

Crenças de autoeficácia na transição para o trabalho em formandos de engenharia

Acácia Angeli Aparecida dos Santos¹
Jocemara Ferreira Mognon
Maria Cristina Rodrigues Azevedo Joly
Universidade São Francisco, Itatiba-SP, Brasil

Resumo

O objetivo deste estudo foi analisar as crenças de autoeficácia na transição para o trabalho em estudantes de engenharia, identificando possíveis diferenças nas variáveis sexo, idade e curso. Participaram da pesquisa 100 estudantes formandos de ambos os sexos (86% masculino e 14% feminino), com idades entre 21 a 47 anos ($M = 26,01$; $DP = 4,72$), dos cursos de engenharia civil, elétrica, mecânica e da computação de uma universidade particular do interior do estado de São Paulo. O instrumento aplicado coletivamente foi a Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT-Br) e os resultados indicaram não haver diferenças significativas com relação às variáveis sexo e idade. Contudo, foram encontradas diferenças entre os cursos na dimensão autoeficácia na procura por emprego. Sugere-se que novos estudos sejam realizados com amostras mais heterogêneas para que outras variáveis como a diferença entre os sexos possam ser exploradas.

Palavras-chave: autoeficácia, universitários, transição

Abstract: Self-efficacy beliefs in the transition to work with engineering undergraduates

The aim of this study was to examine the beliefs of self-efficacy in the transition to work, identifying possible differences in gender, age and course. The subjects in the study were 100 senior college undergraduates of both sexes (86% male and 14% female), age range from 21-47 years ($M = 26.01$, $SD = 4.72$), from four different engineering courses: civil, electrical, mechanical and computational, from a private university in the state of São Paulo, Brazil. The instrument applied collectively was the Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho “Self-Efficacy Scale in Transition to Work” (SESTW-Br). Results indicated no significant differences to exist in relation to sex and age; however, differences were found among the courses in respect to self-efficacy when looking for a job. It is suggested that further studies are done with more heterogeneous samples so that other variables can be explored.

Keywords: self-efficacy, undergraduates, transition to work

Resumen: Creencias de autoeficacia en la transición al trabajo en alumnos de ingeniería

El objetivo de este estudio fue analizar las creencias de autoeficacia en la transición al trabajo en estudiantes de ingeniería, identificando posibles diferencias en las variables sexo, edad y curso. Participaron de la investigación 100 estudiantes de ambos sexos (86% masculino y 14% femenino), con edades de 21 a 47 años ($M=26,01$; $DP=4,72$), de los cursos de ingeniería civil, eléctrica, mecánica y de la computación de una universidad privada del interior del estado de São Paulo. El instrumento aplicado colectivamente fue la Escala de Autoeficacia en la Transición al Trabajo (AETT-Br) y los resultados indicaron no haber diferencias significativas con relación a las variables sexo y edad. Sin embargo, fueron encontradas diferencias entre los cursos en la dimensión autoeficacia en la búsqueda de empleo. Se sugiere que se realicen nuevos estudios con muestras más heterogéneas para poder explorar otras variables como la diferencia entre los sexos.

Palabras clave: autoeficacia, universitarios, transición

¹ Endereço para correspondência: Universidade São Francisco, Programa de Pós em Psicologia, R. Alexandre Rodrigues Barbosa, 45, 13251-900, Itatiba-SP. Fone: 11 45348040. E-mail: acacia.angeli@gmail.com

O fim do curso universitário é vivenciado pelos estudantes com grandes expectativas e ansiedades, principalmente, pela possibilidade de não conseguirem atuar na profissão escolhida. Em decorrência das novas configurações de trabalho várias são as fontes de preocupação, como o número elevado de recém-graduados e a proliferação de situações de desemprego e subemprego nesta população. Com isso, percebe-se um movimento do próprio aluno na construção do seu desenvolvimento profissional, qualificando-se e se tornando corresponsável por seu próprio sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho. O diploma já não é mais o essencial para essa passagem e sim as competências desenvolvidas ao longo do curso (Teixeira & Gomes, 2004).

Nos últimos dez anos o contexto universitário brasileiro sofreu alterações em razão do maior acesso de estudantes de diversas classes sociais às universidades, principalmente nas instituições privadas de ensino (Pelissoni, 2007). Dados oficiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2009) apontam que havia mais de cinco milhões de alunos matriculados no ensino superior e mais de 825 mil estudantes formaram-se neste ano no Brasil.

Considerando o grande número de alunos no ensino superior, pesquisadores do desenvolvimento de carreira profissional têm se interessado em estudar a população universitária e suas experiências nesse contexto para compreender melhor essa realidade de modo a fornecer elementos na busca de estratégias para facilitar a transição para o mercado de trabalho (Lent & Worthington, 1999). A implantação de programas de intervenção no âmbito universitário pode contribuir para a integração do estudante à vida acadêmica e para a otimização do seu bem-estar psicológico (Teixeira, Castro, & Piccolo, 2007).

Segundo Teixeira (2002), o fim do curso universitário significa um momento de transição para o estabelecimento de novas metas profissionais que implica no planejamento do futuro, por meio de uma reavaliação das escolhas realizadas, das experiências vividas até o momento e também uma antecipação do que está por vir, tanto em termos profissionais como pessoais. Esse momento de transformação na área profissional é influenciado pelas crenças de autoeficácia que o estudante tem das suas capacidades e as atribuições exigidas pelo mercado de trabalho.

De acordo com Vieira e Coimbra (2006), as instituições deveriam oferecer programas de intervenção que favorecessem a percepção de apoio aos estudantes que estivessem no final do curso e, conseqüentemente, no processo de transição para o trabalho. Nesses programas os estudantes teriam oportunidade de discutir questões referentes à sua inserção profissional e as crenças de autoeficácia

poderiam ser incentivadas. Os autores afirmam que essas crenças ajudariam o estudante não só nas escolhas adequadas de atividades, como nas estratégias usadas para alcançar os objetivos, envolvendo o esforço e a persistência.

Vale destacar que o conceito de autoeficácia é central na teoria social cognitiva de Bandura (1977, 2004) e diz respeito ao julgamento das pessoas sobre suas próprias capacidades, em domínios específicos, para definir e executar as ações necessárias para alcançar determinados desempenhos. Nesse sentido, são percepções que têm sobre suas próprias capacidades, sendo consideradas como básicas para a motivação humana, para o bem estar e realizações profissionais. O autor considera que indivíduos com forte percepção de autoeficácia poderiam experimentar menos estresse em situações que demandam maior esforço pessoal.

Bandura (1994) aponta que são quatro as principais fontes de origem da autoeficácia: as experiências diretas, as experiências vicárias, a persuasão social e os estados físicos e emocionais. A primeira fonte envolve a experiência direta – os desempenhos nas experiências prévias oferecem indicações diretas sobre o nível de domínio e a competência do indivíduo, sendo que resultados positivos fortalecem a percepção de autoeficácia, já os fracassos podem ocasionar o inverso. A segunda fonte diz respeito às experiências vicárias que são vividas indiretamente pelos sujeitos e influenciadas pela observação do ambiente, ou seja, o indivíduo observa um modelo em determinada atividade e compara se terá ou não o mesmo desempenho. Constitui a terceira fonte a persuasão social de pessoas do meio social imediato, favorecendo o desenvolvimento de crenças sobre as habilidades e competências que o indivíduo possui. Por fim, a quarta fonte inclui os estados fisiológicos (eg. sudorese, controle motor, fadiga física) e emocionais experimentados durante a execução de uma tarefa (eg. ansiedade, estresse, sensação de bem/mal estar).

Na teoria social cognitiva sobre o desenvolvimento de carreira é considerado que tanto as características pessoais do sujeito como as informações do contexto influenciam as fontes de autoeficácia (Lent, Brown, & Hackett, 1999). Os autores ressaltam que na transição universidade-mundo do trabalho há pontos importantes para serem realizados pelos estudantes como a aquisição de crenças de autoeficácia e expectativas de resultado, desenvolvimento de interesses, ligação entre interesses e objetivos, transformação de objetivos em ações, o desempenho de suas habilidades e a negociação dos apoios e barreiras que surgem neste momento de transição.

O momento específico de transição para o mundo do trabalho não tem sido muito discutido em âmbito nacional

(Pelissoni, 2007), embora alguns autores tenham se interessado pela temática, realizando pesquisas sobre vários aspectos que envolvem a carreira no final do curso universitário. Nessa linha, a pesquisa de Teixeira e Gomes (2004) explorou as experiências de transição da universidade para o mercado de trabalho em formandos, valendo-se de entrevistas com roteiro flexível e exploratório sobre aspectos da trajetória na universidade; impressões sobre o mercado de trabalho; preparação profissional recebida e as expectativas para o futuro. Os resultados indicaram que os estudantes têm expectativas otimistas em relação ao seu futuro profissional e um dado importante evidenciou que os estudantes que tinham maior envolvimento em práticas não-obrigatórias eram justamente os que tinham projetos pós-universidade já formulados.

Na mesma direção, Teixeira e Gomes (2005) buscaram investigar possíveis variáveis associadas ao processo de transição universidade-mercado de trabalho em 252 estudantes de diferentes cursos. Foram avaliadas diversas variáveis como decisão de carreira, autoconceito, projeto profissional, percepção de apoio, participação em atividades acadêmicas dentre outras. A análise de regressão múltipla apontou as variáveis que mais influenciavam na decisão de carreira, a saber, a percepção de oportunidades, autoeficácia profissional e clareza de autoconceito. A partir dos resultados, os autores salientam que a formação acadêmica deve envolver o desenvolvimento do autoconceito e da autoeficácia por meio da elucidação da prática profissional, para que os alunos se sintam mais preparados na transição para o mercado de trabalho.

A pesquisa de Pelissoni (2007) se propôs a analisar as crenças de autoeficácia na transição para o trabalho – AETT-Br (Soares, Polydoro, & Vieira, 2006) e os comportamentos exploratórios – EEV (Teixeira, Bardagi, & Hutz, 2007) em 351 estudantes formandos dos cursos de licenciatura de uma universidade pública. Os resultados indicaram que, de maneira geral, os estudantes sentem-se confiantes para essa passagem para o mercado de trabalho. Em relação à variável sexo, as mulheres apresentaram escores significativamente menores na dimensão autoeficácia na regulação emocional. Em relação aos cursos frequentados pelos alunos foram encontradas diferenças significativas na dimensão autoeficácia na adaptação ao trabalho, sendo que os estudantes da área de exatas obtiveram pontuações superiores aos das áreas biológicas, humanas e artes. Além disso, os resultados apontaram que os estudantes que já trabalhavam obtiveram médias superiores aos que não trabalhavam nas dimensões de autoeficácia na adaptação para o trabalho e de autoeficácia na procura por emprego. A correlação entre os construtos autoeficácia na transição para o trabalho e o

comportamento exploratório foi significativa e de magnitude baixa a moderada.

Por sua vez, Samssudin e Barros (2010) buscaram verificar a relação entre a autoeficácia na transição para o trabalho e o apoio social percebido em 221 universitários formandos portugueses. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Autoeficácia para a Transição para o Trabalho - AETT (Vieira & Coimbra, 2005) e a Escala de Apoio Social (Vaux et al., 1986 – adaptação de Antunes & Fontaine, 1994/95). Os resultados mostraram que os estudantes que sentiam maior apoio social (dos amigos, professores e familiares) possuíam maiores crenças de autoeficácia para a transição para o trabalho e ainda, as mulheres apresentaram maiores crenças que os homens na autoeficácia na procura por emprego e uma maior percepção do apoio dos amigos.

Na pesquisa de Bardagi e Boff (2010) o objetivo foi avaliar o autoconceito, autoeficácia profissional e comportamento exploratório em 231 formandos de diversos cursos de graduação utilizando a Escala de Autoconceito e Autoeficácia Profissional (Teixeira, 2002) e a Escala de Exploração Vocacional – EEV (Teixeira et al., 2007). Os resultados indicaram que as mulheres apresentaram níveis mais altos em exploração do ambiente em comparação aos homens e não houve diferenças significativas para a autoeficácia profissional e clareza de autoconceito. Houve diferenças em relação ao curso, em que os alunos da área de saúde declararam maiores dificuldades na elaboração de metas, enquanto os alunos de Exatas declararam não perceber dificuldades para a realização do projeto profissional. Os estudantes que possuíam planos pós-universidade definidos foram os que apresentaram níveis maiores de exploração do ambiente e de autoeficácia.

Com foco nas diferenças de gêneros entre os estudantes de engenharia, Carvalho (2006) realizou uma pesquisa em estudantes de uma universidade pública com o objetivo de investigar as dificuldades encontradas pelas mulheres para estabelecer suas competências numa profissão que, em termos sociais, ainda é considerada prioritariamente masculina. Participaram da pesquisa estudantes e ex-alunos de ambos os sexos. Os resultados indicaram uma percepção de menor competência das mulheres engenheiras, mesmo considerando que elas obtêm boas notas, são mais dedicadas aos estudos e têm habilidades para exercer a profissão. Notou-se também que o projeto pós-universidade de muitas dessas estudantes é fazer pós-graduação e seguir a carreira acadêmica. A autora ressalta que a dificuldade enfrentada pelas engenheiras reproduz o estereótipo construído socialmente de que os homens estão mais aptos para as tarefas racionais, enquanto as mulheres são voltadas para o relacionamento interpessoal.

Com base nos dados das pesquisas citadas, percebe-se a multiplicidade de variáveis e construtos que permeiam o momento de transição universidade-mercado de trabalho. Dentre estes, é importante destacar as crenças de autoeficácia na transição para o trabalho, ou seja, a forma como o estudante se percebe capaz de executar ações na procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho. Considerando os aspectos mencionados, o objetivo do presente estudo foi analisar as crenças de autoeficácia na transição para o mundo do trabalho em universitários e identificar possíveis diferenças relativas às variáveis sexo, idade e especialidade do curso.

Método

Participantes

O estudo foi realizado com 100 estudantes de uma universidade particular do interior do Estado de São Paulo, regularmente matriculados no último ano de quatro especialidades da engenharia, a saber: mecânica, elétrica, civil e da computação, tendo cada curso a participação de 25 alunos. Destes alunos, 52% frequentavam o 9º semestre e 48% o 10º semestre.

Participaram da pesquisa estudantes de ambos os sexos, masculino ($n = 86$) e feminino ($n = 14$). As idades variaram de 21 a 47 anos ($M = 26,01$, $DP = 4,72$) e foram divididas em três grupos, a saber, 'tradicional' de 21 a 23 anos (34%); 'borderlines' de 24 a 26 anos (33%) e 'maduros' acima de 27 anos (33%), conforme classificação adotada por alguns autores (Hoskins, Newstead, & Dennis, 1997; Silva & Santos, 2004; Trueman & Hartley, 1996). Em relação ao estado civil, 78% declaram-se solteiros e 22% casados ou com relação estável.

Instrumentos

Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho adaptada para a realidade brasileira (AETT-Br).

A escala de autoeficácia na transição para o trabalho foi desenvolvida em Portugal por (Vieira & Coimbra, 2005) e posteriormente adaptada e validada para a realidade brasileira por Soares et al. (2006). A escala tem como objetivo mensurar as crenças dos estudantes na sua capacidade em organizar e executar ações na procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho. O estudo realizado no Brasil apontou 28 itens distribuídos em três fatores explicativos: (a) autoeficácia na adaptação ao trabalho (com 14 itens); (b) autoeficácia na regulação emocional (com 8 itens); e (c) autoeficácia na procura de emprego (com 6 itens). Além disso, Soares et al. (2006)

obtiveram com a amostra brasileira um forte índice de consistência interna (alpha de Cronbach): 0,94 (instrumento total); 0,91 (fator 1); 0,93 (fator 2), e 0,85 (fator 3). As opções de resposta variam de 1 (nada confiante) a 6 (totalmente confiante), assim quanto mais forte a crença de autoeficácia, no momento da avaliação, maior a pontuação. A variação de pontuação para cada dimensão é a seguinte: autoeficácia na adaptação ao trabalho (mín. 14, máx. 84, ponto médio para ser considerado confiante 49); autoeficácia na regulação emocional (mín. 8, máx. 48, ponto médio para ser considerado confiante 28) e autoeficácia na procura de emprego (mín. 6, máx. 36, ponto médio para ser considerado confiante 21).

Procedimentos de Coleta

Após a aprovação do comitê de ética e autorização dos coordenadores de cada curso de engenharia da universidade foram combinados os dias e horários da aplicação dos instrumentos com os professores. Foram explicados os objetivos da pesquisa aos estudantes, o caráter voluntário da participação e o sigilo de suas respostas e identidades. Após os estudantes terem assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o instrumento foi aplicado coletivamente em sala de aula, com duração em média de 30 minutos.

Análise de dados

Os dados da coleta foram organizados em uma planilha no programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 16.0 para Windows. Além da estatística descritiva, recorreu-se ao Teste *U* de Mann Withney para comparar os dois sexos e verificar possíveis diferenças nas crenças de autoeficácia na transição para o trabalho. Essa prova da estatística não-paramétrica foi escolhida em razão da grande diferença no número de sujeitos de cada agrupamento. Análise de variância (ANOVA) foi utilizada para verificar possíveis diferenças entre as três faixas etárias mencionadas, bem como para a análise entre as modalidades do curso, recorrendo-se ao teste *post hoc* de Tukey para determinar os agrupamentos nos fatores em que houve diferenças significativas.

Resultados e Discussão

Os resultados foram descritos considerando os objetivos previstos. Assim sendo, foram caracterizadas as crenças de autoeficácia na transição para o mundo do trabalho em uma amostra de universitários e exploradas diferenças relativas às variáveis sexo, faixa etária e modalidade do curso.

No que se refere à comparação entre os sexos, é importante lembrar que se recorreu à estatística não paramétrica, visto que a quantidade de sujeitos em cada agrupamento era bastante dispar. Na Tabela 1

são apresentadas as médias da classificação por postos em cada uma das dimensões do AETT-Br, quando foram comparados os participantes do sexo masculino e feminino.

Tabela 1

Classificações por Postos, Valor de z e Nível de Significância entre as Dimensões da AETT-Br pela Variável Sexo

<i>Dimensões</i>	<i>Sexo</i>	<i>n</i>	<i>Média por rank</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Autoeficácia na adaptação ao trabalho	Masculino	86	50,92	-0,358	0,720
	Feminino	14	47,93		
Autoeficácia na regulação emocional	Masculino	86	39,26	-0,493	0,622
	Feminino	14	37,79		
Autoeficácia na procura por emprego	Masculino	86	26,38	-0,229	0,819
	Feminino	14	26,93		

Os dados permitiram observar que as médias obtidas foram superiores ao ponto médio estipulado para cada dimensão, o que indica que os estudantes se declararam confiantes ou bastante confiantes na transição universidade-mercado de trabalho. Também foi identificado que os homens obtiveram maiores médias nas dimensões autoeficácia na adaptação ao trabalho e autoeficácia na regulação, embora essas diferenças não sejam estatisticamente significativas, isto é, não se verificaram diferenças nas dimensões do AETT-Br em relação à variável sexo.

Os resultados encontrados na presente pesquisa foram diferentes dos encontrados na pesquisa de Pelissoni (2007), em que os homens possuíam maior autoeficácia na regulação emocional e do estudo de Samssudin e Barros (2010) em que as mulheres possuíam maiores crenças na procura por emprego. Na pesquisa de Bardagi e Boff (2010) também não foram evidenciadas diferenças significativas entre os sexos nas crenças de autoeficácia profissional.

A partir do resultado encontrado na presente pesquisa, é possível hipotetizar que as mulheres têm ocupado um espaço cada vez maior no mercado de trabalho e não há *a priori* diferenças entre os sexos, uma vez que profissionais de ambos os sexos se sentem capazes para fazer uma transição bem sucedida da universidade para o mercado de trabalho. Por outro lado, esse resultado difere do que aponta a pesquisa de Carvalho (2006), sobre a dificuldade das mulheres engenheiras de se inserirem na profissão. Dessa forma, apesar da área de engenharia ser ainda considerada de prevalência masculina pode-se pensar que as mulheres estão superando os estereótipos da profissão e se sentem, no momento que antecede a formatura, capazes de conseguir um emprego na área de formação.

Outro objetivo da pesquisa foi analisar as crenças de autoeficácia na transição para o trabalho em relação à

variável idade. Na Tabela 2 são apresentados os resultados das dimensões da AETT-Br e as comparações entre as faixas etárias.

Observa-se na Tabela 2 que as médias nas três faixas etárias em todas as dimensões da AETT-Br os estudantes declararam-se confiantes ou bastante confiantes na transição universidade-mercado de trabalho. No entanto, na dimensão autoeficácia na procura por emprego, ao ser subtraído o desvio padrão da média nota-se que alguns alunos declararam-se pouco confiantes para procurar emprego.

Na comparação das médias verifica-se que os estudantes da faixa etária acima dos 27 anos apresentaram média superior na dimensão autoeficácia na adaptação ao trabalho. Enquanto que os estudantes da faixa etária dos 21 a 23 anos obtiveram maiores médias nas dimensões autoeficácia na regulação emocional e na procura por emprego. A fim de verificar se essas diferenças eram significativas, foi aplicada a análise de variância (ANOVA) e os resultados indicaram que elas poderiam ser atribuídas ao acaso.

O último objetivo da pesquisa implicou analisar as crenças em relação aos cursos dentro de uma grande área – engenharia. Tal análise se justifica pelo fato de que algumas pesquisas (Bardagi & Boff, 2010; Pelissoni, 2007) têm verificado diferenças nas crenças de autoeficácia para os cursos de áreas distintas, a saber, exatas/humanas e saúde. Na Tabela 3 são apresentados os resultados das dimensões da AETT-Br e a variável curso.

Os resultados permitem afirmar que os estudantes dos cursos de engenharia declararam-se confiantes ou bastante confiantes na transição universidade-mercado de trabalho. Mas, apesar do curso de Engenharia Elétrica ter obtido médias superiores ao ponto médio, ao subtrair o valor do desvio padrão observa-se que alguns alunos declararam-se pouco confiantes na procura por emprego.

Tabela 2

Médias, Desvio Padrão, Valor de F Obtido pela ANOVA e Nível de Significância para as Dimensões da AETT-Br e a Variável Idade

Dimensões		Faixa Etária			F	p
		21 a 23 anos	24 a 26 anos	Acima de 27 anos		
Autoeficácia na adaptação ao trabalho	M	72,32	72,42	72,82	0,033	0,967
	n	34	33	33		
	DP	7,830	8,374	8,589		
Autoeficácia na regulação emocional	M	39,53	38,21	39,39	0,410	0,665
	n	34	33	33		
	DP	6,061	5,830	7,550		
Autoeficácia na procura por emprego	M	26,76	26,61	26,00	0,130	0,879
	n	34	33	33		
	DP	6,277	6,057	7,031		

Tabela 3

Médias, Desvio Padrão, Valor de F Obtido pela ANOVA e Nível de Significância para as Dimensões da AETT-Br e a Variável Curso

Dimensões		Cursos				F	p
		Engenharia Mecânica	Engenharia da Computação	Engenharia Elétrica	Engenharia Civil		
Autoeficácia na adaptação ao trabalho	M	73,20	73,88	71,68	71,32	0,547	0,651
	n	25	25	25	25		
	DP	8,057	7,482	8,504	8,859		
Autoeficácia na regulação emocional	M	39,72	40,16	37,32	39,00	0,926	0,432
	n	25	25	25	25		
	DP	7,580	5,297	7,157	5,627		
Autoeficácia na procura por emprego	M	27,20	28,56	23,64	26,44	2,759	0,046
	n	25	25	25	25		
	DP	6,646	4,528	7,245	6,232		

Observa-se ainda que, em todas as dimensões da AETT-Br, o curso da Engenharia da Computação obteve maiores médias, ficando a Engenharia Civil com a menor média na dimensão autoeficácia na adaptação ao trabalho e a Engenharia Elétrica com as menores médias nas dimensões autoeficácia na regulação emocional e na procura por emprego. A análise de variância (ANOVA) indicou haver diferença estatisticamente significativa na dimensão autoeficácia na procura por emprego. O teste, *post hoc de Tukey* indicou que os alunos do curso de Engenharia da Computação apresentaram um escore significativamente superior aos das demais modalidades.

Considerando como nível de significância o valor de $p < 0,05$, hipotetizou-se que a diferença marginalmente significativa que foi encontrada na dimensão autoeficácia na procura por emprego pode ser devida ao fato de todos os participantes serem da mesma área de conhecimento, Engenharia, variando apenas de modalidade. Diferente do estudo de Pelissoni (2007) em que os estudantes das áreas de exatas obtiveram diferenças significativamente superiores na autoeficácia na procura por emprego que os estudantes dos cursos da área de Saúde, Humanas e Artes. Na mesma direção, o estudo mais recente de Bardagi e Boff (2010) detectou diferença significativa na comparação entre as áreas de conhecimentos, apontando

os estudantes da área de Exatas como mais otimistas na realização do projeto profissional que os estudantes da área de Saúde/Biológicas, Humanas, Letras e Artes.

Considerações finais

O mercado de trabalho apresenta, atualmente, novas configurações que exigem atualização profissional constante e certas habilidades e competências pessoais. As dificuldades existem para as pessoas com experiência e a situação se agrava para os formandos, pois se sentem pressionados pela família e sociedade para arrumarem um emprego logo depois da formatura. Inevitavelmente este momento de transição universidade-mercado de trabalho desenvolve grande ansiedade nos estudantes (Teixeira, 2002), sendo o apoio de amigos e familiares fundamental no favorecimento de crenças de que o estudante conseguirá se estabelecer no mercado quando formado (Samssudin & Barros, 2010).

Este trabalho teve como objetivo verificar as crenças de autoeficácia na transição para o trabalho em estudantes dos cursos de engenharia, ou seja, o quanto estes estudantes percebem-se capazes para procurar emprego, regular as suas emoções e adaptar-se no seu emprego após a formatura. No que diz respeito a eventuais diferenças relativas às variáveis sexo e idade, é possível afirmar que elas ocorreram ao acaso, visto que nenhuma diferença estatisticamente significativa foi encontrada.

Inicialmente observou-se que as médias das crenças de autoeficácia na transição para o trabalho superaram o ponto médio, estabelecido pelo instrumento, sendo possível assim, afirmar que os estudantes declararam-se confiantes ou bastante confiantes na transição universidade-mercado de trabalho. Resultado similar foi observado nos estudos de Pelissoni (2007) e Teixeira e Gomes (2004), visto que neles também os estudantes apresentaram-se otimistas em relação ao seu futuro profissional.

Algumas limitações devem ser apontadas, sendo uma delas referente ao fato de a maioria dos estudantes terem se declarado confiantes. Pode-se hipotetizar que tenha havido interferência da desejabilidade social, visto que por ter sido usada uma escala de autorrelato, a resposta

aos itens pode ter sido controlada pela idéia do que seria esperado de quem está saindo da universidade e o possível interesse dos pesquisadores que os avaliavam.

Conforme Bandura (1997), as crenças de autoeficácia não são estáveis; por isso, os valores obtidos nesta pesquisa dizem respeito ao momento em que os dados foram coletados. Hipotetiza-se que podem ter ocorrido mudanças nas crenças dos estudantes após a formatura, sendo possível que no momento em que responderam ao instrumento, quatro meses antes da formatura, ainda não tivessem dimensão das dificuldades que encontrariam como formados no mercado de trabalho. O interessante seria que fossem também investigadas as crenças destes estudantes após a formatura para confirmar tais suspeitas.

Por isso, acredita-se que eventuais generalizações devem ser evitadas, sem que sejam realizadas novas pesquisas sobre a autoeficácia na transição para o trabalho e que busquem também outras estratégias para a coleta de dados. Outra limitação que pode ser apontada é o fato da amostra contar com estudantes de apenas uma área de conhecimento e uma amostra muito pequena. Com isso, também sugere-se que novas pesquisas busquem investigar estudantes de diversos cursos com uma amostra maior e mais heterogênea. Ainda, outras variáveis e construtos que podem estar relacionadas com o processo de saída da universidade podem ser investigadas, como comportamento exploratório de carreira, satisfação com o curso, habilidades sociais, desempenho acadêmico, maturidade de carreira, motivação para aprendizagem e outros.

Essa pesquisa se junta a outras que têm buscado dimensionar o final de curso e o processo de transição universidade-mercado de trabalho. Alcançar essa compreensão pode ampliar a visão dos fenômenos que ocorrem na universidade e contribuir para a criação de medidas para que a passagem universidade-mercado de trabalho seja realizada pelo estudante de forma mais consciente e planejada. Já que o processo de transição bem sucedido depende de fatores internos do próprio indivíduo no seu desenvolvimento e busca de oportunidades, mas também de um ambiente facilitador que pode ser oferecido pela universidade.

Referências

- Antunes, C., & Fontaine, A. M. (1994/95). Diferenças na percepção de apoio social na adolescência: Adaptação de uma escala, o "Social Support Appraisals" (SSA) de Vaux et al. (1980). *Cadernos de Consulta Psicológica*, (10), 115-127.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In: V. S. Ramachandran. *Encyclopedia of human behavior* (pp. 71-81, Vol. 4). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.

- Bandura, A. (2004). Self-efficacy. In E. W. Craighead & C. B. Nemeroff (Orgs.), *The concise Corsini Encyclopedia of psychology and behavioral sciences* (pp. 859-862). New York: Wiley.
- Bardagi, M. P., & Boff, R. M. (2010). Autoconceito, autoeficácia profissional e comportamento exploratório em universitários. *Avaliação*, 15(1), 41-56.
- Carvalho, M. G. (2006). *Gênero e tecnologia: Estudantes de engenharia e o mercado de trabalho*. Recuperado em 25 julho 2009, de www.fcc.org.br/seminario/CARVALHO.pdf
- Hoskins, S. L., Newstead S. E., & Dennis, I. (1997). Degree performance as a function of age, gender, prior qualifications and discipline studied. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 22, 317-328.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. (2009). Censo da Educação Superior. Recuperado em 08 março 2011, de <http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47, 297-311.
- Lent, R. Q., & Worthington, R. L. (1999). Applying career development theories to the school-to-work transition process. *The Career Development Quarterly*, 47, 291-296.
- Pelissoni, A. M. (2007). *Auto-eficácia na transição para trabalho e comportamentos de exploração de carreira em licenciandos*. Dissertação de mestrado não publicada. Universidade de Campinas, Campinas, SP.
- Samssudin, S., & Barros, A. (2010). Relação entre crenças de Autoeficácia e Apoio Social na transição para o Trabalho em estudantes finalistas do ensino superior. *Actas do Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, 7.
- Silva, M. J. M., & Santos, A. A. A. (2004). Avaliação da compreensão em leitura e o desempenho acadêmico de universitários. *Psicologia em Estudo*, 9, 459-457.
- Soares, A. M., Polydoro, S. A. S., & Vieira, D. (2006). Adaptação da Escala Auto-eficácia [Resumo]. *Congresso de Psicologia Ciência e Profissão*, 2.
- Teixeira, M. A. P. (2002). *A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem*. Tese de doutorado não publicada, Programa de Psicologia em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2007). Escalas de exploração vocacional (EEV) para universitários. *Psicologia em Estudo*, 12, 175-182.
- Teixeira, M. A. P., Castro, G. D., & Piccolo, L. R. (2007). Adaptação à universidade em estudantes universitários: Um estudo correlacional. *Interação em Psicologia*, 11, 211-220.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2004). Estou me formando... e agora? Reflexões e perspectivas de jovens formando universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 47-52.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes de fim de curso universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21, 327-334.
- Trueman, M., & Hartley, J. (1996). A comparison between the time-management skills and academic performance of mature and traditional-entry university students. *Higher Education*, 32, 199-215.
- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2005). *University-to-work transition: The development of self-efficacy scale*. *Conference proceedings of AIOSP International Conference Careers in context: New challenges and tasks for guidance and counseling*. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2006). A auto-eficácia na transição para o trabalho. In R. G. Azzi & S. A. Polydoro (Orgs.), *Auto-eficácia em diferentes contextos* (pp. 27-58). Campinas: Átomo & Alínea.

Recebido: 13/10/2010
1ª Revisão: 05/06/2011
Aceite final: 06/08/2011

Sobre as autoras

Acácia Aparecida Angeli dos Santos é Doutora em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano pela USP. Professora titular da Universidade São Francisco. Bolsista produtividade do CNPq.

Jocemara Ferreira Mognon é Psicóloga pela Universidade São Francisco-Campus Itatiba. Ex-bolsista de Iniciação Científica PIBIC/ CNPq.

Maria Cristina Rodrigues Azevedo Joly é Doutora em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano pela USP. Professora Adjunto Doutor da Universidade São Francisco. Bolsista produtividade do CNPq.