

A entrada dos jovens no mundo do trabalho

— Um estudo internacional

Jorge Correia Jesuino
Elizabeth Reis

1. Introdução

Os processos de socialização profissional, ou seja, a integração na força do trabalho, constitui um importante foco de interesse tanto para os analistas como para os gestores e responsáveis pelos recursos humanos. Não são todavia abundantes os estudos realizados neste domínio o que em grande parte se justifica pelas dificuldades metodológicas de que elas se revestem.

A experiência adquirida no âmbito do projecto MOW (Meaning of Work), que reuniu investigadores de dez países diferentes (MOW International Research Team, 1987) encorajou a iniciar um novo projecto que, de algum modo, prolonga o anterior. Assim, a partir de meados de 1983, constituiu-se o grupo WOSY - Work Socialization of Youth, integrando investigadores provenientes dos seguintes países: Bélgica (Pol Coetsier e Rita Claes da Universidade de Ghent); França (Hubert Touzard da Universidade de Paris V e Anne Lancry-Hoestland da Universidade de Paris X); Reino Unido (Michael Banks e Brian Parkinson da Universidade de Sheffield); Israel (Itzak Harpaz da Universidade de Tel-Avive); Itália (Guido Sarchielli da Universidade de Trento e Marco Depolo da Universidade de Bolonha); Holanda (Jan Feij da Universidade Livre de Amsterdã); Portugal (Jorge Correia Jesuino e Elizabeth Reis do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa); Espanha (José Peiró da Universidade de Valência). Colaboram ainda no projecto embora sem

contribuírem com dados empíricos dos seus respectivos países William Whitley da Universidade de Oklahoma (USA) e Antonio Quintanilla, inicialmente da Universidade de Tecnologia de Berlim e actualmente na Universidade de Cornell (USA).

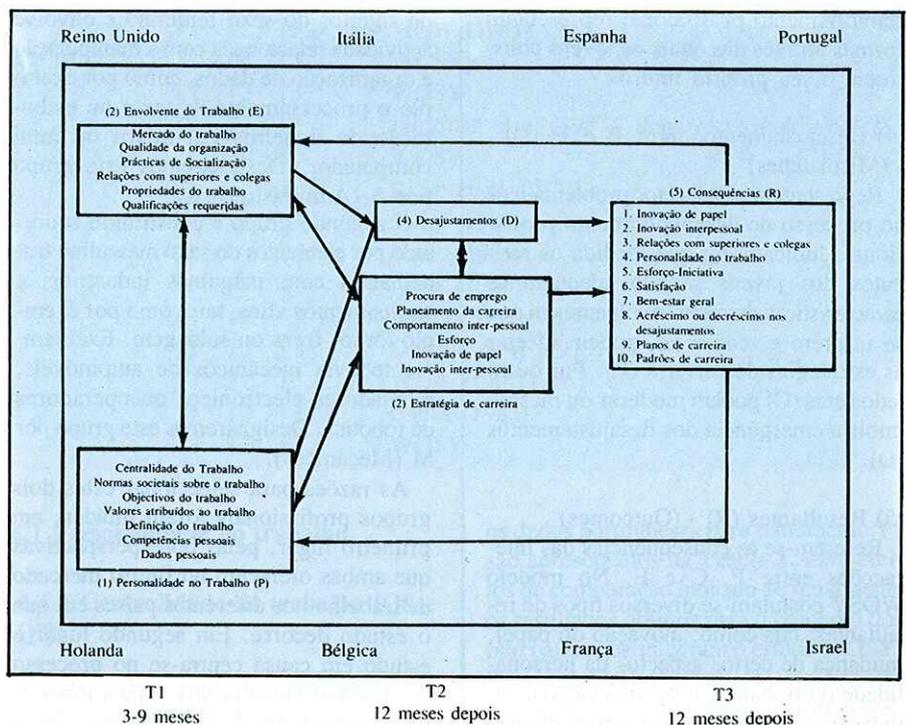
O objectivo geral do projecto WOSY consiste em estudar a evolução dos papéis laborais em dois grupos-alvo de jovens durante os dois primeiros anos de participação a tempo inteiro na força de trabalho. A socialização durante este período reveste-se de particular relevância dado constituir a primeira experiência marcando a transição para o 'mundo do trabalho'. Por outro lado este período pode revelar-se crucial para o desenvolvimento pessoal posterior tanto em termos de aprendizagem como no que se refere à personalidade no trabalho (Work personality) dos jovens (Kohn e Schooler, 1983; Vomdracek e Lerner, 1982).

Neste artigo apresentamos o quadro de referência teórico do projecto, principais contextos e sua operacionalização e alguns dados empíricos já disponíveis relativamente à amostra portuguesa.

2. Quadro de referência teórico

O quadro de referência conceptual elaborado pelo grupo internacional WOSY acha-se representado na Fig. 1. O modelo compreende cinco conjuntos de conceitos e relações.

Fig. 1 — Quadro de referências conceptual do processo de socialização da juventude



Os cinco conjuntos conceptuais são:

(1) Personalidade no trabalho (P)
— (Work personality)

Por personalidade no trabalho entendem-se os valores, crenças, normas e competências elaboradas pelos jovens ao longo do seu desenvolvimento anterior susceptíveis de influenciar a forma como processam a informação e como reagem aos estímulos provenientes do contexto do trabalho. A personalidade no trabalho inclui os cinco construtos centrais identificado pelo projecto MOW (Meaning of Working): (i) centralidade do trabalho; (ii) normas do direito (entitlement) e do dever (obligation) relativamente ao trabalho; (iii) valores atribuídos aos resultados do trabalho; (iv) importância atribuída aos objectivos do trabalho; (v) definição do trabalho. A personalidade no trabalho inclui ainda as competências pessoais e dados biográficos.

(2) Envolve do trabalho (E) - (Work Environment)

Este conjunto diz respeito às principais influências do contexto no desenvolvimento humano e inclui construtos como os conflitos de papel, relações interpessoais, propriedades das tarefas, qualificações requeridas e qualidade da organização em termos das práticas de formação e socialização profissional.

(3) Estratégias de carreira (C) -
- (Behavioural Enhancing Strategies)

Diz respeito às estratégias utilizadas pelos jovens para influenciar as relações com os outros no contexto profissional e para alcançar os seus objectivos. Estas estratégias podem resultar das interacções entre P e E ou de outros processos. Enquanto antecedentes do processo de desenvolvimento profissional representam formas através das quais os jovens constroem o seu próprio futuro.

(4) Desajustamento entre P e E (D) -
- (Mismatches)

Representam os aspectos problemáticos no processo de desenvolvimento profissional. Indicam em que medida os atributos dos jovens se não adequam às características do meio envolvente em que se inserem e, como tal, podem afectar as estratégias de carreira (C). Por outro lado estas (C) podem moderar ou mesmo inibir a emergência dos desajustamentos (D).

(5) Resultantes (R) - (Outcomes)

Referem-se às consequências das interacções entre P, C e E. No modelo WOSY postulam-se diversos tipos de resultantes, tais como: inovação do papel, mudança de certos aspectos da personalidade do trabalho, nível de esforço, satisfação e bem-estar geral, reformulação

das expectativas, procura de emprego, planos de carreira.

Estas resultantes podem, por seu turno, vir a influenciar os processos subsequentes de desenvolvimento na medida em que retroagem nos construtos P, C e E.

As questões a abordar nesta investigação são:

- Quais os principais padrões que se observam nos jovens no que se refere à mudança e estabilidade da personalidade no trabalho, estratégias de carreira e factores envolventes e quais as suas influências nos resultados do processo de socialização.
- Quais as principais configurações e processos que se verificam no actual contexto do trabalho.
- Quais os padrões de interacção recíproca que se verificam entre os jovens e o mundo do trabalho em que eles se inserem durante os dois primeiros anos da sua actividade a tempo inteiro.
- Quais as semelhanças e diferenças que se encontram nos diferentes países no que se refere aos múltiplos processos de socialização profissional.

3. Plano de investigação

3.1 Amostras

O estudo inclui dois grupos-alvo de jovens, com idades entre os 18 e os 25 anos, com a dimensão total à partida de 300 a 400 sujeitos em cada país. O primeiro grupo é formado por operadores de tecnologia de informação e o segundo por operadores de máquinas em indústrias de transformação e metal-mecânica. O primeiro grupo compreende cerca de 75% de sujeitos do sexo feminino e envolve actividade relacionada com a manipulação e organização de dados, como por exemplo o processamento de texto ou elaboração de ficheiros em micro ou mini computador. Designaremos este grupo por A (Administrativos).

O segundo grupo é constituído sobretudo por elementos do sexo masculino trabalhando com máquinas industriais e equipamentos afins, tais como por exemplo torno, freza ou soldagem. Excluem-se todavia mecânicos de automóveis, montadores electrónicos ou operadores de robótica. Designaremos este grupo por M (Mecânicos).

As razões para seleccionar estes dois grupos profissionais foram ditadas, em primeiro lugar, pelas boas perspectivas que ambas oferecem no futuro mercado de trabalho nos diferentes países em que o estudo decorre. Em segundo lugar o estudo em causa centra-se no processo de desenvolvimento dos papeis laborais e não nos efeitos do desemprego. Daí a

preocupação em incluir ocupações oferecendo oportunidades significativas para os jovens tanto no passado recente como no futuro próximo, mas onde igualmente se verificam casos de desemprego para alguns dos jovens observados. Por fim a inclusão de dois grupos ocupacionais com uma diferente composição quanto ao género, procura igualmente reflectir a situação que se verifica nos mercados de trabalho dos países que participam no estudo. Por outro lado este procedimento permite medir quais as diferenças relacionadas com o género no contexto do trabalho bem como nos diferentes países.

A amostra portuguesa comporta um total de 391 sujeitos, sendo 199 do sector administrativo e 192 do sector mecânico.

As características demográficas principais destes dois grupos estão incluídas na Tabela 1.

Tabela 1 — Características da amostra em percentagem

Sexo	Mecânicos	Administrativos
Masculino	88.4	25.5
Feminino	11.6	74.5
Estado Civil		
Casados	13.6	69.3
Solteiros	86.4	30.7
Habilitações		
Primária	19.1	.5
Secundária	61.8	32.8
C.complementares	17.6	52.6
Grau Universitário	1.0	14.1
Emprego anterior		
Não tinha	38.7	27.6
Tempo parcial	20.1	20.8
Trabalho de estud.	6.0	5.2
Trabalho em férias	8.0	15.1

Nota: Os totais inferiores a 100 devem-se a resultados omissos

3.2 Procedimento

O estudo do processo de socialização profissional dos jovens recorre a um plano longitudinal a fim de seguir os dois grupos de jovens durante os dois primeiros anos após a sua entrada definitiva no trabalho. O modelo prevê três vagas de recolha de dados a fim de garantir a consistência interna dos instrumentos de medida utilizados, reduzir as ameaças da validade interna devido aos efeitos de regressão e melhor descrever as tendências do desenvolvimento (Cook e Campbell, 1979; Nesselroad, Stiger e Baltes, 1980).

Os momentos em que se procedeu à medição foram fixados nos seguintes termos:

- Momento T1 - mínimo três meses e máximo de nove meses no primeiro emprego definitivo.
- Momento T2 - nove meses a um ano depois.
- Momento T3 - cerca de dois anos depois.

As razões para iniciar a medição em T1 foram baseadas nos dados da psico-

logia industrial indicando que certa de seis meses após o início do trabalho é altura considerada apropriada para a recolha inicial dos dados em que estamos interessados (Schmitt & Schneider, 1983).

A recolha dos dados foi feita através de três entrevistas individuais com cada jovem nos diferentes momentos de recolha. No momento actual foram recolhidos dados relativos aos momentos T1 e T2. No que se refere a Portugal, a recolha iniciou-se em Outubro de 1988. Actualmente procede-se à recolha do momento T3.

3.3 Instrumentos

O projecto utiliza como instrumento um questionário compreendendo diversas escalas e do qual foi editada uma versão em inglês pela Universidade de Ghent (1989). Cada um dos países participantes procedeu em seguida à tradução para a língua nacional. (1) Na Fig. 2 indica-se a estrutura do questionário, fontes utilizadas na construção das escalas e número de quesitos que as compõem e ainda quais os momentos da sua aplicação.

dos, ensaiar hipóteses de articulação de variáveis a verificar em seguida com os dados longitudinais. Por outro lado a natureza internacional do estudo e o volume de dados e variância que proporciona torna possível proceder ao exame das características psicométricas dos instrumentos e, com base nelas, indentificar os índices mais apropriados para efeitos comparativos. Assim, a primeira operação consistiu em constituir um banco de dados com os resultados obtidos nos diferentes países e proceder ao cálculo dos índices para o momento T1. Para tanto foram feitas análises factoriais às diferentes sub-escalas do questionário e, com base nos coeficientes alfa, foram identificados os quesitos a incluir para os diferentes construtos do modelo. Para efeitos de comparação dos resultados nos diferentes países adoptou-se o procedimento de normalizar os dados e expressá-los em scores T (média 50 e desvio padrão 10).

Para uma melhor apresentação apresentaremos os resultados de acordo com o quadro de referência conceptual resumido na Fig. 1.

o trabalho tem na vida dum indivíduo num determinado momento do tempo'. Esta mesma definição foi adaptada no estudo WOSY, aceitando-se a centralidade do trabalho como indicador da importância do trabalho.

A centralidade do trabalho foi determinada por duas questões. A primeira (Q8) compara a importância relativa do trabalho na vida do indivíduo como a importância de outras áreas tais como o lazer, a comunidade, a religião e a família. Para o efeito os sujeitos deveriam distribuir 100 pontos por estas diferentes áreas. A segunda questão (Q9) destinava-se a medir a centralidade absoluta do trabalho na vida do indivíduo utilizando para o efeito uma escala tipo Lickert de 7 pontos ancorada por 'o trabalho é uma das coisas menos importantes (1), de importância média (4) ou mais importantes (7) na minha vida'. O índice de centralidade foi calculado a partir de Q8 + Q9 (Alfa = .42). Os resultados obtidos com

Fig. 2 — Questionário WOSY. Entre parentesis o número de quesitos por secção

Secções	Aplicações	Fontes
1. Dados pessoais (10)	T1 T2 T3	WOSY
2. Padrões de carreira	T1 T2 T3	WOSY
3. Procura de emprego e percepção das oportunidades de trabalho (6)	T1 T2 T3	Stumpf (1983)
4. Qualificações requeridas (13)	T2 T3	Thompson e Lindeman (1981 e WOSY)
5. Normas sociais sobre o trabalho (11)	T1 T2 T3	MOW (1987)
6. Aspectos importantes do trabalho (6)	T1 T2 T3	MOW (1987)
7. Valor atribuído aos resultados do trabalho (11)	T1 T2 T3	MOW (1987)
8. Centralidade relativa do trabalho (5)	T1 T2 T3	MOW (1987)
9. Centralidade absoluta do trabalho (1)	T1 T2 T3	MOW (1987)
10. Definição do trabalho (14)	T1 T2 T3	MOW (1987)
11. Esforço (3)	T1 T2 T3	WOSY
12. Capacidades individuais (13)	T1 T2 T3	WOSY
13. Estratégias de carreira (14)	T1 T2 T3	Backman et al (1987), Penley et Gould (19???)
14. Inovação de papel (6)	T2 T3	WOSY
15. Conflito e ambiguidade de papel (9)	T1 T3	Rizzo et al (1970)
16. Relações com os superiores e colegas (10)	T1 T2 T3	Jones (1986)
17. Qualidade da organização (7)	T1 T3	Jones (1986)
18. Táticas de socialização (10)	T1 T3	Jones (1986)
19. Análise funcional do trabalho (20)	T1 T2 T3	Fine et Wiley (1971)
20. Desajustamentos (12)	T1 T2 T3	Dunette et al (1973)
21. Satisfação (3)	T1 T2 T3	Weiss et al (1965)
22. Stress (12)	T1 T2 T3	Banks (1983)
23. Locus de control (9)	T1 T2 T3	WOSY

4. Resultados

Os resultados que passaremos a apresentar dizem apenas respeito à primeira aplicação efectuada - momento T1 - e revestem-se, por isso mesmo, das limitações de uma observação sincrónica. É todavia possível, a partir de tais resulta-

4.1 Personalidade no trabalho

4.1.1 Centralidade do trabalho (Q8 e Q9)

A centralidade do trabalho foi definida no estudo internacional MOW (1987) como 'o grau de importância geral que

os dados portugueses para o momento T1 são apresentados na Tabela 2. Para efeitos de comparação indicam-se igualmente os resultados obtidos para o conjunto dos oito países que integram o estudo WOSY. Para determinar o grau de significância das diferenças entre as médias foram usadas as estatísticas t de Student.

Tabela 2 — Centralidade do Trabalho no momento T1: médias totais e por grupo alvo: operadores de informação (A) e operadores de máquinas (M)

Áreas de vida	Portugal		Total	Wosy		Total
	A	M		A	M	
Lazer	22.1(3)*	24.0(3)	23.1(3)	26.8(3)	26.9(3)	26.9(3)
Comunidade	6.9(4)*	8.6(4)	7.8(4)	6.3(4)*	6.9(4)	6.6(4)
Trabalho	29.8(2)***	24.7(2)	27.2(2)	28.1(2)***	26.3(3)	27.2(2)
Religião	5.4(5)***	8.5(5)	7.0(5)	5.5(5)	5.8(5)	5.6(5)
Família	35.5(1)	34.7(1)	35.1	33.6(1)	34.2(1)	33.9(1)
Centralidade Absoluta	5.5	5.5	5.5(2)	5.3	5.3	5.3
Índice de Centralidade	51.8*	49.9	50.8	50.2	49.8	50.0

Nota: Entre parentesis indica-se a ordem relativa
* = $p < .05$ ** = $p < .01$ *** = $p < .001$

Os resultados obtidos em Portugal são semelhantes aos obtidos nos restantes países do estudo WOSY. Verifica-se que as áreas de vida se distribuem por dois grupos: a família, o trabalho e o lazer são em geral muito valorizados enquanto que a comunidade e a religião ficam muito atrás. Por outro lado é a família que ocupa a primeira prioridade seguindo-se-lhe o trabalho. Em termos absolutos o trabalho reveste-se de considerável centralidade e, sob esse aspecto, Portugal é cotado em segundo lugar com uma média de 5.2, a seguir à França (5.9). O índice de centralidade revela igualmente uma posição relativa para Portugal elevada, apenas superada pela França.

Em termos de grupos alvo não se verificam diferenças nas ordenações relativas das áreas de vida. Em ambos os grupos a família, o trabalho e o lazer ocupam os três primeiros lugares enquanto que a comunidade e a religião se situam muito atrás, na quarta e quinta posições. Todavia os mecânicos dão mais importância ao lazer e à religião do que os administrativos e estes, em contrapartida, dão mais importância ao trabalho. Esta última diferença pode igualmente observar-se na amostra total de WOSY. No que se refere à centralidade absoluta não se verificam diferenças entre os dois tipos de grupo-alvo.

No índice de centralidade verifica-se que os mecânicos têm cotações significativamente mais baixas do que os administrativos.

4.1.2 Aspectos importantes do trabalho (Q6)

O procedimento para medir a importância dos objectivos de trabalho foi

adoptado do projecto MOW (1987). Os inquiridos eram solicitados a ordenar numa escala ajustável de 1 (pouca importância) a 15 (extremamente importante) qual a importância relativa que atribuíam a diferentes aspectos do trabalho tais como: (a) oportunidade de *aprender*, (b) relações *interpessoais*, (c) oportunidade de *promoção*, (d) horários *convenientes*, (e) *variedade*, (f) *interessante*, (g) oferecendo *segurança*, (h) *ajustado* às qualificações, (i) *salário*, (j) boas *condições* físicas de trabalho, (k) *monotonia*.

Com base nos dados WOSY efectuou-se em seguida uma análise factorial que permitiu identificar dois factores: os *aspectos intrínsecos* — IWAI conforme o acrónimo utilizado no SPSS, reúne os quesitos (a), (b), (e), (f), (h) e (k) e tem um coeficiente alfa de .44; os *aspectos extrínsecos* (IWAE) agrupa os quesitos (c), (d), (g), (i) e (j) e tem um coeficiente alfa de .39.

Com base nestes dois factores procedeu-se à construção dos respectivos índices.

Na tabela 3 indicam-se os resultados obtidos com a mostra portuguesa e com a mostra WOSY.

Tabela 3 — Índices dos aspectos intrínsecos e extrínsecos do trabalho.

Índices	Coeficiente Alfa	Portugal		WOSY	
		A	M	A	M
Intrínsecos (IWAI)	.44	51.69***	48.87	50.71***	49.30
Extrínsecos (IWAE)	.39	49.45***	51.61	49.17***	50.82

Nota: A = Administrativos

*** = $p < .001$

M * Operadores de máquinas

* SPSS — Statistical Package for Social Sciences

tidades empregadoras proceder à sua reciclagem». A medição das normas sociais foi feita recorrendo aos quesitos utilizados no projecto MOW (1987).

Tal como no caso anterior procedeu-se a uma análise factorial e à determinação dos coeficientes alfa a fim de calcular os respectivos índices. Foram obtidos dois facto-

res; um reunindo quatro quesitos e que corresponde à norma do direito e outro com três quesitos correspondendo à norma do dever. Os resultados da aplicação dos índices acham-se resumidos na tabela 4.

Tabela 4 — Índices das normas sociais sobre o trabalho

Índices	Portugal		WOSY		
	Alfa	A	M	A	M
Direito (SNENJTIL)	.48	51.95***	50.12	50.32***	49.62
Dever (SNOBLIG)	.26	50.83***	53.81	48.76***	51.43

Nota: A = (Administrativos) M = (Mecânicos)

M * Operadores de máquinas

*** = $p < .001$

Tal como se verifica os administrativos dão mais importância às normas do direito enquanto que os mecânicos enfatizam mais as normas do dever. Idêntica tendência se verifica na amostra total WOSY.

Podem igualmente observar-se que os re-

sultados portugueses se situam acima da média em ambos os índices e para ambos os grupos alvo.

4.1.4 Definição do trabalho (Q10)

Para determinar como os sujeitos definem o trabalho era pedido aos inquiri-

dos para seleccionarem 4 numa lista de 14 enunciados considerados como descrevendo uma actividade de «trabalho».

Na tabela 5 reproduzem-se os enunciados da lista e os resultados obtidos para a amostra portuguesa e para a amostra WOSY.

Tabela 5 — Distribuição das respostas relativas à definição do trabalho (em percentagem)

Definição do Trabalho	Portugal		WOSY		Total
	A	M	A	M	
a) um local de trabalho	9	6	9	6	7
b) dizem-lhe o que deve fazer	5	1	4	3	3
c) fisicamente fatigante	3	1	5	2	3
d) faz parte da tarefa	11	11	12	12	11
e) contribui para a sociedade	12	14	8	8	7
f) sentimento de pertença	7	14	8	10	8
g) mentalmente fatigante	2	2	4	5	3
h) sujeito a horário	11	8	8	8	7
i) acrescenta valor	7	12	9	11	9
j) não agradável	1	0	1	1	1
k) ganhar dinheiro	19	18	19	19	26
l) responsável por isso	7	6	7	8	8
m) obrigatoriedade	4	5	4	4	5
n) lucro para os outros	2	0	4	3	3

Os quatro aspectos globalmente mais seleccionados por ambos os grupos são: ganhar dinheiro, porque faz parte da tarefa, acrescenta valor a algo, e ser responsável por ele. Os dados portugueses dão importância relativamente elevada ao

aspecto respeitante à contribuição para a sociedade.

As 11 características da Tabela 5 podem ser agrupadas em «clusters» de acordo com os resultados do MOW

(1987): *Concretas* (a, b, h, k, m, j), *Sociais* (e, f, n), *Dever* (d, i, l), *Fadiga* (c, g). Sob esse aspecto pode verificar-se que ambos os grupos portugueses escolhem com mais frequência definições concretas, sociais e envolvendo dever.

4.1.5 Locus de control (Q23)

O questionário WOSY inclui uma questão facultativa, adaptada contudo, por todos os países, com excepção da Bélgica, que procura, determinar o grau de internalidade dos sujeitos, ou seja, o grau em

que consideram ter capacidade de influenciar os acontecimentos relacionados, no caso vertente, com o trabalho.

Para o efeito os inquiridos são solicitados a responder a uma sub-escala com oito itens, cada um deles com 5 pontos (1 = concordo em absoluto, 5 = discordo em absoluto). Um exemplo é dado pela questão: —ter êxito no trabalho é

apenas uma questão de sorte — Quanto mais elevado o score maior a externalidade e quanto mais baixo maior a internalidade dos sujeitos.

O índice (LOCUS) obtém-se somando os oito itens da escala sendo o coeficiente alfa de .58.

Os resultados obtidos acham-se resumidos na tabela 6.

Tabela 6 — Locus de control

Índice	Portugal			WOSY		
	A	M	Total	A	M	Total
Locus	25.62***	24.63	25.13 (55.5)	23.08***	23.62	23.34 (50.0)

*** = $p < .001$ Entre parentesis o índice normalizado

De acordo com os resultado verifica-se que na amostra WOSY os mecânicos são mais externos mas na amostra portuguesa a tendência inverte-se. Por outro lado os resultados portugueses indicam uma maior orientação externa em comparação com os restantes países que participam neste estudo.

4.2 Envoltentes do trabalho

4.2.1 Percepção do mercado de trabalho (Q3)

Esta questão elaborada pelo grupo WOSY, destina-se a avaliar a percepção dos jovens quanto às oportunidades de: (a) encontrar um emprego de interesse, (b) na empresa ou organização de sua preferên-

cia e (c) adequação à formação ou experiência adquirida. As respostas são dadas numa escala tipo Lickert de cinco pontos: 1 (muito fracas), 5 (muito bons). O cálculo do índice é feito somando as pontuações dos três quesitos e procedendo em seguida à sua normalização. Os resultados obtidos são indicados na tabela 7.

	Coeficiente Alfa	Portugal		WOSY	
		A	M	A	M
LMO	.78	43.07***	45.70	48.95***	51.10

*** = $p < .001$

Os resultados indicam em primeiro lugar que o grupo dos mecânicos tem em geral uma percepção mais favorável das oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho. Em segundo lugar verificam-se que os scores portugueses se situam muito abaixo da média WOSY, revelando que, em termos comparativos, os jovens da amostra portuguesa eram, no momento T1 os que tinham percepções menos favoráveis quanto às perspectivas oferecidas pelo mercado de trabalho. Percepções desfavoráveis embora em menor grau, verificam-se nos scores da Espanha e da Itália. A percepção mais favorável era a dos jovens

ingleses.

4.2.2 Conteúdo do trabalho (Q 19)

Utilizou-se uma versão abreviada da análise de funções (Fine & Wiley 1971; Fine 1988) para proceder à avaliação das características do trabalho desempenhada pelos jovens. A versão em causa procura identificar três domínios: dados, pessoas e coisas. O domínio dos dados inclui 8 quesitos sobre *leitura, comparação, cópia, cálculo, compilação, análise, inovação e coordenação* de instruções. O domínio das pessoas inclui 5 quesitos sobre *receber, servir, falar, treinar, e per-*

*sua*dir. O domínio das coisas inclui 7 quesitos sobre *manuseamento, alimentação, manipulação, operação, controle, precisão e acabamento*. Para cada quesito os inqueridos escolhem um dos três pontos da escala: 1 = não faz parte da tarefa ou muito raramente, 2 = por vezes, duas a três vezes por dia 3 = característica predominante, uma ou mais vezes por hora.

A escala deu origem a três índices: o índice FJAD relativo aos *dados*, o índice FJAP relativo às *pessoas* e o índice FJAT relativo às *coisas*. Os resultados figuram na tabela 8.

Tabela 8 — Análise de funções

Índices	Coeficiente Alfa	Portugal		WOSY	
		A	M	A	M
FJAD	.66	51.01***	47.81	51.14***	48.80
FJAP	.58	50.80***	46.67	50.86***	49.08
FJAT	.81	44.58***	54.18	46.19***	53.94

*** = $p < .001$

Tal como seria de prever os administrativos desempenham tarefas envolvendo sobretudo a manipulação de dados e o relacionamento com as pessoas enquanto que os mecânicos desempenham tarefas envolvendo sobretudo a manipulação de coisas.

A amostra portuguesa não se afasta de forma significativa da amostra total.

4.2.3 Qualidade da Organização (Q 17)

Esta secção do questionário visava avaliar a forma como os jovens avaliam o clima da organização onde trabalham.

Pede-se aos sujeitos que indiquem numa escala tipo Lickert de 5 pontos (1 = nada

característico 5 = muito característico) em que medida sete descritores correspondem ou não ao clima da organização.

Procedeu-se a uma análise factorial que revelou dois factores: um factor de *facilitação na progressão da carreira* (OQJP) e um factor relativo ao *grau de inexperience dos colegas* (OQIC). Os resultados obtidos figuram na tabela 9.

Tabela 9 — Qualidade da Organização

Índices	Coeficiente Alfa	Portugal		WOSY	
		A	M	A	M
OQJP	.64	46.23***	48.02	49.77***	50.07
OQIC	.57	48.45***	45.78	52.07***	47.86

*** = $p < .001$

Os resultados indicam que os mecânicos percebem um clima mais favorável no tocante a perspectivas de progressão na carreira enquanto que os administradores têm uma percepção menos desfavorável de falta de experiência dos colegas. Os resultados indicam também que, independentemente destas diferenças relativas, os scores portugueses se situam significativamente abaixo da média dos restantes países, ou seja, que o clima organizacional é em geral percebido pelos jovens portugueses em termos menos favoráveis.

4.2.4 Táticas de Socialização (Q 18)

As questões sobre táticas de socialização foram avaliadas mediante a escala desenvolvida por Jones (1986). A análise factorial revelou uma estrutura ligeiramente diferente da proposta por aquele autor.

Foram identificados 4 factores: *Socialização serial* (STS) *Socialização disjuntiva* (STD), *Socialização fixa* (STF) e *Socialização variável* (STV). Os factores deverão ser interpretados em termos de oposição: serial versus disjuntiva e fixa

versus variável. O primeiro par indica em que medida os jovens aprendem os seus papéis a partir de colegas mais velhos e experientes (serial) ou, pelo contrário, são entregues a si próprios não podendo contar com a ajuda dos mais experientes (disjuntiva). O segundo par conceptual, opõe uma definição clara das perspectivas de carreira (*fixa*) a uma imprecisão quanto às perspectivas futuras da organização (*variável*).

Os índices calculados com base nestes quatro factores produziram os resultados que figuram na tabela 10.

Tabela 10 — Táticas de Socialização

Índices	Coeficiente Alfa	Portugal		WOSY	
		A	M	A	M
STS	.56	46.33	47.31	48.70	51.52
STD	.56	48.93*	47.36	50.53	49.51
STF	.58	47.20***	49.04	48.77	51.21
STV	.48	50.41	50.63	50.40	49.70

* = $p < .05$ *** = $p < .001$

Os resultados indicam que os mecânicos percebem as suas perspectivas de carreira de forma mais clara e que os administrativos contam menos com a ajuda de colegas mais experientes.

Em termos globais predominam as táticas disjuntivas e variáveis sobre táticas seriais e fixas. Os resultados obtidos em Portugal não se afastam porém dos

resultados da amostra global.

4.2.5 Relações interpessoais (Q 16)

Utilizaram-se dez quesitos derivados de Jones (1986) para avaliar as relações dos jovens com os colegas e superiores.

A análise factorial confirmou a estrutura de dois factores, um respeitante às

relações com os superiores (SREL) e o outro às relações com os colegas (CREL). Este último factor diz respeito ao grau em que os colegas prestam informação útil sobre o trabalho e sob a forma de lidar com o supervisor. Utilizaram-se estes dois factores para proceder ao cálculo dos índices. Os resultados figuram na tabela 11.

Tabela 11 — Relações Interpessoais

	Coeficiente Alfa	Portugal		WOSY	
		A	M	A	M
SREL	.79	45.98***	49.33	49.19 *	50.23
CREL	.60	46.23 *	48.02	49.77	50.07

* = $p < .05$ ** = $p < .01$ *** = $p < .001$

Os resultados indicam que os operadores de máquinas tendem a perceber melhores relações interpessoais tanto com os superiores como com os colegas. Ao nível da amostra total as diferenças são todavia menores e, no caso das relações com os colegas não significativas. Os scores portugueses são os mais baixos no que se refere às relações com os colegas.

Nas relações com os superiores são juntamente com os scores espanhóis, igualmente os mais baixos do conjunto WOSY.

4.2.6 Conflito e ambiguidade de papel (Q 15)

Utilizou-se a escala de Rizzo et al (1970) constituída por nove quesitos de cinco pontos, a qual visa avaliar em que medida o sujeito considera que as funções que desempenha envolvem contradições, por exemplo: impossibilidade de satisfazer todos ao mesmo tempo e, a existên-

cia de regras e procedimentos claros.

A análise factorial revelou três factores: o primeiro foi interpretado como *conflito de papel* (RC), o segundo, *ambiguidade de papel* (RA) foi desdobrado em dois sub-factores: um descreve a *clareza (ausência de ambiguidade) das pessoas* (RPA) e o outro, a *clareza (ausência de ambiguidade das situações)* (RSA). O cálculo dos índices foi feito com base nestes resultados, os quais são indicados na tabela 12.

Tabela 12 — Conflito e Ambiguidade de Papel

Índices	Coeficiente Alfa	Portugal		WOSY	
		A	M	A	M
RC	.71	50.88	51.57	49.66 *	50.39
RPA	.63	47.50**	45.26	50.21*	49.73
RSA	.61	47.03	48.36	49.45***	50.72
RA	.61	47.28	46.84	49.84	50.25

* = $p < .025$ ** = $p < .01$ *** = $p < .001$

A única diferença significativa nos resultados portugueses diz respeito ao índice RPA e indica que os administrativos percebem menos ambiguidade nas pessoas do que os mecânicos.

Os scores portugueses nas escalas de ambiguidade são, juntamente com os scores espanhóis e italianos, os mais baixos o que poderá ser sintoma duma menor clareza na transmissão das ordens e na definição dos objectivos por parte dos supervisores e responsáveis.

4.3 Desajustamentos (D)

Os desajustamentos entre as expectativas anteriores à entrada no trabalho e a

realidade vivida foram medidos através dum instrumento derivado de Dunnette et al (1973) e parcialmente adaptado no projecto WOSY.

Os inquiridos eram solicitados a avaliar numa escala de cinco pontos (1 = muito pior do que o esperado, 5 = muito melhor do que o esperado) 12 importantes características do trabalho: autonomia, condições de trabalho, oportunidade para aprender novas coisas, variedade, adequação entre as qualificações e o quesitos, relações com os supervisores, segurança de emprego, salário, promoção, horários convenientes, trabalho interessante e re-

lações com os colegas.

A comparação pode gerar discrepâncias ou desajustamentos tanto positivos como negativos, consoante algumas ou todas as facetas do trabalho sejam percebidas de forma mais favorável ou desfavorável do que o esperado. O ponto médio da escala revela congruência, uma espécie de equilíbrio entre a situação actual e as expectativas prévias.

Os resultados globais obtidos com a aplicação desta escala indicados na tabela 13 revelam que os jovens encontram em geral uma realidade mais favorável do que as expectativas.

Tabela 13 — Desajustamentos: médias por item

Quesitos	Portugal			WOSY		
	A	M	Total	A	M	Total
a. Autonomia	2.97	2.94	2.96	3.32 **	3.23	3.27
b. Condições físicas	2.87	2.93	2.90	3.20 *	3.12	3.16
c. Oportunidade de aprender	3.16	3.32	3.24			3.48
d. Variedade	3.00	3.10	3.10			3.30
e. Adequação às qualificações	3.32	3.24	3.28			3.16
f. Relações com os superiores	3.30	3.36	3.33	3.65 ***	3.52	3.58
g. Segurança	2.90	2.84	2.89			3.29
h. Salário	2.73	2.81	2.77			3.13
i. Promoção	2.50 *	2.68	2.59			2.86
j. Horários	2.80 *	3.01	2.90	3.21 *	3.12	3.16
k. Trabalho interessante	3.08	3.13	3.10			3.36
l. Relações c/colegas	3.76	3.76	3.76			3.84

Nota: * = $p < .05$ ** = $p < .01$ *** = $p < .001$

Procedeu-se em seguida a uma análise factorial extraindo-se dois factores: os aspectos intrinsecos (MSMI) agrupando os itens (a), (c), (d), (e), (f), (k) e (l) e os aspectos extrinsecos agrupando os itens

(b), (g), (h), (i), (j) com coeficientes alfa respectivamente de .78 e .58.

A escala na sua totalidade (MSMOVER) tem um coeficientes alfa de .80,

o que justifica a sua utilização para efeitos de análise global.

Os resultados agregados são respresentados na Tabela 14

Tabela 14 — Desajustamentos: médias agregadas

Índices	Portugal			WOSY		
	A	M	Total	A	M	Total
Intrinseca (MSMI)	22.6	22.9	22.7 (47.89)	24.2*	23.9	24.0
Extrinsecos (MSME)	13.8	14.3	14.0 (46.58)	15.7	15.5	15.6
Total (MSMOVER)	36.4	37.2	36.7 (47.33)	39.9*	39.4	39.6

Nota: * = $p < .05$ Entre parentesis indicam-se os índices respectivos

O exame das Tabelas 13 e 14 revela que os scores mais positivos dizem respeito às relações com os supervisores, relações com os colegas, oportunidade de aprender novas coisas e variedade. Os aspectos menos favoráveis verificam-se apenas nas oportunidades de promoção. No caso da amostra portuguesa verificam-se resultados sistematicamente menos favoráveis mas mais ainda nos aspectos extrinsecos do que nos intrinsecos. Não se verificam aqui diferenças entre os dois grupos - alvo.

4.4 Estratégias de carreira (C)

As estratégias utilizadas pelos jovens para melhorar as suas possibilidades futuras no trabalho foi avaliada através duma série de 14 quesitos desenvolvidos por Backman et al (1978) e por Penley e Gould (1981). A análise factorial produziu três factores: o primeiro diz respeito a comportamentos de consulta (CESCON), como por exemplo: — desde que trabalho aqui comecei a falar com os meus chefes quanto ao treino e tarefas que me dêem novas oportunidades de trabalho no futuro. O segundo factor — valorização profissional (Skill development - CESSD) como por exemplo: — adquirir aptidões que podem ser necessárias em funções futuras. O terceiro factor, contacto (CESCN) diz respeito aos esforços desenvolvidos no sentido de criar uma rede so-

cial, como por exemplo: — constitui uma rede de contactos ou amizades com colegas de modo a obter informações como desempenhar as minhas funções e como determinar o que se espera de mim. Cada um destes factores permite calcular o índice e o conjunto dos três índices dá lugar a um índice global, designado por CESOVER.

A escala utilizada é uma escala de Lickert de 5 pontos (1 = muito pouco, 5 = muitíssimo) pelo que os scores, quanto mais elevados, mais os individuos tendem a adoptar comportamentos de reforço das suas possibilidades de carreira profissional. Os resultados obtidos são resumidos na Tabela 15.

A escala utilizada é uma escala de Lickert de 5 pontos (1 = muito pouco, 5 = muitíssimo) pelo que os scores, quanto mais elevados, mais os individuos tendem a adoptar comportamentos de reforço das suas possibilidades de carreira profissional. Os resultados obtidos são resumidos na Tabela 15.

Índices	Coeficiente Alfa	Portugal			WOSY		
		A	M	Total	A	M	Total
Consulta (CESCON)	.64	7.71	7.61	7.68 (49.79)	7.78	7.74	7.76 (50.0)
Valorização profissional (CESSD)	.69	10.5***	9.83	10.17 (49.15)	10.59***	10.30	10.45 (50.0)
Rede de Contactos (CESCN)	.70	6.12	6.2	6.17 (49.82)	6.08***	6.36	6.21 (50.0)
Escala global (CESOVER)	.74			49.69			(50.0)

*** = $p < .001$

De acordo com os resultados verifica-se que os administrativos tendem a valorizar-se profissionalmente de forma mais acentuada que os operadores de máquinas enquanto que estes tendem a desenvolver mais as suas redes de contacto.

Na amostra portuguesa esta última diferença não é significativa. Em termos comparativos os resultados portugueses situam-se perto da média internacional.

4.5 Resultantes (R)

Das várias resultantes previstas no modelo (Fig. 1) faremos apenas referência a duas: a satisfação com o trabalho e o bem-estar psicológico.

4.5.1 Satisfação (Q21 + Q24)

A satisfação com o trabalho foi medida por uma escala derivada do Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weis et al 1965). Os inquiridos eram solicitados a

avaliar numa escala de 5 pontos (1 = não satisfeito 5 = inteiramente satisfeito) os seguintes aspectos do trabalho: (a) salário, (b) segurança de emprego, (c) camaradagem dos colegas e (d) competência dos superiores a tomarem decisões. Uma quinta questão separada, igualmente numa escala de 5 pontos, indagava quanto ao grau de satisfação global do inquirido.

Os resultados obtidos estão indicados na Tabela 16.

Tabela 16 — Satisfação com o trabalho

Quisitos	Portugal			WOSY		
	A	M	Total	A	M	Total
Q 21						
(a) Salário	2.25	2.39	2.32	2.76	2.76	2.76
(b) Segurança	2.22**	2.55	2.39	2.78	2.90	2.84
(c) Camaradagem	3.57	3.41	3.49	3.74	3.74	3.74
(d) Supervisores	2.86	3.02	2.94	3.28	3.26	3.70
Q 24 Satisfação geral	2.72	2.82	2.77	3.33	3.34	3.34
Total	13.62	14.19	13.95	15.90	15.80	15.90
Indice (SATIS)			46.10			50.00

** = $p < .005$

A satisfação é relativamente baixa em aspectos relacionados com as condições materiais tais como os salários e segurança futura e mais elevada nos aspectos relativos às relações interpessoais tanto com os colegas como com os supervisores. O score mais elevado é o que reflecte satisfação com a camaradagem dos colegas o que sugere que isto pode contribuir de forma positiva para a percepção dum clima organizacional favorável. Em termos comparativos os scores portugueses são os mais baixos da amostra.

4.5.2 Stress psicológico (Q 22)

Para medir o stress psicológico utilizou-se uma versão abreviada do General Health Questionnaire (GHQ) validada por Banks (1983) para uma população jovem. O (GHQ) procura medir alterações recentes no bem estar psicológico, pedindo aos respondentes para avaliarem o seu estado actual com o habitual. Por exemplo no primeiro quesito pede-se para indicar se recentemente têm tido problemas de con-

centração escolhendo entre as seguintes respostas: mais do que habitual (3), como o habitual (2), menos do que o habitual (1), muito menos do que o habitual (0). O score total varia assim entre 0 e 36. Um score elevado significa um nível mais elevado de stress. A análise indica uma estrutura quase mono-factorial o que justifica a utilização dum índice global GHQ, confirmada aliás pelo índice de consistência interna ($\alpha + .77$).

A aplicação da escala GHQ produziu os resultados indicados na Tabela 17.

Tabela 17 — Bem estar psicológico

	Portugal			WOSY		
	A	M	Total	A	M	Total
GHQ	9.34	9.38	9.36	8.92*	8.54	8.74

* = $p < .03$

O score português juntamente com Israel, Espanha e Itália, situa-se entre os mais elevados, o que pode ser interpretado como um sintoma de maior stress, ou seja, de menor bem-estar psicológico.

4.5 Análise de regressão

De acordo com o modelo proposto na Fig. 1 a Personalidade no Trabalho (P) e a Envoltente no Trabalho (E) consti-

tuem blocos de variáveis independentes e da sua interacção resultam consequências tais como a satisfação e o bem-estar psicológico que, desse modo, podem ser considerados como variáveis dependen-

tes. O modelo postula por outro lado variáveis intermédias como desajustamentos e as estratégias de afirmação os quais podem moderar os efeitos das variáveis independentes. Note-se contudo que tais hipóteses são dificilmente verificáveis numa análise sincrónica como aquela a que nos referimos. As relações de causalidade são complexas e de direção difícil de estabelecer e de verificar. Por isso mesmo o estudo WOSY optou por um plano longitudinal.

Não obstante tais limitações procurou-se levar a efeito um primeiro teste simplificado do modelo, por forma a identificar quais as grandes tendências que, desde já, se podem observar. Para tanto recorre-se à técnica da análise de

regressão hierárquica por conjuntos (Cohen e Cohen 1983).

Os conjuntos utilizados são os que correspondem aos contributos do modelo, cada um deles com as diferentes variáveis que os constituem. Assim, o conjunto *Envolvente do Trabalho* (E) inclui 15 variáveis: percepção do mercado de trabalho (LMO), conflito e ambiguidade de papel (RC, RCA, RSA), relações com superiores e colegas (SREL, CREL), qualidade da organização (OQJP, OQIC), táticas de socialização (STS, STD, STF, STV) e análise de funções (FJAP, FJAT).

Em seguida o conjunto *Personalidade no Trabalho* (P) inclui 6 variáveis: centralidade de trabalho (WC), normas sociais (SNENTIL, SNOBLIG), aspectos

importantes do trabalho (IWAI, IWAE) e locus de control (LOCUS).

O conjunto *Desajustamentos* (D) inclui uma única escala (MSMOVER). O conjunto *Estratégias de Afirmação* inclui 4 variáveis: práticas de procura (SP) e Estratégias de valorização da carreira (CESCON, CESSD, CESCEN).

Como variáveis dependentes foram utilizadas as variáveis *Satisfação* (SATIS) e *Bem-Estar* (GHQ).

O procedimento de análise hierárquica consiste em introduzir sucessivamente os conjuntos de variáveis, de acordo com a ordem requerida pelo modelo teórico e verificar quais os acréscimos de variância explicada (ΔR^2). Os resultados obtidos com este procedimento acham-se resumidos na Tabela 18.

Tabela 18 — Análise hierárquica por conjunto de variáveis independentes relativamente à satisfação (SATIS) e ao bem-estar psicológico (GHQ)

	SATIS (R ²)	GHQ (R ²)	SATIS (R ²)	GHQ (R ²)
Envolvente (E)	.26	.13		
Personalidade (P)	.03	.02		
Desajustamentos (D)	.39	.16		
Estratégias (C)	.08	.03		
E + P	.28	.13	.02	.002
E + P + D	.45	.20	.17*	.065
E + P + D + C	.46	.20	.01	.003

* = p < .01

Os resultados indicam que os efeitos principais sobre a satisfação no trabalho são apenas devidos à envolvente e aos desajustamentos e que a personalidade no trabalho e as estratégias não se traduzem em acréscimos significativos da variância explicada.

Idênticos resultados se verificam quando se adopta o stress psicológico (GHQ) como variável dependente embora com acréscimos menos expressivos.

A fim de identificar quais as variáveis com maior peso nos diferentes conjuntos observaram-se os coeficientes beta e concluiu-se que o esquema explicativo mais económico é dado pela seguinte equação:

$$\text{Satisfação} = .49 \text{MSMOVER} + .13 \text{SREL} + .11 \text{CESCN} + .10 \text{STS} - .07 \text{SP} - .07 \text{LOCUS}$$

Por outras palavras a satisfação será positivamente relacionada com a percepção da realidade no trabalho que excede as expectativas (MSMOVER), com as relações boas com os superiores (SREL), com a capacidade de estabelecer redes de contacto (CESCN), com práticas de

socialização permitindo a aprendizagem com elementos mais experientes (STS), e negativamente associada à necessidade de procurar emprego (SP) e à externalidade (LOCUS).

No que se refere ao stress a equação determinada foi a seguinte:

$$\text{Stress} = -.31 \text{MSMOVER} + .11 \text{RC} - .09 \text{SREL} + .07 \text{FJAP} - .06 \text{STD} - .05 \text{LMO} - .05 \text{RPA}$$

Tal como pode verificar-se são novamente os desajustamentos (MSMOVER) que têm maior peso, seguindo-se o conflito de papel (RC), as relações com o supervisor (SREL), a ausência de modelos de socialização (STD), a percepção do mercado de trabalho (LMO) e a ambiguidade de papel (RPA). Quanto mais desfavoráveis estas condições mais elevado o nível de stress dos respondentes. A aplicação das técnicas de regressão ao nível das amostras nacionais igualmente confirma a importância dos desajustamentos e das relações com os superiores enquanto possíveis causas da satisfação e do stress. No caso da amostra portuguesa,

a equação de regressão múltipla tomando como variável dependente a satisfação é a seguinte:

Satisfação (Portugal) =

$$.21 \text{MSMOVER} + .20 \text{SREL} - .05 \text{IWAE} - .10 \text{GHQ} + .24 \text{CREL} + .24 \text{STS} - .09 \text{RC} + .08 \text{WC} + .53$$

(.50) (.55) (.57) (.58)

(.59) (.60) (.607) (.607) (.61)

Indicam-se na equação os coeficientes B e entre parentesis o R² ajustado acumulado. Tal como pode verificar-se as duas variáveis - MSMOVER (desajustamentos) e SREL (relações com os superiores) explicam 55% da variância e as seis restantes, embora com pesos significativos, acrescentam apenas mais 6% à variância total explicada.

Se tomarmos em seguida a variável desajustamentos (MSMOVER) como variável dependente obtemos a seguinte equação para a amostra portuguesa, cuja estrutura é aliás idêntica para os restantes países:

$$\begin{aligned} &\text{Desajustamentos (Portugal)} \\ &= .59 \text{ SREL} + .63 \text{ LMO} + .780 \text{ QJP} \\ &\quad (.30) \quad (.34) \quad (.38) \\ &- .26 \text{ FJAT} - .31 \text{ RC} + .06 \text{ WC} \\ &\quad (.43) \quad (.45) \quad (.47) \\ &- .23 \text{ FJAD} + .26 \text{ CESSD} \\ &\quad (.476) \quad (.484) \\ &- .071 \text{ IWAE} + .25 \text{ RPA} + 25.20 \\ &\quad (.49) \quad (.499) \end{aligned}$$

A leitura dos resultados sugere que os factores que contribuem para que os jovens percepcionem uma realidade que exceda de forma positiva as suas expectativas são, em primeiro lugar, as boas relações com o supervisor (SREL) que, só por si explicam 30% da variância, seguindo-se a percepção favorável do mercado de trabalho (LMO), oportunidades de progressão na carreira (OQJP), desempenho de funções não exigindo manipulação do trabalho (WC), desempenho de funções não exigindo manipulação de símbolos (FJAD), estratégias de valorização profissional (CESSD), menos importância atribuída aos aspectos extrínsecos do trabalho (IWAE) e ambiguidade de papel (RA).

Podemos assim, colocar como hipótese e com todas as reservas que um modelo sincrónico exige, uma cadeia causal ligando as percepções da envolvente do trabalho à surpresa numa realidade que supera as expectativas e que, por isso mesmo, conduz a uma atitude global de satisfação para com o trabalho bem como ao bem-estar psicológico.

5. Discussão

Os resultados obtidos a partir da aplicação do modelo WOSY no momento T1 permite assim formular algumas hipóteses.

Em primeiro lugar parece verificar-se uma importância muito maior dos factores situacionais relativamente à personalidade no trabalho. É possível que esta se situe mais a montante na cadeia causal e que a sua influência se revele por isso mesmo marginal quando se trata de examinar a entrada no mundo do trabalho. Outra hipótese que os dados sugerem diz respeito à importância de que parece revestir-se o efeito de surpresa positiva, ou seja, o duma realidade que supera as expectativas. Para esse efeito contribuem vários factores mas são em primeiro lugar as relações interpessoais que adquirem aqui maior relevância. As implicações que daqui se derivam são imediatas. A entrada e a adaptação ao mundo do trabalho depende em grande medida do acolhimento proporcionado pela hierarquia

e mediado pelos supervisores directos. Os dados empíricos são eloquentes sugerindo que os aspectos tradicionais adquirem maior saliência que os aspectos substantivos das tarefas a realizar. Para além disso confirmam-se igualmente outros factores do contexto laboral contribuindo para facilitar a inserção dos jovens no mundo do trabalho, tais como o clima organizacional, as oportunidades de progressão e valorização, a clareza dos objectivos.

No que se refere aos dados portugueses verifica-se que, em termos globais eles não diferem dos padrões encontrados nos restantes países que participam no estudo WOSY. As diferenças que se encontram são sobretudo de grau. Sob esse aspecto é de notar que, de um modo geral, as percepções relativas à envolvente do trabalho são menos favoráveis em Portugal do que nos restantes países da amostra. Isso verifica-se designadamente na percepção das oportunidades, na percepção do clima, nas relações com supervisores e, nos conflitos de papel. Coerente com o modelo e com as hipóteses que dele derivamos, daí segue-se que o efeito de surpresa positiva é menos acentuado nos jovens portugueses e, finalmente, também o grau de satisfação e bem-estar psicológico é aqui relativamente mais baixo do que nos restantes países da amostra.

Tal como se referiu no início, e há que insistir nesse aspecto, tais resultados têm uma validade restrita já que as amostras não são de forma alguma representativas das realidades nacionais. A aplicação em diferentes países visa apenas introduzir uma outra fonte de variância, sem dúvida relacionada com as realidades nacionais respectivas, e de que os resultados são apenas indicação. Da mesma forma no que se refere aos dois grupos alvo seleccionados, opondo funções administrativas mais ligadas à manipulação de símbolos, a funções mecânicas, mais ligadas à manipulação de máquinas e peças metálicas.

Aqui os resultados, igualmente semelhantes nas várias amostras indicam níveis de satisfação e bem-estar sensivelmente idênticos diferindo os dois grupos apenas nos aspectos específicos do conteúdo e do trabalho e do clima que a eles se acha associado. Os jovens mecânicos parecem de um modo geral mais adaptados do que os jovens administrativos mas isto pode dever-se a uma maior instabilidade que afecta a inserção inicial dos administrativos. O projecto WOSY inclui questões que permitem uma melhor elucidação destes aspectos, como é o caso dos padrões de carreira e os comportamentos de emprego.

O objectivo deste artigo limitava-se todavia a verificar possíveis articulações entre variáveis de situação e de personalidade em resultantes como a satisfação

e o bem-estar psicológico por forma a derivar hipóteses quanto ao peso relativo dos vários construtos e cuja verificação será levada a efeito através da análise longitudinal do modelo.

Referências

- Backman, J et al (1978)— *Adolescence to adult change and stability in the lives of young men* — Ann Arbor, University of Michigan
- Banks, M (1983)— Validation of the General Health Questionnaire in a young community sample — *Psychological Medicine*, 13, 349 - 353
- Cook, T & Campbell, D (1979)— *Quasi-experimentation: Design and analysis issues for field settings* — Chicago: Rand-McNally
- Dunnette, M et al (1973)— Why do they leave — *Personnel* 50, 25-39
- Fine, S (1988)— Functional Job Analysis In S. Gael (Ed.) — *Job Analysis Handbook for Business, Industry and Government* New-York: Wiley
- Fine, S Wiley, W (1971)— *An Introduction to Functional Job-Analysis: a scalling of selected tasks from the social welfare field*. — Kalamozoo Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research
- Jones, G.R. (1986)— Socialization tactics, self-efficacy and newcomer's adjustments to organization — *Academy of Management Journal* 29,2, 262 — 279
- Kohn, M & Schooler, C (1983)— *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification* — Newood, N. J: Ablex
- MOW International Research Team (1987)— *The Meaning of Working* — Londres, Academic Press
- Nesselroade, J, Stigler, S. & Baltes, P (1980)— Regression towards the mean and the study of change — *Psychological Bulletin*, 88, 622 — 637
- Penley, L & Gould, S (1981)— *Measuring career strategies: the psychometric characteristics of the career strategies inventory* — San António Texas, Center for Studies in Business, Economics and Human Resources, University of Texas
- Rizzo, House, R e Lirtzman, S. (1970)— Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations — *Administrative Quarterly* 15, 15-163
- Schmitt, M & Sneider, B (1983)— Current Issues in Personnel Selection In: K.M.

Rowland & G.R. Ferris (Eds.) — *Research in personnel and human resources management*, Vol 1 85 — 125, Greenwich: JAI Press

Stumpf, S. A. (1983) — Development of the career exploration survey (CES) *Journal Of Vocational Behaviour*, 22, 191 — 226

Thompson, A. S. & Lindman, RH (1981) — *Career Development inventory*, Palo Alto, Consulting Psychology Press Inc.

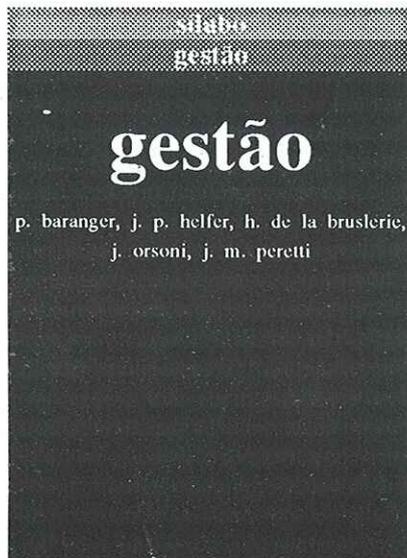
Vondracek, F & Lerner, R. (1982) — Vocational role development in adolescence In: B.B. Wolman (Ed.), *Handbook of Development Psychology*, 606 — 614 Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall

Weiss, D. J. et al (1965) — *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire* — Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation

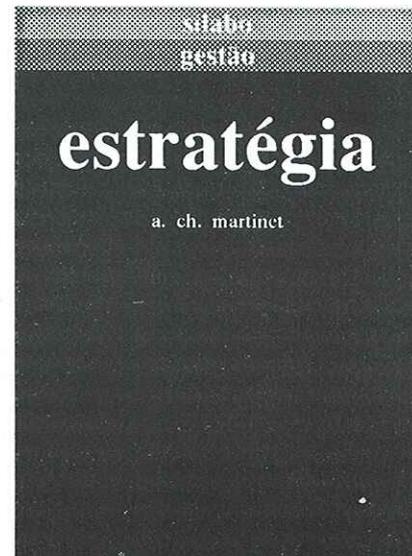
WOSY International Research Group — *Interview Schedule of the work Socialization of Youth-Study*, Rijksuniversiteit Ghent 1989

Colecção sílabo gestão

Uma ferramenta de gestão



Nesta obra, a partir do estudo das diferentes funções da empresa, os autores apresentam os princípios que norteiam e inspiram a actividade dos gestores. Quadros, esquemas, tabelas, anexos, ilustram e prolongam um texto onde a teoria e a prática nunca estão separados mas antes se esclarecem mutuamente.



Os dirigentes e quadros de empresas encontrarão nesta obra uma perspectiva coerente e actualizada da análise e gestão estratégicas, assim como um conjunto de numerosos conceitos e instrumentos. Os estudantes de gestão e economia disporão de um curso completo de «Política geral, estratégia e estrutura da empresa», e de um instrumento de trabalho que permitirá numerosos aprofundamentos.



edições sílabo, lda. R. Passos Manuel, 99, 5º Esq. Lisboa Telfs. 520647/525880