

Construção e estudo psicométrico do Questionário de Orientação para o Trabalho (QOT)

Liliana Alexandra Pitacho* / Patrícia Jardim Palma* / Pedro Miguel Correia*

* Centro de Administração e Políticas Públicas (CAPP), Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

A orientação para o trabalho refere-se ao propósito que o trabalho serve na vida de cada indivíduo e acarreta grandes implicações, quer para os indivíduos, quer para as organizações. O presente estudo teve, então, como objetivo a criação e estudo psicométrico de um questionário de orientação para o trabalho. Para tal, realizou-se um estudo qualitativo que contou com 9 participantes e teve como o propósito a criação do questionário. Na sua versão final este questionário conta com 38 itens divididos por três escalas independentes, Chamamento, Carreira e Emprego. O estudo psicométrico, por sua vez, contou com 747 respondentes, 433 do sexo feminino e 307 do sexo masculino, com uma média de idades de 40.38 anos ($DP=9.58$), distribuído por diferentes setores e áreas de atividade. Os resultados permitiram confirmar a estrutura tri-fatorial do questionário bem como a unidimensionalidade das escalas, sendo que estas apresentam um valor elevado de r de Dillon-Goldstein, nomeadamente .8702 para a escala de emprego, .8275 para a escala de carreira e .8903 para a escala de chamamento. Em suma, os resultados obtidos comprovam a existência de três dimensões independentes, carreira, emprego e chamamento, bem como a consistência interna e unidimensionalidade das escalas apresentadas.

Palavras-chave: Orientação para o trabalho, Questionário, Estudo misto.

A orientação para o trabalho, é por definição um constructo que abarca os distintos propósitos que o trabalho serve a cada indivíduo, compreendendo as diferentes variações de significado que os indivíduos atribuem ao trabalho (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler, & Tripton, 1985). Mais recentemente, Fossen e Vredenburg (2014) definiram a orientação para o trabalho como o propósito fundamental que o trabalho remunerado assume na vida de cada um, e que, reflecte a forma como cada indivíduo encontra significado no contexto laboral. Os autores, argumentam ainda que, o significado psicológico que é atribuído ao trabalho parece apresentar implicações quer para o próprio, quer para a organização, pelo que, o seu estudo na compreensão das atitudes de trabalho é extremamente relevante.

Bellah e colaboradores (1985) apresentaram no seu livro “*Habits of the Heart*”, uma proposta teórica de um modelo tripartido da orientação para o trabalho, conceptualizando a existência de três orientações possíveis: emprego, carreira e chamamento. Posteriormente, Wrzesniewski, McCauley, Rozin e Shwartz (1997) testaram e comprovaram empiricamente a existência destas três orientações para o trabalho. Estas três categorias, ou dimensões representam três distintas

Este trabalho é financiado pela Universidade de Lisboa no âmbito da Bolsa de Doutoramento (BD2015).

A correspondência relativa a este artigo deverá ser enviada para: Liliana Alexandra Pitacho, Centro de Administração e Políticas Públicas, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa, R. Almerindo Lessa, 1300-666 Lisboa, Portugal. E-mail: lpitacho@iscsp.ulisboa.pt

orientações de trabalho, que guiam os indivíduos para os seus objetivos básicos, compreendem as crenças dos indivíduos sobre o papel do trabalho na sua vida e refletem os seus sentimentos e comportamentos no que ao contexto organizacional diz respeito (Wrzesniewski, 2003).

Atendendo então ao modelo tripartido, os indivíduos que possuem orientação para o emprego, encaram o trabalho como uma atividade meramente instrumental, que providencia recursos financeiros para outras atividades da vida, que os mesmos considerem mais prazerosas e/ou mais interessantes. As suas ambições e interesses não são expressas através do trabalho, este é apenas um meio para atingir os seus objetivos financeiros e manter o seu estilo de vida e, não um fim em si mesmo. Apresentando então, uma clara motivação extrínseca (Wrzesniewski et al., 1997).

Por seu turno, os indivíduos que detêm principalmente orientação de carreira, estão dispostos a realizar um investimento mais profundo na sua vida profissional procurando, com isso, atingir elevados níveis de reconhecimento e auto-estima. O seu sucesso pauta-se, não apenas por ganhos ou acréscimos financeiros, mas sim através de marcos relevantes na ascensão de carreira, ou seja, dos seus avanços na estrutura organizacional. E, é neste avanço que encontram o reconhecimento, a maior posição social ou *status*, o poder profissional e a auto-estima, sendo estas as suas verdadeiras ambições no que ao trabalho diz respeito (Cardador, 2008; Fossen & Vredenburg, 2014; Wrzesniewski, 2003).

Por fim, os indivíduos com orientação de chamamento concebem o trabalho como indissociável da sua vida, considerando a existência de forças internas e externas que impulsionam o indivíduo a servir um bem maior (Wrzesniewski et al., 1997), pelo qual estão dispostos a realizar sacrifícios, quer sejam eles físicos, monetários ou de tempo de lazer (Bunderson & Thompson, 2009). Para Dobrow (2004), o chamamento é uma escolha de carreira impulsionada pela paixão significativa por dado domínio de atividade e pela procura de realização pessoal, defendendo que este é composto por sete elementos chave: paixão, identidade, necessidade de realização, sentido de longevidade, envolvimento deliberado e consciente, significado e auto-estima.

Apesar do modelo tripartido, a atenção dos investigadores tem recaído apenas sobre o chamamento, sobretudo, devido ao facto de este se destacar das demais orientações, por apresentar uma relação positiva com importantes variáveis do comportamento organizacional (Fossen & Vredenburg, 2014), por exemplo, com a satisfação, quer pessoal quer laboral (Wrzesniewski et al., 1997), com o bem-estar e saúde psicológica (ex.: Duffy, Manuel, Borges, & Bott, 2011), com o comprometimento (ex.: Cardador, Dane, & Pratt, 2011) e, também com a escolha e desenvolvimento de carreira (Duffy & Sedlacek, 2010), entre outras. Todo este investimento, tem contribuído para a disseminação da sua definição, conhecimento e melhoria dos instrumentos de medida (Duffy & Dik, 2013), investimento que não aconteceu nos instrumentos de medida da orientação para o trabalho abarcando as três orientações (e.g., Yugo, 2006).

Representativo desta realidade, é o facto de uma breve pesquisa só nos últimos sete anos, ou seja a partir de 2010, permitir rapidamente identificar, que foram publicados mais de 50 artigos cujo tema central era o chamamento (*calling*) em revistas científicas indexadas e conceituadas, como por exemplo, no *Journal of Career Assessment*, no *Journal of Vocational Behavior*, no *Journal of Career Development*, no *Journal of Positive Psychology*, no *Journal of Organizational Behavior* e no *Personnal Psychology*, entre outros em revistas não menos relevantes.

Além disso, apesar dos estudos de chamamento terem a sua origem nos Estados Unidos da América, os estudos de chamamento têm demonstrado que esta forma de olhar para trabalho é transcultural, sendo vivenciada tanto por populações ou culturas mais ocidentais, como os Norte Americanos (e.g., Autin, Allan, Palaniappan, & Duffy, 2016), como por culturas orientais, como na China (e.g., Zhang, Hermann, Hirschi, Wei, & Zhang, 2015) ou na Índia (e.g., Douglass, Duffy & Autin, 2015), mas também em países Europeus como a Alemanha (e.g., Hirschi & Hermann, 2012), Portugal (e.g., Esteves & Lopes, 2017; Seco & Lopes, 2013) e Roménia (e.g., Dumulescu, Balazsi, & Opre, 2015). Num estudo comparativo da vivência de chamamento entre Norte

Americanos e Indianos, Douglass, Duffy e Autin (2016) verificaram que os segundos são mais propensos a ver o trabalho como um chamamento, tendo apontado como umas das possíveis causas para este dado a cultura mais coletivista da Índia e os seus valores pró-sociais.

Tudo isto, inevitavelmente, coloca uma questão ao presente artigo: porquê regressar ao estudo da orientação para o trabalho atendendo às suas três orientações e não apenas ao chamamento seguindo as linhas de investigação atuais?

Primeiramente, porque os resultados do chamamento têm-se debatido com alguma inconsistência, uma vez que alguns dos investigadores alertam para o “lado negro” da vivência desta orientação (Duffy & Dik, 2013). Estes dados, demonstram uma relação controversa entre a vivência do chamamento e outras variáveis, por exemplo, com a satisfação. Uma vez que, alguns autores defendem que os indivíduos com chamamento podem desenvolver uma necessidade crónica de perseguição contínua da atividade, que poderá desencadear uma busca interminável por essa satisfação (e.g., Duffy, Allan, Autin, & Boot, 2013). Também Bunderson e Thompson (2009) fazem referência que o chamamento poderá tornar-se danoso para o próprio, na medida em que, estes indivíduos estão dispostos a realizar qualquer sacrifício, desde financeiro a físico e até de tempo, em prol da sua atividade laboral. Existem ainda, dados que demonstram a existência de uma relação positiva entre o chamamento e existência de conflito trabalho-família (e.g., Bunderson & Thompson, 2009), bem como, a relação entre o chamamento, o *burnout* e o vício de trabalho (e.g., Keller, Spurk, Baumeler, & Hirschi, 2016).

Por outro lado, no que respeita à dimensionalidade do constructo de orientação para o trabalho, existe também algumas inconsistências. Apesar de Bellah e colaboradores (1985) assumirem a existência de três dimensões, o emprego, a carreira e o chamamento como dimensões distintas, e de Wrzesniewski e colaboradores (1997) terem corroborado empiricamente este modelo, estes apontaram para a possibilidade da orientação para o trabalho se organizar num modelo bidimensional, no qual emprego e chamamento seriam polos opostos de uma mesma dimensão, enquanto a carreira seria uma dimensão ortogonal a esta.

Para além das inconsistências a respeito da dimensionalidade, também a existência de orientações puras ou perfis de orientação para o trabalho, tem causado celeuma na literatura científica. A maioria dos estudos (e.g., Fossen & Vredenburgh, 2014; Wrzesniewski et al., 1997), assume que cada indivíduo possui apenas uma orientação para o trabalho, como se de um estado puro se trata-se. Contudo, Cardador (2008) num estudo pioneiro e até então não replicado, com agentes policiais, verificou que cada agente apresentava uma orientação principal, a carreira, e uma secundária, o emprego ou chamamento. Atendendo a estes dados, o autor propôs que cada indivíduo pode atribuir, simultaneamente, diferentes significados ao trabalho. No mesmo sentido, Wrzesniewski e colaboradores (1997), apesar de excluírem do seu estudo indivíduos que assinalaram ter mais que uma orientação, reconheceram desde logo, a possibilidade de existirem perfis de orientação para o trabalho que contenham mais que uma orientação.

Atendendo então, à relevância da orientação para o trabalho, para a compreensão de atitudes e comportamentos dos indivíduos em contexto organizacional (e.g., Cardador, 2008; Fossen & Vredenburgh, 2014; Wrzesniewski, 2003), bem como, as inconsistências verificadas tanto no estudo do chamamento, como no estudo da orientação para o trabalho como um todo (e.g., Fossen & Vredenburgh, 2014). Os autores propõem retomar o estudo da orientação para trabalho, contudo, para isso é necessário, tal como proposto no presente artigo a criação e validação de um instrumento, que permita ultrapassar as limitações dos instrumentos existentes.

Medidas de orientação para o trabalho

Numa breve revisão, é possível identificar que os instrumentos ou medidas de orientação para o trabalho padecem, ainda hoje, de consistência interna (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Fossen

& Vredenberg, 2014; Yugo, 2006). A primeira medida foi apresentada por Wrzesniewski e colaboradores (1997). Esta escala é composta por 18 afirmações de resposta binária (sim/não), das quais sete correspondem à orientação de emprego, três referentes à orientação de carreira e oito referentes ao chamamento.

Mais recentemente, Fossen e Vredenberg (2014) utilizaram no seu estudo uma revisão da escala de Wrzesniewski e colaboradores (1997), composta por 12 itens respondidos numa escala de Likert, de cinco pontos, tal como recomendado por Yugo (2006). A medida revista contém então, três itens de orientação de emprego, dois de orientação de carreira e sete de orientação de chamamento. Apesar de corresponder à mais recente revisão do instrumento de medida, este continua a apresentar índices de consistência interna abaixo do aceitável (Marôco & Garcia-Marques, 2006), quer para a escala de orientação de carreira (α -Cronbach=.533), como para a escala de orientação de Emprego (α -Cronbach=.651) e, valores de Alpha de Cronbach aceitáveis para a escala de chamamento (α =.777). Além disso, realizando o estudo fatorial da referida escala, os autores (Fossen & Vredenberg, 2014) concluíram que esta se ajustava melhor a um modelo de três fatores do que a um modelo de dois ou um fator. Propondo, e argumentando, a favor do modelo tripartido, tal como proposto inicialmente por Bellah e colaboradores (1985).

No que respeita à aplicação da medida em contexto nacional, Seco e Lopes (2013) utilizaram a tradução e retroversão da escala de Wrzesniewski e colaboradores (1997), com os seus 18 itens iniciais respondidos numa escala de likert de cinco pontos. Numa primeira aplicação, e recorrendo a uma análise factorial exploratória e posterior análise de confiabilidade das escalas, os autores obtiveram, no que respeita à consistência interna valores Alpha de Cronbach de .482, -.205 e .534 para as escalas de emprego, carreira e chamamento, respetivamente. Com o intuito de melhorar os seus indicadores, os autores (Seco & Lopes, 2013) suprimiram os itens referentes à escala de orientação de carreira, reduziram a cinco os itens da orientação de emprego e para sete os itens de chamamento, cuja a análise de confiabilidade revelou Alphas de Cronbach de .517 e .609, respetivamente, que de acordo com os critérios utilizados (Marôco & Garcia-Marques, 2006) continuam abaixo do aceitável.

Posto isto, o presente trabalho pretende criar um novo questionário de orientação para o trabalho, pelo que será desenvolvido um estudo qualitativo para elaboração dos itens. E, posteriormente, um estudo quantitativo com o propósito de realizar o estudo psicométrico do instrumento resultante do primeiro estudo, apurando, então, a sua estrutura fatorial e confiabilidade das escalas.

Estudo 1

Método

Participantes

A amostra foi composta por um total de nove participantes. Têm uma idade compreendida entre os 19 e os 55 anos, numa média de 38.2 anos e encontram-se todos em atividade laboral, distribuindo-se por vários sectores de atividade. Cinco dos participantes são do sexo masculino e quatro do sexo feminino. Além disso, três participantes trabalham no sector público, cinco dos participantes trabalham no setor privado e um dos participantes numa organização sem fins lucrativos.

Procedimentos

A amostra foi constituída por conveniência através da técnica *snowball sampling* (“Bola de Neve”), sendo solicitado a cada participante que indicasse um novo participante que se encontrasse no ativo, mas num sector de atividade diferente do seu.

Para aceder às interpretações dos participantes, recorreu-se à entrevista semiestruturada. Cada entrevista teve uma duração aproximada de 45-50 minutos. Estas tiveram por base um guião de entrevista composto por sete blocos, o bloco I e bloco VI tratam, respetivamente, das apresentações, objetivos, confidencialidade e, agradecimentos. O Bloco II, por sua vez, diz respeito à orientação para o trabalho, no qual através de perguntas abertas e teoricamente fundamentadas se procurou perceber a orientação de cada um dos entrevistados. A título de exemplo, foram colocadas, entre outras, as seguintes questões: “Para si o que significa o seu trabalho?”, “Caso tivesse oportunidade de deixar de trabalhar, nomeadamente por ter ganho um grande prémio monetário (ex.: o Euromilhões), continuaria a trabalhar?”.

O bloco III, IV e V dizem cada um respeito a uma orientação, Chamamento, Carreira e Emprego, respetivamente. Apesar de abertas, e teoricamente fundamentadas, tal como no bloco II, as perguntas destes três blocos são dirigidas especificamente à análise das orientações. “É apaixonado pelo seu trabalho?” e “É capaz de sacrificar a sua vida pessoal/familiar em função do seu trabalho?”, são exemplos de algumas das perguntas realizadas no bloco III (Chamamento). Perguntas tipo do bloco IV (Carreira) são, por exemplo “Procura ser reconhecido profissionalmente?” e “Estabelece objetivos para além das metas monetárias?”. Por fim, no que respeita ao bloco V (Emprego), a título de exemplo, algumas perguntas tipo são, “Envolve-se emocionalmente com o seu trabalho?” e “O que retira de mais valioso do seu trabalho é a recompensa financeira?”.

A entrevista são semiestruturadas, portanto, para além das perguntas apresentada a título de exemplo, foram realizando-se outras questões, com o objetivo de clarificar e/ou aprofundar as respostas dos entrevistados.

Resultados e discussão

A análise das entrevistas permitiu uma maior e melhor compreensão de cada uma das orientações para o trabalho, tendo-se acedido a diversas componentes de cada uma das orientações, tal como será possível verificar na Figura 1. No que respeita ao chamamento, verificou-se que, os indivíduos que manifestam esta orientação apresentam uma congruência entre o Eu Pessoal e o Eu Profissional, ou seja, a sua profissão é indissociável do próprio, “Eu sou isto, sou aquilo que faço, é aqui que me sinto completa... se não fosse professora não sei quem seria” (Participante 2). Verificou-se ainda que, a orientação de chamamento engloba o sentido de inevitabilidade da profissão e um foco ou pensamento a 100% no trabalho, “... sempre soube que era isto que me faria feliz, não trocava a minha profissão por nada... era um sonho, hoje é a minha vida... não consigo fechar a porta da sala e pensar que acabou, mesmo quando não estou aqui eu estou cá, estou sempre a pensar nos meus meninos... é a minha vida a tempo inteiro.” (Participante 3). Corroborando a literatura, verificou-se ainda que, os indivíduos com chamamento demonstram um sentido de prioridade do seu trabalho, pelo qual estão dispostos a diversos sacrifícios, “Por vezes faço horas a mais... bom, quase todos os dias... também levo trabalho para casa é preciso planear muito bem as atividades... até já tive problemas em casa por isso...” (Participante 3). Além disso, encaram o seu trabalho como intrinsecamente recompensador, “Sou feliz quando trabalho, sou feliz quando vejo um sorriso nos lábios daqueles que ajudo a recuperar... a gratidão e felicidade das famílias é algo que dinheiro nenhum paga... Mesmo quando tenho de me levantar de madrugada vou com vontade porque sei que vou para o meu lugar...” (Participante 5). Também de acordo com a literatura, verificou-se o

sentido de paixão e ou missão, bem como o sentido de crucialidade da função, ou seja, da relevância extrema da mesma para a organização e/ou comunidade, “... é a minha paixão desde sempre, nem sei o que faria se não fosse enfermeira... nem sei como explicar eu amo esta profissão, é esta necessidade de fazer isto, nasci para isto... já imaginou um hospital sem enfermeiros?... seria caótico, impossível de gerir...” (Participante 5).

| | | |
|----------------------------|------------|--|
| Orientação para o Trabalho | Chamamento | Congruência Eu Pessoal – Eu Profissional; Sentido de Paixão/Missão; Sentido Inevitabilidade da Profissão; Intrinsecamente Recompensador; Crucialidade da Função; Foco/Pensamento a 100% no trabalho; Sentido de Prioridade/Disponibilidade para sacrifícios. |
| | Emprego | Ausência de Identificação com a Função; Trabalho como Obrigação; Valorização Exclusiva da Recompensa Monetária; Cumprimento estrito de Horário e Dever Profissional; Ausência de Investimento, Sacrifício e/ou Emocionalidade associada ao Trabalho; Desejo de Pausas Laborais. |
| | Carreira | Procura de Reconhecimento, Dinheiro e Status; Sacrifícios em prol da Ascensão de Carreira; Realização Pessoal dependente da Realização Profissional; Emocionalidade Associada a Sucessos e Fracassos; Valorização das Oportunidades de Progressão e Desenvolvimento. |

Figura 1. Mapa de análise das entrevistas

Por sua vez, no que concerne à orientação de emprego, identificou-se como característica desta orientação a ausência de identificação com a função e o sentido de obrigação “O meu trabalho é apenas isso, o meu trabalho... Trabalho porque tem de ser, todos nós temos de trabalhar a vida é mesmo assim.” (Participante 6). Características enfatizadas ainda por estes indivíduos valorizarem de forma exclusiva a recompensa monetária, “daqui aproveita-se o ordenado no final do mês... Apesar dos cortes aqui a situação até é estável... não, não misturo as coisas, isto serve para pagar as contas, diversão é fora daqui...” (Participante 1). Uma outra marcada característica da orientação para o trabalho é o cumprimento estrito do dever e horário laboral, “... não, trabalho para casa não levo e também lhe digo, horas extra só se for mesmo muito necessário e pagas... cumpro o meu trabalho e garanto-lhe que o faço bem... o tempo fora daqui é sagrado.” (Participante, 6). É ainda bem patente nesta orientação a ausência de sacrifício e investimento pessoal, bem como de emocionalidade associada ao trabalho, ou seja, os indivíduos com orientação de emprego não estão dispostos a realizar sacrifícios pessoais em prol do seu emprego e também não permitem que esta interfira no seu estado de espírito e/ou humor, “Chatear-me com isto... oh isso já foi tempo. Olha, quando fecho a porta deste gabinete já mais nada disto me afeta... Não levo nada para casa, nem trabalho, nem problemas.” (Participante 1). Corroborando ainda a literatura, verificou-se que uma das características de vivenciar esta orientação é desejar as pausas laborais, quer fins de semana, férias ou mesmo a reforma, “Gozo não retiro nenhum, gozo tenho à sexta-feira quando chega às cinco horas... a felicidade vai chegar daqui a 4 aninhos... aí sim vou fazer coisas que realmente me dão prazer.” (Participante 1).

Por fim, atendendo à orientação de carreira identificou-se 6 características, nomeadamente a procura de reconhecimento, dinheiro e *status*, corroborando a literatura, verificando-se também que os sacrifícios que estes indivíduos realizam, fazem-no sempre focando a ascensão de carreira, “... a monetária claro, mas também o reconhecimento dos outros. Sabe bem a todos atingir um certo estatuto, ser reconhecido. Eu já sou reconhecido, mas ainda não atingi o estatuto que eu quero...” (Participante 4), “... obviamente que se quero chegar lá a cima tenho de fazer sacrifícios, às vezes bem custa... eu quero atingir o topo... só os que são capazes desse investimento, desses sacrifícios vão lá chegar” (Participante 9). Adicionalmente, a realização pessoal dos indivíduos que apresentam orientação de carreira depende da sua realização profissional e consequentemente, a emocionalidade está associada aos sucessos e fracassos profissionais, “... o meu trabalho mexe comigo, eu quero manter a posição que tenho hoje, se algo não me corre bem fico mesmo frustrado e não consigo desligar... É a minha reputação...” (Participante 8). Por fim, verifica-se ainda que os indivíduos com esta orientação valorizam as oportunidades de progressão e desenvolvimento, “... aqui tenho oportunidade de progredir, de chegar onde quero... para mim esse é o principal fator que me leva a escolher um sítio em detrimento de outro. Não me interessa se na empresa X vou receber mais 300 ou 400 euros se depois não passo dali...” (Participante 7).

Com base nesta análise criou-se, então, 44 itens para compor o questionário de orientação para o trabalho.

Estudo 2

Método

Participantes

A amostra foi composta por 747 participantes, 433 mulheres (58%) e 307 homens (41.1%), com idades compreendidas entre os 19 e os 71 anos ($M=40.38$, $DP=9.58$). A presente amostra provém de diferentes setores e áreas de atividade, nomeadamente 57.4% dos participantes trabalham no sector privado ($n=429$), 35.2% no sector público ($n=236$), enquanto 9.2% trabalham na área social ($n=69$). É, ainda de referir que, 592 participantes trabalham nos serviços (79.3%), 81 dos participantes trabalham na indústria (10.8%), enquanto que 51 trabalham no comércio (6.8%) e apenas 4 (0.5%) trabalham no sector primário (pesca, Agricultura e Pecuária).

O tempo médio de serviço do grupo é de 14.58 anos, com um desvio-padrão de 9.67. No que respeita ao nível de instrução da amostra, verificou-se que 596 (79.8%) dos respondentes têm o ensino superior, 139 (18.6%) têm o ensino secundário, enquanto 5 participantes têm o ensino básico ou primário e sete dos respondentes não forneceram informação sobre o nível de escolaridade. Além disso, 37.3% participantes ($n=279$) exercem cargos de chefia ou liderança.

Instrumento

Para o estudo foi utilizado um questionário sociodemográfico para recolher dados sobre a amostra (sexo, idade, escolaridade, função, área e sector de atividade, posição de chefia e antiguidade profissional) e o questionário de orientação para o trabalho (QOT) desenvolvido pelos autores como resultado do estudo anterior. O QOT é, então, composto um conjunto de 44 itens, nomeadamente, 16 itens para a avaliação da orientação de emprego, 12 itens para a avaliação da orientação de carreira e 16 itens para a avaliação de chamamento, os quais podem ser visualizados na Figura 2. Os participantes deveriam responder até que ponto cada uma das afirmações descreve

a sua realidade profissional numa escala de *Likert* de 10 pontos (Discordo Totalmente=1; Concordo Totalmente=10).

| Variável Latente | Item | Descrição do Item |
|------------------|--|---|
| Carreira | 4 | A minha felicidade depende do seu sucesso profissional. |
| | 6 | Esforço-me para ser reconhecido(a). |
| | 11 | Espero progredir na carreira a médio/longo prazo. |
| | 13 | Ambiciono muito uma promoção. * |
| | 16 | Sou capaz de sacrifícios pessoais só para atingir desempenhos elevados. |
| | 19 | Fico frustrado(a) quando não atinjo o desempenho a que me propus. |
| | 23 | Procuro atingir um cargo ou remuneração mais elevados. * |
| | 26 | A minha realização pessoal depende da minha realização profissional. |
| | 29 | Não estaria num emprego que não me desse oportunidade de desenvolvimento e progressão. |
| | 31 | Vejo o meu trabalho como um trampolim para outros empregos. * |
| | 35 | O trabalho é uma fonte de rendimento, mas também de poder e estatuto social. |
| | 39 | Invisto na minha formação tendo em vista uma possível ascensão na carreira. |
| Emprego | 2 | Recuso-me a envolver emocionalmente com o meu trabalho. |
| | 3 | Trabalhar é a obrigação de todos nós. * |
| | 8 | A grande recompensa que retiro do meu trabalho é sem dúvida a monetária. * |
| | 10 | Se não dependesse economicamente do meu trabalho nunca mais o faria. |
| | 15 | Tento sempre cumprir estritamente o meu horário, não mais. |
| | 17 | Quando faço trabalho extraordinário, faço-o apenas tendo em vista o acréscimo monetário. |
| | 22 | Se pudesse voltar atrás escolheria outro trabalho/profissão. |
| | 27 | Não aconselharia a ninguém este trabalho |
| | 28 | Ao domingo à noite já desejo que chegue sexta-feira. |
| | 32 | Gostava de ser aumentado, mas não promovido a um cargo que implique mais responsabilidade. |
| | 33 | Não sacrifico a minha vida pessoal/familiar pelo meu trabalho. |
| | 36 | Evito ao máximo levar trabalho para casa. |
| | 37 | Não me identifico com o meu trabalho. |
| | 40 | Estou sempre desejoso que chegue as férias/reforma. |
| | 41 | Trabalho apenas o suficiente para sustentar o meu estilo de vida. |
| 43 | Se pudesse procuraria outro trabalho que me realizasse pessoalmente. | |
| Chamamento | 1 | Sou apaixonado(a) pelo meu trabalho. |
| | 5 | O meu trabalho é a minha missão de vida. |
| | 7 | O meu trabalho é crucial para a organização/sociedade. |
| | 9 | Sacrificaria qualquer coisa pelo meu trabalho. |
| | 12 | O meu trabalho é profundamente gratificante. |
| | 14 | Obtenho satisfação pessoal através do meu trabalho. |
| | 18 | Habitualmente levo trabalho para casa. |
| | 20 | Mesmo quando não estou a trabalhar não consigo deixar de me preocupar. |
| | 21 | Sinto que não seria tão feliz em qualquer outro trabalho. |
| | 24 | Faço horas extra sem qualquer sacrifício. |
| | 25 | Este trabalho preenche-me a 100%. |
| | 30 | Não me preocupo em ascender na carreira, mas sim em fazer bem o meu trabalho. * |
| | 34 | Caso tivesse segurança financeira continuaria a trabalhar mesmo que não fosse pago. |
| | 38 | A maior recompensa que retiro do meu trabalho é a minha satisfação, felicidade e bem-estar. |
| | 42 | É inevitável descrever-me pelo que sou profissionalmente, ex.: "sou administrativo(a)", "sou dentista". |
| 44 | O meu trabalho ajuda a tornar o mundo um lugar melhor. | |

* Itens Eliminados Após Revisão.

Figura 2. Itens do questionário Orientação de Orientação para o Trabalho distribuídas por escalas

Procedimentos

O questionário foi distribuído *online* através da plataforma Google, entre Novembro de 2016 e Fevereiro de 2017. Ao aceder ao questionário online cada participante tinha acesso aos objetivos

do estudo, sendo ainda explicitado o caráter anônimo, confidencial e voluntário da participação. Após a apresentação das questões sociodemográficas foram apresentadas as instruções do instrumento, apresentando-se aos participantes o conjunto de 44 itens, anteriormente desenvolvidos, solicitando que as suas respostas indicassem o grau de acordo com cada uma das afirmações recorrendo a uma escala fechada, ou seja, tal como referido anteriormente a uma escala de *Likert* de 10 pontos. O tempo médio de resposta foi de aproximadamente 20 minutos.

Resultados e discussão

A avaliação da validade fatorial do instrumento foi realizada com recurso à análise das componentes principais, forçada a três fatores. Os dados dos testes de *Esfericidade de Barlett* [$\chi^2(946)=14840.701$; $p<.000$] e da estatística de *Kaiser-Meyer-Olkin* ($KMO=.913$), asseguram a adequação dos dados para os pressupostos da análise. Comprovou-se, então, a adequabilidade da extração de três fatores, tal como teoricamente concebido. Cada um destes fatores apresenta valor próprio superior a 1 ($\lambda_1=9.739$; $\lambda_2=4.258$; $\lambda_3=2.650$), sendo que estes três fatores juntos explicam 37.657% da variância total.

Contudo, realizou-se a eliminação de alguns itens devido à sua carga fatorial. Optando-se então, por eliminar os itens cujos pesos normalizados para cada dimensão ou variável latente eram mais reduzidos.

Assim, na escala ou dimensão de carreira, constituída inicialmente por doze itens, foram eliminados três (13, 23 e 31), ficando a sua versão final com nove itens. Na dimensão emprego, dos dezasseis itens iniciais foram eliminados dois itens (3 e 8), ficando então, no final com catorze itens. Por sua vez, a dimensão de chamamento foi a que menos alterações sofreu, na sua versão inicial estavam alocados também dezasseis itens, tendo-se procedido à eliminação apenas de um item (30), pelo que a sua versão final é, então, constituída por quinze itens.

Assim, de acordo com os dados apresentados na Tabela 1, verifica-se que dos 38 itens presentes na versão final do questionário aqui apresentado, 34 (89.47%) apresentam cargas fatoriais acima dos .4. Os itens 2, 17, 34 e 42 encontram-se entre o .3219 e o .3929 e, apesar de apresentarem uma carga fatorial inferior a .4, foram mantidos atendendo à sua significância teórica.

Tabela 1

Cargas fatoriais dos itens da versão final do questionário

| Carreira | | Emprego | | Chamamento | |
|----------|----------------|---------|----------------|------------|----------------|
| Item | Carga fatorial | Item | Carga fatorial | Item | Carga fatorial |
| 4 | 0.7081 | 2 | 0.3702 | 1 | 0.7505 |
| 6 | 0.5372 | 10 | 0.7428 | 5 | 0.655 |
| 11 | 0.6053 | 15 | 0.5400 | 7 | 0.5242 |
| 16 | 0.6100 | 17 | 0.3929 | 9 | 0.5173 |
| 19 | 0.4738 | 22 | 0.648 | 12 | 0.7529 |
| 26 | 0.7039 | 27 | 0.5914 | 14 | 0.7627 |
| 29 | 0.5493 | 28 | 0.6528 | 18 | 0.465 |
| 35 | 0.4626 | 32 | 0.4067 | 20 | 0.5082 |
| 39 | 0.6308 | 33 | 0.4873 | 21 | 0.7156 |
| | | 36 | 0.5150 | 24 | 0.6339 |
| | | 37 | 0.6751 | 25 | 0.8043 |
| | | 40 | 0.6840 | 34 | 0.3679 |
| | | 41 | 0.4072 | 38 | 0.6831 |
| | | 43 | 0.6976 | 42 | 0.3219 |
| | | | | 44 | 0.5308 |

No que respeita à análise da fiabilidade das escalas recorreu-se a dois critérios, ao Alfa de Cronbach e ao Ró de Dillon-Goldstein. Atendendo aos valores presentes na Tabela 2, podemos então verificar que todos eles se encontram acima dos .7 o que permite aceitar a unidimensionalidade e fiabilidade das três escalas (chamamento, carreira e emprego) que compõem o QOT.

Tabela 2

Unidimensionalidade das variáveis latentes – Versão final

| Variável latente | Número de itens | Variáveis de medida | Alpha de Cronbach | Ró de Dillon-Goldstein |
|------------------|-----------------|---|-------------------|------------------------|
| Carreira | 09 | 4, 6, 11, 16, 19, 26, 29, 35, 39 | 0.7645 | 0.8275 |
| Emprego | 14 | 2, 10, 15, 17, 22, 27, 28, 32, 33, 36, 37, 40, 41, 43 | 0.8378 | 0.8702 |
| Chamamento | 15 | 1, 5, 7, 9, 12, 14, 18, 20, 21, 24, 25, 34, 38, 42, 44 | 0.8659 | 0.8903 |

Adicionalmente, tal como é possível verificar na Tabela 3, o modelo final proposto apresenta uma adequada validade discriminante, na medida em que as correlações entre as três dimensões da orientação para o trabalho se encontram entre os -.6705 e os .5531, valores inferiores aos .9 postulados por Kline (2001), como valor de referência empírico para a correlação máxima aceitável entre variáveis latentes.

Tabela 3

Correlações entre variáveis latentes

| Variável latente | Carreira | Emprego | Chamamento |
|------------------|----------|---------|------------|
| Carreira | 1.0000 | | |
| Emprego | -0.2824 | 1.0000 | |
| Chamamento | 0.5395 | -0.6884 | 1.0000 |

Discussão geral

Este estudo, teve como principal objetivo a construção e validação de um instrumento de medida de orientação para o trabalho, podendo-se então considerar que o objetivo foi cumprido, na medida em que o questionário apresentado mede cada uma das três dimensões da orientação para o trabalho, apresentando um *Alpha de Cronbach* superior a .7 para as três escalas.

A realização e análise das entrevistas, permitiu-nos aprofundar o conhecimento sobre cada uma das orientações para o trabalho e conhecer as suas características, o que nos possibilitou atingir uma melhor compreensão de cada uma delas e conseqüentemente a elaboração de itens que demonstraram ser significativos para a medida das mesmas.

Dos 44 itens iniciais que compunham a primeira versão do questionário, foram excluídos seis itens, três na escala de carreira, dois na escala de emprego e apenas um na escala de chamamento. Ou seja, após a análise estatística, foi então validada uma versão final do questionário constituída por 38 itens divididos por três escalas distintas, nove na escala de carreira, 14 na de emprego e 15 na escala de chamamento.

Quando se foca os indicadores de consistência interna, verifica-se que o presente instrumento reúne, não só valores de *Alfa de Cronbach* e *Ró de Dillon-Goldstein* adequados para as três escalas (Marôco & Garcia-Marques, 2006), como que, quando comparados com os dos instrumentos já

existentes estes são mais elevados. Algo que, permite afirmar que o questionário de orientação para o trabalho aqui apresentado, constitui-se como a medida mais robusta.

Os resultados obtidos comprovam então, a estrutura fatorial com três dimensões independentes, carreira, emprego e chamamento, contrariando de algum modo as teses que defendiam que, a orientação para o trabalho possuía apenas 2 dimensões, nomeadamente uma na qual o emprego e chamamento seriam os seus polos opostos e a carreira seria então, uma dimensão ortogonal a esta (e.g., Cardador, 2008; Wrzesniewski et al., 1997).

Apesar de cumprir o seu objetivo central, o presente estudo não está isento de limitações, destacando-se possíveis melhorias. Por um lado, e apesar da elevada consistência interna das escalas, verificou-se que quatro dos 38 itens finais apresentam cargas fatoriais abaixo do padrão recomendado (.4), este facto surge como um indicador de que ainda existe margem para a introdução de melhorias deste instrumento de medida. Além disso, é ainda de referir que a amostra utilizada apresenta um nível de escolaridade bastante elevado, 79.8% dos inquiridos possui ensino superior, facto que deverá ser tido em conta em futuras aplicações do mesmo questionário.

No que concerne à investigação futura, este questionário permite então, retomar o estudo da orientação para o trabalho como um todo, sem focar exclusivamente o chamamento, como a linha seguida até então. Irá contribuir também, para o aprofundamento do estudo e compreensão da orientação para o trabalho, dos seus antecedentes e consequentes. Para a identificação de perfis mistos ou híbridos, tal como proposto por Cardador (2008), bem como, para um maior conhecimento sobre a relação destes com outras variáveis relevantes do comportamento organizacional. Além disso, a identificação de possíveis perfis híbridos poderá explicar o lado “rosa” e “negro” do chamamento. Assim, o presente instrumento vem colmatar aquela que muitos autores (e.g., Dobrow & Tosto-Kharas, 2011; Fossen & Vredenburg, 2014; Yugo, 2006) apresentam como uma das principais limitações dos estudos de orientação para o trabalho, a baixa consistência das medidas existentes. Pelo que, se considera relevante que o presente questionário possa ser, posteriormente, traduzido de forma a que possa ser utilizado em outras amostras, incluindo diferentes nacionalidades e culturas, tal como tem vindo a acontecer com o chamamento.

Concluindo, o presente estudo cumpre o seu objetivo, na medida em que apresenta um questionário de orientação para o trabalho, com uma consistência interna adequada para a totalidade das escalas, comprovadamente independentes, atendendo aos níveis de correlação apresentados entre as variáveis latentes. Superando largamente os indicadores apresentados pelos instrumentos existentes à priori do estudo aqui apresentado. Abrindo assim, portas à possibilidade de diversos rumos, no que concerne ao estudo de orientação para o trabalho, desde a sua dimensionalidade e perfis mistos ou híbridos, até ao estudo dos seus antecedentes e consequentes.

Referências

- Autin, K., Allan, B., Palaniappan, M., & Duffy, R. (2016). Career calling in India and the United States: A cross-cultural measurement study. *Journal of Career Assessment*, 25, 688-702. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1069072716665860>
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart*. New York: Harper & Row.
- Bunderson, J., & Thompson, J. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57. Retrieved from <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>

- Cardador, M. T. (2008). *Re-orienting the career orientation: Implications for hybrid work orientations*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Anaheim, CA, USA.
- Cardador, M. T., Dane, R., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 367-378. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.009>
- Dobrow, S. (2004). Extreme subjective career success: A new integrated view of having calling. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 1*, B1-B6. Retrieved from <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2004.13863838>
- Dobrow, S., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The develop of calling measure. *Personnel Psychology, 64*, 1001-1049. Retrieved from <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2004.13863838>
- Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment, 24*, 253-269. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1069072715580324>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology, 60*, 42-52. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/a0030635>
- Duffy, R., & Dik, B. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 428-436. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M. (2011). Calling, vocational development, and well being: A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 361-366. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.023>
- Duffy, R. D., & Sedlaceck, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *Career Development Quarterly, 59*, 27-41. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x>
- Dumulescu, D., Balazsi, R., & Opre, A. (2015). Calling and career competencies among Romanian students: The mediating role of career adaptability. *Procedia: Social and Behavioral Sciences, 209*(3), 25-32. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.223>
- Esteves, T., & Lopes, M. P. (2017). Crafting a calling: The mediating role of calling between challenging job demands and turnover intention. *Journal of Career Development, 44*, 34-48. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1177/0894845316633789>
- Fossen, R. S., & Vredenburg, D. (2014). Exploring differences in work's meaning: An investigation of individual attributes associated with work orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management, 15*, 101-121.
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment, 20*, 309-321. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1069072711436158>
- Keller, A., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative side of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences, 96*, 122-126. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061>
- Kline, R. (2001). *Principles and practices of structural equation modeling*. New York: The Guildford Press.
- Marôco, J., & Garcia-marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia, 4*, 65-90. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14417/lp.763>
- Seco, V., & Lopes, M. P. (2013). Calling for authentic leadership: The moderator role of calling on the relationship between authentic leadership and work engagement. *Open Journal of Leadership, 2*(4), 95-102. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.4236/ojl.2013.24015>

- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning at work. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 296-308). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, career, and calling: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Yugo, J. E. (2006). *The effect of response format on the criterion related validity of a measure of work orientation*. Unpublished Master's thesis, Bowling Green State University, Bowling Green, OH, USA.
- Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Self-directed career attitude as predictor of career and life satisfaction in Chinese employees: Calling as mediator and job insecurity as moderator. *Career Development International*, 20, 703-716. doi: Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0090>

Construction and psychometric study of Work Orientation Questionnaire

The work orientation refers to the purpose that the work serves in the life of each individual and entails great implications for individuals and for organizations, too. The present study was aimed at the construction and psychometric study of a work orientation questionnaire. For this purpose, we conducted a qualitative study was carried out with 9 participants to questionnaire construction. In its final version this questionnaire has 38 items divided by three independent scales, calling, career and job. The psychometric study, in turn, counted on 747 respondents, 433 females and 307 males, with an average age of 40.38 years ($SD=9.58$), distributed by different sectors and areas of activity. The results allowed to confirm the tri-factorial structure of the questionnaire as well as the unidimensional of the scales, and they present a high value of Dillon-Goldstein's rho, namely. 8702 for the employment scale, . 8275 for the career scale and .8903 for the calling scale. In sum, the results obtained prove the existence of three independent dimensions, career, job and calling, as well as the internal consistency and unidimensional of the scales presented.

Key words: Work orientation, Questionnaire, Mix method.

Submissão: 16/11/2017

Aceitação: 28/09/2018

