitas em duas urnas separadas para assegurar o sigilo da identidade do pesquisado evitando deste modo a identificação do autor das informações.

A quantidade de 206 questionários válidos foi considerada adequada porque superou o tamanho da amostra mínima necessária de 190 casos sugerida por Soper (2018), para detectar um tamanho de efeito médio ($r = 0,3$ na classificação de Cohen, 1988) como significativa a 5%, com poder estatístico de 0,8.

V Seminário de Iniciação Científica

Talentos da Ciência e Tecnologia em ação

Dias 26 e 27 de setembro de 2019

Auditório e Pátio - Unidade II

UNIFESSPA | PROPIT

A primeira etapa da análise foi a “limpeza”, dos 228 questionários recebidos, 16 foram excluídos como atípicos e outros seis casos pela falta de resposta para cinco ou mais itens do total de 48, o que resultou em amostra válida de 206 casos.

A identificação dos casos atípicos foi feita da seguinte maneira: para cada respondente foi avaliada a porcentagem de respostas iguais para os 48 itens, quando esta porcentagem foi igual ou superior a 90%, o respondente foi identificado como atípico (como não é esperado que se dê a mesma resposta para itens diferentes, estes casos, provavelmente, responderam sem avaliar adequadamente o que estava sendo questionado), desta forma, foram excluídos 16 casos. Este critério tem sido usado em pesquisas internacionais como ESS EduNet (2018), já que as variáveis não apresentam distribuição normal, para se usar o critério de z-escore superior a 3.

Em seguida, o modelo de mensuração foi avaliado em duas etapas: (i) primeiro uma análise fatorial confirmatória (AFC) com as dez variáveis latentes (VL) de primeira ordem por meio do pacote lavaan do software R (Rosseel, 2018) com estimação a partir da matriz de correlações policóricas e método WLSMV, o que é recomendado para dados ordinais (BEAUJEAN, 2014); (ii) outra AFC avaliou a validade e confiabilidade das VL de 2ª ordem, que seriam usadas no modelo estrutural. Como última etapa foi realizada a modelagem de equações estruturais.

Em ambas as AFC os critérios recomendados por Brown (2006), Fornell e Larcker (1981) e Hair Jr. et al., (2009) foram utilizados para avaliar a adequação, ou seja: a) Ajuste do modelo (GoF – Goodness of Fit): qui-quadrado/graus de liberdade ≤ 3 ; CNI, TLI, RNI $\geq 0,92$; RMSEA $\leq 0,08$; b) Validade convergente foi medida pela variância média extraída (AVE $\geq 0,5$); c) Validade discriminante: (i) pelo critério de Fornell e Larcker, a raiz quadrada da AVE deve ser maior que as correlações entre as VL; (ii) pelo critério de Brown e Hair Jr et al., deve se testar a hipótese de que a correlação entre duas VL seja igual a 1 e d) Confiabilidade foi medida pelo ômega, que é uma medida de confiabilidade composta e está disponível no pacote semTools do software R.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresenta-se as características dos participantes desta pesquisa: (i) são adultos com idade média de 32,5 anos, com o 1º quartil igual a 25 anos e o 3º quartil igual a 37 anos (50% central); (ii) maioria masculino (77%); (iii) com ensino médio completo (53%); (iv) casado (55%); (v) com 1 ou 2 filhos (52%); (vi) metade é o único responsável pela renda familiar.

A validade convergente foi considerada adequada, pois os valores de AVE são superiores a 0,5, com exceção da VL ST_swsp (Significado positivo, dimensão do trabalho significativo) que chegou a um valor próximo (0,47). A confiabilidade está adequada para todas as VL, com ômega igual ou superior a 0,7.

Encontrou-se, como resultado, que o autoconceito criativo e a importância do trabalho explicam 68% da variância do trabalho significativo, e, por sua vez, o trabalho significativo explica 67% da variância da empregabilidade, em ambos os casos o poder explicativo é grande para os padrões da área de ciências do comportamento (COHEN, 1988). Encontrou-se, ainda, que o trabalho significativo é um forte preditor ($\beta = 0,809$, $p < 0,01$) da empregabilidade. Uma possível explicação para esses valores altos para o trabalho significativo pode estar na importância do trabalho, que apresentou um coeficiente alto ($\beta = 0,698$, $p < 0,01$).

Grosso modo, o nível de escolaridade é homogêneo e não é alto (apenas 9% possui nível superior incompleto ou completo), talvez esse seja o motivo do nível de escolaridade não apresentar relações significantes com demais variáveis do modelo, talvez, se houvesse uma parcela maior de pessoas com níveis mais altos de escolaridade poderia ocorrer delas abdicarem de suas carreiras ou qualificação para se manterem empregadas, resultando em valores mais baixos para a variável trabalho significativo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou a influência da importância do trabalho e do autoconceito criativo no trabalho significativo e deste, na empregabilidade de pessoas em situação desemprego do sudeste do Estado do Pará, com vistas a um novo posto de trabalho Foco indicado para estudo, pelos autores da escala WMS, Steger, Dik



V Seminário de Iniciação Científica

Talentos da Ciência e Tecnologia em ação

Dias 26 e 27 de setembro de 2019

Auditório e Pátio - Unidade II



e Duffy (2012). Conforme os resultados apresentados, as pessoas em situação de desemprego do estudo apresentaram elevados níveis de trabalho significativo e podem oferecer menor risco de rotatividade, maior comprometimento com a organização e maior envolvimento nos comportamentos de cidadania organizacional (STEGER; DIK; DUFFY, 2012), características desejáveis dentro das organizações.

Todas as hipóteses do estudo foram confirmadas. Assim, teve-se que a importância do trabalho e o autoconceito criativo influenciaram o trabalho significativo e este influenciou a empregabilidade dos participantes. Isto quer dizer que, quanto mais as pessoas em situação de desemprego perceberem um futuro trabalho importante para as relações interpessoais e para a sociedade e quanto maiores os níveis de autoeficácia criativa e personalidade criativa destas pessoas, mais o trabalho será percebido como significativo por eles. Ainda, quanto mais os participantes perceberem o futuro trabalho como significativo, mais terão confiança para organizar e executar ações de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho.

Este estudo contribui, sobretudo, para elucidar a importância do trabalho significativo em programas de orientação da carreira para pessoas em situação de desemprego. Parece útil indicar orientação de carreira centrada no trabalho significativo com vistas a aumentar a empregabilidade já que indivíduos com autoavaliações positivas são mais prováveis de obter sucessos de carreira a partir do esforço pessoal.

No entanto, vale lembrar que o autoconceito criativo pode aumentar ainda mais os efeitos positivos em situações específicas de realização de uma tarefa. Assim, para as organizações, o conhecimento dos resultados deste estudo pode estimular o desenvolvimento de novas políticas de gestão de pessoas tanto na contratação, quanto na permanência dos trabalhadores, focadas no desenvolvimento do autoconceito criativo, da importância e do trabalho significativo. A nível nacional, tais conhecimentos poderão fomentar programas de políticas públicas voltadas para o desenvolvimento de pessoas em situação de desemprego centradas na orientação de carreira. Este estudo contribui ainda, para a literatura, oferecendo três novos instrumentos de medida válidos e fidedignos para os construtos: Autoconceito criativo, Importância no trabalho e Trabalho significativo.

REFERÊNCIAS

- COHEN, J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd Ed. New York: Academic Press.
- ESS EduNet – The European Social Survey Education Net. First round of preparation, cleaning and recoding. Disponível em: <<http://essedunet.nsd.uib.no/cms/topics/1/4/2.html>>. Acesso em: 30/04/2018, 1988.
- FERNANDES, F. S.; GONÇALVES, C. M.; OLIVEIRA, P. J. Adaptação e Validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.13, n.2, p.183-195, 2012.
- GOMES, N. A. S. Autoestima, autoeficácia, e empregabilidade subjectiva em empregados, desempregados, e estudantes do ensino superior. Dissertação de Mestrado. **Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias**. Lisboa, 2014.
- IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Março de 2018. Disponível em: <<http://ibge.gov.br>>. Acesso em: 28 Abr. 2018.
- JUNG, A.; HEPPNER, M. J. Work of fulltime mothers: Putting voice to a relational theory of work. **Career Development Quarterly**, v.63 n.1, p.253-267, 2015.
- KARWOWSKI, M. Development of the creative self-concept. **Creativity: Theories Research-Applications**, v.2, n.1, p.125–140, 2015.
- NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O., SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2003.
- RINGLE, C. M., WENDE, S., BECKER, J.-M. "SmartPLS 3." [Software]. **Boenningstedt: SmartPLS GmbH**, Disponível em: <<http://www.smartpls.com>>. Acesso em 30/04/2017, 2015.
- ROSSEEL, Y. **The lavaan tutorial**, 2018. Disponível em: <<http://lavaan.ugent.be/tutorial/tutorial.pdf>>.
- STEGER, M., DIK, B. J., DUFFY. Measuring Meaningful Work: the work and Meaning Inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment**, v.20, n.3, p.322-337, 2012.
- STEGER, M. *Creating Meaning and Purpose at Work*. In: OADES, L. G., STEGER, M., FAVE, A. D. (Ed.). The Wiley, 2016.
- VIEIRA, D., COIMBRA, J. Sucesso na transição escola-trabalho: A percepção de finalistas do ensino superior português. **Revista Brasileira Orientação Profissional**, v.7, n.1-10, 2006.
- VIEIRA, D., MAIA, J., COIMBRA, J. Do ensino superior para o trabalho: Análise factorial confirmatória da escala de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT). **Avaliação Psicológica**, v.6, p. 3-12, 2007.