

Estudo de Avaliação de um Modelo de Intervenção

Joana Pinto & Maria do Céu Taveira
Centro de Investigação em Psicologia, Universidade do Minho
ceuta@iep.uminho.pt

Instituto de Educação e Psicologia
Universidade do Minho

RESUMO/ABSTRACT

O campo de investigação orientado para a avaliação da eficácia das intervenções vocacionais indica que são cada vez mais as diversas entidades interessadas em obter evidência acerca da eficácia dos serviços de carreira e, de um modo geral, tem-se confirmado que as intervenções vocacionais são eficazes, provocando mudanças positivas no desenvolvimento da carreira dos clientes (Fretz, 1981; Holland, Magoon & Spokane, 1981; Myers, 1986; Swanson, 1995 in Whiston, Brecheisen & Stephens, 2003). Neste sentido, o foco do presente artigo incide sobre um primeiro estudo de desenvolvimento do programa Gestão Pessoal da Carreira (GPC, Taveira, Loureiro, Araújo, Silva, & Faria, 2006), na sua versão para adultos Bolseiros de Investigação da Universidade do Minho (GPC, B). A intervenção psicológica foi levada a cabo com um número limitado de casos (N=5; 2 mulheres e 3 homens, com idades compreendidas entre 28 e 30 anos e a desenvolver investigação/doutoramento nas áreas de Engenharia e Produção de Sistemas, Ambiente, Qualidade e Segurança no Trabalho, Sistemas Informáticos, Engenharia Civil e, Matemática e Ciências da Computação), todos eles bolseiros de investigação da Universidade do Minho, inscritos voluntariamente no programa, no ano lectivo de 2006/07. Avaliou-se o impacto da intervenção, em termos de exploração e avanço em objetivos valorizados de carreira, tal como foram avaliados pela Escala de Exploração Vocacional (CES; Stumpf, Colarelli & Hartman, EEV, adapt. por Taveira, 1997) e pelo Inventário de Preocupações da Carreira (ACCI; Super, Thompson & Lindeman, 1985, IPC, adapt. por Duarte, 1997), em situação de pré e pós-teste. Discutem-se os resultados principais do estudo e retiram-se implicações para o desenvolvimento do programa.

Palavras-chave: avaliação, eficácia, intervenção vocacional, bolseiros de investigação

The research on the assessment of career interventions effectiveness indicates that an increasing number of different entities become interested in obtaining evidence about the efficacy of career services and, in general, it has been confirmed that career interventions are effective, causing positive changes in the career development of clients (Fretz, 1981; Holland, Magoon & Spokane, 1981; Myers, 1986; Swanson, 1995 in Whiston, Brecheisen & Stephens, 2003).

Accordingly, this article focuses on a first development study of a Self Career Management Seminar (GPC, Taveira, Loureiro, Araújo, Silva, & Faria, 2005), designed for doctoral students of the University of Minho, in Portugal. The psychological intervention was carried out with a limited number of cases (N = 5, 2 women and 3 men, aged between 28 and 30 years, and developing their research/doctorate in Engineering and Production Systems, Environment, Quality and Safety at Work, Information Systems, Civil Engineering, Mathematics and Computer Science domains), who voluntarily enrolled in the program, during the academic year 2006/07. The impact of the intervention was evaluated in terms of career exploration process and progress on valued career goals, as assessed by the Career Exploration Survey (CES; Stumpf, Colarelli & Hartman, adapt. by Taveira, 1997) and the Adult Career Concerns Inventory (ACCI; Super, Thompson & Lindeman, 1985, adapt. by Duarte, 1987), at a pre- and post-test. The main results of the study will be discussed and implications for the development of the program will be considered.

Key-words: evaluation, effectiveness, vocational intervention, doctoral students

MÉTODO

Participantes

Participaram no estudo um grupo de Bolseiros de Investigação (N=5), com média de idade de 28,8 anos (M=28,8; DP=0,84), de ambos os sexos (2, 40% raparigas), a desenvolver os seus projectos de investigação/doutoramento numa universidade pública portuguesa do norte do país, nas áreas de Engenharia e Produção de Sistemas, Ambiente, Qualidade e Segurança no Trabalho, Sistemas Informáticos, Engenharia Civil e, Matemática e Ciências da Computação.

Procedimento e Análises

Integram este estudo, os bolseiros de investigação que se inscreveram voluntariamente no "Seminário de Gestão Pessoal da Carreira para Bolseiros de Investigação", desenvolvido na Consulta Psicológica Vocacional do Serviço de Consulta Psicológica e Desenvolvimento Humano da Universidade do Minho. A intervenção foi realizada em pequeno grupo ao longo de seis momentos, entre Abril e Maio de 2006 (a) uma sessão de pré-teste de 60 minutos, (b) quatro sessões, de 120 minutos cada, com periodicidade semanal, com vista a apoiar os participantes na reflexão sobre a sua história vocacional, no reconhecimento de competências adquiridas, bem como na análise de interesses, valores, objetivos, aptidões e projectos científicos e de trabalho a desenvolver numa multiplicidade variada de empregos e ocupações, e (c) uma sessão de pós-teste de 60 minutos. As medidas da exploração e preocupações de carreira foram aplicadas imediatamente antes e após o processo de intervenção psicológica, com o devido consentimento informado dos participantes.

Com base na recolha dos dados, procedeu-se a análises de estatística descritiva para a caracterização sócio-demográfica dos participantes, bem como a análises de estatística não paramétrica para a comparação de resultados intra-grupo, o teste de Wilcoxon, com base no uso do software estatístico SPSS (*Statistical Program for Social Sciences* para Windows, versão 15.0).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

As tabelas 1 e 2 apresentam a distribuição dos participantes, para cada dimensão avaliada pelo EEV e pelo IPC, respectivamente, tendo em conta a comparação entre os valores pré e pós-intervenção. Na ausência de normalidade estatística na distribuição dos valores de medida, utilizou-se para a análise, um teste não paramétrico para amostras emparelhadas, o Teste Wilcoxon.

Tabela 1. Gestão Pessoal da Carreira em Bolseiros de Investigação: Processo de Exploração Vocacional nos momentos de pré e pós-intervenção

Componentes	Dimensões	Pré-teste >	Pré-teste <	Pré-teste =	Z	Sig.
		Pós-teste	Pós-teste	Pós-teste		
Crenças de Exploração Vocacional	Percepção do Estatuto de Emprego	1	3	1	-1,512	0,07
	Certeza nos Resultados da Exploração	1	4	0	-1,761	0,04
	Instrumentalidade da Exploração com locus no Meio	2	3	0	-0,962	0,17
	Instrumentalidade da Exploração com locus em Si Próprio/a	0	2	0	-1,926	0,03
Processo de Exploração Vocacional	Insuficiência da Posição Profissional	1	3	1	-0,597	0,29
	Exploração com locus no Meio	2	3	0	-1,214	0,11
	Exploração com locus em Si Próprio/a	0	3	2	-1,609	0,05
Reações de Exploração Vocacional	Carácter Sistemático e Intencional da Exploração	1	3	1	-1,134	0,11
	Quantidade de Informação Obtida	1	3	1	-0,736	0,23
	Satisfação com a Informação Obtida	1	3	1	-1,473	0,07
	Stress antecipado na Exploração	2	3	0	0,000	0,5
	Stress antecipado na Tomada de Decisão	4	1	0	-1,753	0,04

A leitura da tabela 1 permite-nos constatar que entre o pré- e o pós-teste houve uma variação estatisticamente significativa dos resultados ($p < 0,05$), no sentido desejado, no processo de exploração de carreira, sobretudo no que respeita, às dimensões de Certeza nos Resultados da Exploração, de Instrumentalidade da Exploração com locus em Si Próprio/a, de Exploração com locus em Si Próprio/a, e de Stress antecipado com a Tomada de Decisão. Nas restantes dimensões de exploração, é também de registar o aumento de participantes com valores superiores nas medidas do pós-teste.

Tabela 2. Gestão Pessoal da Carreira em Bolseiros de Investigação: Preocupações de Carreira nos momentos de pré e pós-intervenção

Escala	Subescalas	Pré-teste >	Pré-teste <	Pré-teste =	Z	Sig.
		Pós-teste	Pós-teste	Pós-teste		
Exploração	Cristalizar	2	3	0	-1,219	0,11
	Especificar	2	3	0	-0,813	0,21
	Implementar	2	3	0	-0,000	0,50
Estabelecimento	Estabilizar	2	2	1	-0,552	0,29
	Consolidar	3	1	1	-0,730	0,23
	Promover	1	4	0	-0,962	0,17
Manutenção	Manter	2	2	1	-0,552	0,29
	Atualizar	1	4	0	-1,511	0,06
	Inovar	1	2	2	-0,535	0,30
Declínio	Desacelerar	1	3	1	-1,461	0,07
	Planear a reforma	2	2	1	-1,184	0,23
	Reforma	2	3	0	-0,973	0,08

A análise da tabela 2 evidencia a ausência de variações estatisticamente significativas dos resultados, do momento de pré-teste para o momento de pós-teste, no que respeita às preocupações de carreira mais típicas destes bolseiros de investigação. Ainda assim, registam-se resultados mais elevados no pós-teste, em oito preocupações de carreira associadas às das tarefas Cristalizar, Especificar, Implementar, Promover, Atualizar, Inovar, Desacelerar e Reformar o papel profissional actual (Super, Thompson & Lindeman, 1988). Contudo, na sub-escala Consolidar, os resultados do pré-teste foram superiores aos do pós-teste. Nas restantes sub-escalas, registou-se o mesmo padrão de resultados nos dois momentos de avaliação.

CONCLUSÃO

O presente estudo visou avaliar o impacto da implementação de uma modalidade de Gestão Pessoal da Carreira junto dos Bolseiros de Investigação da Universidade do Minho, testando a sua eficácia relativamente à exploração e avanço em objetivos valorizados de carreira.

A análise dos resultados obtidos sugere uma evolução positiva do processo de exploração vocacional, do início para o final da intervenção psicológica, em especial no que se refere às crenças sobre os resultados da exploração vocacional (grau de certeza dos participantes acerca de virem a atingir uma posição favorável no mercado de trabalho), e sobre o valor instrumental da exploração com locus em Si Próprio/a (probabilidade percebida da exploração de si próprio/a concorrer para atingir objetivos vocacionais), a Exploração com locus em Si Próprio/a (grau de exploração pessoal e de retrospção realizada nos últimos três meses) e, o Stress antecipado com a Tomada de Decisão (quantidade de stress indesejado que cada um sente como função do processo de tomada de decisão, por comparação a outros acontecimentos). Quer as crenças acerca dos resultados da exploração como a sua utilidade percebida (valor instrumental da exploração), reforçam nos indivíduos o envolvimento e a perseverança na actividade exploratória (Afonso, 2000; Stumpf & Lokart, 1987; Taveira, 2000), pelo que estes resultados sugerem que os participantes, apesar de já possuírem condições motivacionais adequadas para realizarem uma boa exploração do papel de trabalhador, aumentaram ainda mais esses pré-requisitos através da frequência do Seminário. Por outro lado, após a intervenção, os indivíduos estão afectivamente mais envolvidos nas actividades de exploração da sua carreira, sobretudo quando a fonte da informação é o *self*. As actividades de intervenção propostas parecem ter facilitado, também, quer o planeamento, quer a tomada de decisões vocacionais futuras, bem como o ajustamento às opções realizadas (Afonso, 2000), registando-se níveis inferiores de ansiedade face à antecipação da tomada de decisão no segundo momento de avaliação.

Relativamente às preocupações de carreira, trata-se de um grupo de bolseiros com preocupações de carreira múltiplas, quer típicas de uma fase de Exploração da Carreira (e.g., Cristalizar, Especificar, Implementar um papel profissional), quer da vontade de Estabelecimento (e.g., Promover), de Manutenção (e.g., Atualizar, Inovar) ou mesmo de Declínio do seu papel profissional actual (e.g., Desacelerar, Reforma) (Super, Thompson & Lindeman, 1988). É possível registar uma mudança com significado, do momento de pré- para o momento de pós-teste, nestas tarefas de desenvolvimento da carreira. Um exemplo disso prende-se com as preocupações relativas à desaceleração e reforma do papel profissional que registaram um aumento através da frequência do programa, podendo ser entendido como uma necessidade de os bolseiros de investigação envolvidos no programa começarem a antecipar, de modo mais intenso, a redução a curto prazo, da sua participação no papel de bolseiro de investigação, com o término da bolsa. Ainda assim, trata-se de uma mudança de magnitude baixa, pelo que será importante avaliar melhor até que ponto o processo de intervenção desenvolvido se relaciona com a multiplicidade ou indierenciação de preocupações registada no pós-teste. Em termos gerais, concluímos que o Seminário de Gestão Pessoal da Carreira pode constituir-se uma modalidade de intervenção psicológica vocacional eficaz para promover a exploração e a definição de objetivos de carreira dos Bolseiros de Investigação e que será importante prosseguir o estudo dos resultados e do processo psico-educacional deste programa de forma a decidir com mais segurança sobre a adequação da sua administração em mais larga escala.

Com efeito, autores como Nyquist e Wulff, (2000) têm vindo a sugerir que o actual sistema de educação dos bolseiros de investigação a trabalhar no ensino superior não os prepara de forma adequada para as necessidades de uma força de trabalho em mudança. Por conseguinte, a prestação de serviços de gestão pessoal de carreira compreensivos para os bolseiros possibilita que as instituições produzam cidadãos que vêem o seu treino relacionado de forma mais próxima com as necessidades da sociedade e da economia global (Nyquist & Wulff, 2000). Justifica-se, assim, a continuidade e o interesse em aprofundar a presente investigação, através do desenvolvimento de novos estudos que colmatem as actuais limitações sentidas, quer em termos amostrais, quer metodológicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, M. J. (2000). *Exploração vocacional de jovens: condições do contexto relacionadas com o estatuto socioeconómico e com o sexo*. Tese de Mestrado, Universidade do Minho.
- Nyquist, J., & Wulff, D. H. (2000). *Re-envisioning the Ph.D.: Recommendations from National Studies on Doctoral Education*. University of Washington.
- Stumpf, S. A. & Lokart, M. C. (1987). Career exploration: work-role salience, work preferences, beliefs, and behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 252-269.
- Super, D. E., Thompson, A. S. & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Taveira, M. C. (2000). *Exploração e Desenvolvimento Vocacional de Jovens: Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional*. Universidade do Minho: Tese de Doutoramento.
- Taveira, M. C. (coord.), Araújo, A., Silva, D., Afonso, F., Faria, L., & Loureiro, N. (2006). *Gestão Pessoal da Carreira. Manual*. Consulta Psicológica Vocacional. Serviço de Consulta Psicológica e Desenvolvimento Humano. Braga: Departamento de Psicologia, Universidade do Minho.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K. & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390-410.