

Validação e Testagem de uma Escala de Autoconceito Profissional.

Maíra Gabriela Santos de Souza¹
Katia Puente-Palacios²

Resumo

O autoconceito é definido como conjunto de atitudes e crenças que um indivíduo tem acerca de si, sendo que teóricos defendem a existência de uma imagem do eu voltada para o trabalho. O objetivo desta pesquisa foi validar e testar uma escala de autoconceito profissional. Realizaram-se dois estudos. Participaram do primeiro 505 estudantes graduação e pós-graduação e do segundo 405 trabalhadores de duas organizações. O instrumento construído no estudo 1 foi composto por 49 itens respondidos em escala de frequência de 5 pontos. A inspeção da matriz de correlações, o resultado do KMO (0,86) e a significância do teste de Bartlett evidenciaram fatorabilidade da matriz. Para extração dos fatores, utilizou-se método Principal Axis Factoring (PAF) - rotação Promax. A solução fatorial foi composta de 5 fatores (37 itens) explicando 45,24% da variância do fenômeno e apresentaram alfa de Cronbach entre 0,88 e 0,55. Adotando os critérios anteriores, a escala no estudo 2 ficou composta por 28 itens distribuídos em 4 fatores (realização, competência, autoconfiança e saúde), explicando 49,7% da variância do fenômeno, com alfas entre 0,76 e 0,90. Conclui-se que os procedimentos utilizados na construção da escala foram válidos e eficazes tratando-se de ferramenta confiável para mensuração deste fenômeno.

95

Palavras-chave: Autoconceito; validação e testagem; análise fatorial.

¹ Mestre em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Microlog Informática e Tecnologia Ltda, mairasan22@hotmail.com

² Doutora em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Universidade de Brasília - UnB, puente@unb.br

Validation and Testing of a Professional Selfconcept Scale.

Abstract

96 | Selfconcept is defined as a set of attitudes and beliefs that an individual has in regard to himself. Researches defend the existence of an image of "me" related to the work. The purpose of this paper was to validate a professional selfconcept scale, having as a background an existing one. Two studies were developed. In the first, data were collected out of a sample of 505 graduate and post-graduate students and in the second, the sample was constituted of 405 workers. The questionnaire of the first study was built on 49 items answered in frequency Likert scale of 5 points. KMO value (0,86) and Bartlett's test of sphericity indicated that factor analyze was possible. For extraction of factors, it was used the method Principal Axis Factoring (PAF) - Promax rotation. The factorial solution was composed of 5 factors (37 items) explaining 45,24% of the variance with Cronbach's alpha ranging from 0,88 to 0,55. Adopting the same criteria, the scale of study 2 was composed of 28 items distributed in 4 factors (accomplishment, competency, self-confidence and healthy), explaining 49,7% of the variance with alphas between 0,76 and 0,90. Results indicate confiability of scale in capturing the phenomena and showing that used procedures in scale construction were valid and efficient

Key-words: Professional self-concept; validation; factor analysis.

1. Introdução

Nos anos recentes tem sido observado um crescente interesse, por parte de pesquisadores do campo da Psicologia Organizacional, pelo estudo do autoconceito. Isso decorre das evidências empíricas encontradas as quais apontam o efeito desse atributo sobre o comportamento dos indivíduos (Paulinelli & Tamayo, 1986; Tamayo & Souza, 2001). Mais especificamente, um foco de atenção crescente é o autoconceito profissional que exerce influência sobre comportamentos e desempenhos no trabalho, como comprometimento organizacional e configurações de poder (Costa, 2002; Tamayo & Souza, 2001).

Porém, o avanço deste campo do conhecimento está relacionado, além da adequada delimitação teórica do construto, à existência de ferramentas de mensuração psicometricamente válidas e confiáveis. Tendo em vista esse cenário, a presente pesquisa tem por objetivo validar uma escala de autoconceito profissional a partir de outras já existentes (Costa, 1996; Tamayo, 2002). Para isso, entretanto, é necessário iniciar este trabalho com a definição do construto de maneira adequada, pois a mensuração de qualquer fenômeno somente pode ser bem sucedida na medida em que parte de uma delimitação teórica clara e precisa. Apesar de relevantes, suas relações e diferenças com outros construtos auto-referentes não serão abordadas, uma vez que extrapolam o objetivo aqui apresentado. As características que permitem identificar a natureza do autoconceito, entretanto, serão apresentadas ao longo deste trabalho. Ainda assim, os leitores interessados na discussão das relações entre autoconceito profissional e outros de natureza semelhante, podem consultar Souza (2006) para maiores esclarecimentos.

A noção de autoconceito tem sua origem primária nas teorias do *self*. As primeiras formulações teóricas acerca do construto surgem no final século XIX e ganham força a partir dos anos 40, do século XX. O autoconceito é definido como um conjunto de atitudes e crenças que um indivíduo tem a respeito de si próprio, sendo que essas crenças são organizadas hierárquica e sistematicamente, de maneira que os componentes centrais da estrutura são mais resistentes à mudança, mas em função da natureza dinâmica do sistema, a mudança em um aspecto pode levar à mudança em outros aspectos (Lummertz & Biaggio, 1986).

Tamayo (1981) considera o autoconceito como uma organização hierárquica linear e multidimensional, composta por diferentes componentes como o *self* somático, *self* pessoal, *self* social e *self* ético-moral. Estes se estruturam de maneira hierárquica havendo coerência e integração entre si. Segundo o autor, trata-se de uma estrutura cognitiva que organiza as experiências passadas do indivíduo, reais ou imaginárias, controla o processo de informação relacionado consigo mesmo e exerce função de auto-regulação (Tamayo, 1993).

O autoconceito, portanto, é formado pelas percepções individuais, sendo que estas se organizam das mais globais para as mais específicas e abrangem diversos aspectos da vida do indivíduo. Seguindo essa linha de pensamento diversos autores abordam o autoconceito a partir do seu aspecto multidimensional, de sua organização hierárquica e da influência da interação social na sua origem, estruturação e desenvolvimento (Markus & Kunda, 1986; Marsh & Richards, 1986; Tamayo, 1981).

Recentemente, pesquisadores têm defendido a existência de uma imagem do eu voltada para o âmbito profissional e de trabalho. Esta imagem é definida como autoconceito profissional e influencia, segundo os teóricos da área, os comportamentos do indivíduo no ambiente organizacional (Costa, 1996, 2002; Tamayo, 2002; Tamayo & Souza, 2001). Trata-se, portanto, de mais uma variável que intervém no comportamento humano no trabalho e sua compreensão está acompanhada da necessidade de desenvolvimento de instrumentos de avaliação, psicometricamente estáveis, que permitam ao pesquisador coletar dados confiáveis sobre este fenômeno.

Os instrumentos desenvolvidos por Costa em 1996 e Tamayo em 2002, que serviram de base para a construção da escala proposta no presente trabalho, foram construídos com base no modelo integrado do autoconceito descrito por L'Écuyer em 1978 (citado por Costa, 1996). Esse modelo detalha diversas dimensões do autoconceito por meio de estruturas, subestruturas e categorias. São consideradas 5 dimensões do *self* (*self*-material, *self*-pessoal, *self*-adaptativo, *self*-social e *self* e não-*self*).

O *self*-material compreende as referências ao corpo, o *self*-pessoal às características íntimas interiorizadas pelo indivíduo e o *self*-adaptativo corresponde às estratégias de adaptação do indivíduo diante das percepções que tem de si mesmo. Por fim, o *self*-social indica se a pessoa é confiante em si mesma e como interage com os outros e a estrutura *self* e não-*self* agrega significados relacionados às referências que o indivíduo faz de outras pessoas, bem como, situações em que ele próprio é alvo de julgamento. A importância desta estrutura teórico-compreensiva pode ser evidenciada na medida em que ainda hoje tem sido adotada por diversos autores (Tamayo, 2002, Costa, 1996, 2002; Novaes, 1985).

Mantendo uma estrutura compreensiva semelhante a do autoconceito geral, o autoconceito profissional é um construto multidimensional que engloba a existência de diferentes percepções que um indivíduo tem de si mesmo no contexto de trabalho. É definido por Costa (1996, p.34) como sendo “a percepção que o indivíduo tem de si em relação ao trabalho (tarefas) que executa”. Essa percepção se refere à forma como o indivíduo se vê em seu trabalho em relação às estruturas do *self*-material, *self*-pessoal, *self*-adaptativo, *self*-social e *self* e não-*self* (Costa, 2002).

O instrumento de Costa (1996) considera o autoconceito em função de percepções individuais e é composto por seis fatores denominados: *eu autônomo* (= 0,83), *eu realizado* (= 0,71), *eu competente* (= 0,73), *eu saudável* (= 0,74), *eu seguro* (= 0,73) e *eu ajustado* (= 0,79). Desta forma, as cinco estruturas do self seriam representadas pelas seis dimensões teóricas defendidas pela autora no instrumento proposto.

A escala desenvolvida por Costa (1996) foi a primeira tentativa de construção de um instrumento de avaliação e medida empiricamente válido e adequado para o autoconceito profissional. Posteriormente, Tamayo (2002) modificou e adaptou tal escala para medir o construto no contexto de atividades de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) e verificou que a solução fatorial defendida por Costa (1996) não era estável, portanto, não se manteve. A autora encontrou apenas quatro fatores com índices de confiabilidade interna (alfas de *Cronbach*) variando de 0,64 a 0,85. Apesar de medirem o mesmo construto, as duas escalas apresentam fatores diferentes e foram validadas a partir de critérios psicometricos distintos.

Para a definição do número adequado de fatores a reter, Costa (1996) adotou o critério dos valores dos *eigenvalues* que, segundo Laros e Puentes-Palacios (2004), não é o critério mais indicado, pois revela apenas o número máximo de fatores tolerado pela matriz de dados, e não o número adequado de fatores a extrair. Além disso, em relação à pertinência teórica dos itens da escala, é possível observar que os itens referentes ao fator Eu autônomo, na verdade, não se referem às percepções individuais sobre a capacidade de resolver, sem necessidade de ajuda, problemas complexos. Os itens desse fator mensuram o quanto o indivíduo percebe que a organização oferece a ele autonomia e liberdade para ele realizar o seu trabalho. Tamayo (2002), adotou procedimentos estatísticos mais rigorosos para verificação das características psicométricas da escala e observou que a estrutura fatorial do instrumento de Costa (1996) não se manteve. Ainda assim, entretanto, é possível questionar a pertinência teórica de alguns itens da escala da autora.

Por essas razões e pelo crescente interesse no estudo da influência de construtos auto-referentes no ambiente de trabalho, considerou-se pertinente a revisão completa das escalas de autoconceito profissional propostas por Costa (1996) e Tamayo (2002), assim como, a inserção de mudanças resultantes da análise das características teóricas do construto, especificamente no que diz respeito às suas dimensões, e a investigação de sua validade psicométrica.

A importância de realizar uma pesquisa com foco no desenvolvimento de um instrumento de mensuração do autoconceito profissional pode ser verificada nas evidências empíricas encontradas quanto à influência das percepções individuais no comportamento dos indivíduos em seu ambiente de trabalho (Arnold & Nicholson, 1991; Gardner & Pierce, 1998; Leonard, Beauvais & Scholl, 1999; Meneses, 2002; Tamayo & Souza, 2001) e sugere a necessidade de

desenvolvimento de escalas estáveis de mensuração. Tais escalas possibilitariam a realização de pesquisas que permitiriam a construção de conhecimento decorrente da observação de relações consistentes entre o autoconceito profissional e outros fenômenos, também ocorridos no cenário organizacional.

Portanto, buscando alcançar o objetivo de construir uma escala de autoconceito profissional com maiores índices de confiabilidade, foram realizados 2 estudos. No primeiro, a escala foi construída e validada em uma amostra de estudantes universitários e no segundo, após a validação feita no estudo 1, a escala foi testada em uma amostra de trabalhadores. Para facilitar a leitura e compreensão do leitor, os estudos serão apresentados separadamente.

Estudo 1

Método

Para a realização deste estudo, tomou-se como ponto de partida as escalas de avaliação do autoconceito profissional proposta por Costa (1996) e a proposta por Tamayo (2002). A primeira é composta por 43 itens agregados em seis fatores, enquanto a segunda é composta por 29 itens distribuídos em quatro fatores. A essas escalas foram inseridas mudanças conforme especificado a seguir.

Procedimento

Na fase de construção dos itens da escala, diferentes procedimentos foram adotados. Inicialmente, estudantes de Psicologia, membros de grupos de pesquisa, realizaram uma análise de discriminação semântica dos itens classificando-os nas dimensões propostas por Costa (1996) e Tamayo (2002), respectivamente, segundo as dimensões constitutivas definidas por cada autor. A realização desta tarefa demonstrou falta de convergência entre a maioria dos itens e a dimensão à qual teoricamente pertenciam ou ainda dificuldade de identificação do aspecto focado pelo item. Posteriormente, um grupo de trabalhadores (4 homens e 3 mulheres) participou, por meio de entrevistas semi-estruturadas, da fase de levantamento de indicadores de autoconceito profissional.

Com base nos indicadores fornecidos pelos entrevistados, itens foram criados e inseridos juntamente com alguns dos existentes nas escalas de Costa, (1996) e Tamayo (2002). O critério de manutenção dos itens dessas escalas foi a avaliação de adequação resultante da análise de discriminação semântica quanto a dimensão teórica à qual pertenciam. Adicionalmente, a redação desses itens foi ajustada com o objetivo de torná-los mais semelhantes aos novos, criados com base nas entrevistas. Este novo conjunto de itens passou por um processo de validação por juízes do qual participaram psicólogos com formação em nível de doutorado, alunos de doutorado em Psicologia e alunos de mestrado em

Psicologia. Finalmente, o novo conjunto de itens foi submetido à validação semântica na qual testou-se a pertinência da linguagem utilizada, considerando a população (trabalhadores com nível secundário de educação) na qual a pretendi-se aplicar o instrumento.

Amostra

Para a realização dos procedimentos de evidência de validade psicométrica, trabalhou-se com uma amostra composta por 507 estudantes de graduação e pós-graduação de diversas faculdades e universidades situadas em Brasília e Goiânia, sendo que após procedimentos de limpeza de dados, este número decresceu para 505 casos. Desta amostra final, 309 participantes eram do sexo feminino, 193 do sexo masculino e três casos omissos. Além disso, 87% da amostra tinham idade entre 19 e 40 anos. Todos os participantes já haviam tido alguma experiência de trabalho, sendo que destes 91% estavam empregados. Quanto ao cargo que ocupavam, a maioria (79,4%) não era chefe e se considerou membro de uma equipe de trabalho, 84%.

Instrumento

Tendo em vista que o ponto de partida da escala validada neste estudo foi escalas de mensuração já existentes, cabe destacar os itens mantidos dessas escalas. Da escala de Costa (1996), 16 itens foram mantidos e 25 novos itens foram gerados. Adicionalmente, 8 itens da escala de Tamayo (2002) foram acrescentados, por serem considerados pertinentes às dimensões do construto. Assim, após a evidência de validade semântica e por juízes, a escala resultante ficou composta por 49 itens distribuídos em 6 dimensões (Realização, Competência, Autonomia, Ajustamento, Autoconfiança e Saúde). Os fatores são bastante semelhantes aos da escala de Costa (1996), mas foram redefinidos com base na literatura revisada.

Análise dos dados

Uma vez que o objetivo da pesquisa foi validar psicometricamente uma escala de mensuração do autoconceito profissional, as análises de dados realizadas foram condizentes com esse objetivo. Assim, em primeira instância, realizaram-se procedimentos de estatística descritiva com o objetivo de verificar tanto a normalidade da distribuição das respostas em cada item, quanto as medidas de tendência central e desvio (media aritmética e desvio padrão). Num segundo momento, foi realizada uma análise fatorial com o objetivo de identificar a solução fatorial mais satisfatória da escala em desenvolvimento. Finalmente, investigou-se a consistência interna dos fatores extraídos adotando-se, para tanto, o cálculo do Alfa de *Cronbach* assim como a media aritmética da correlação item-total.

Resultados

O primeiro passo seguido para a validação da escala de avaliação do autoconceito profissional foi a realização de uma análise exploratória dos dados coletados. Foram desconsiderados aqueles questionários que apresentaram mais de 50% dos itens sem resposta, o que significou a exclusão de 2 participantes. O segundo passo consistiu na verificação da normalidade da distribuição das respostas dos participantes. Embora Pasquali (2005) afirme que a análise fatorial é uma técnica robusta à falta de normalidade, Miles e Shevlin (2001) defendem que a presença de anormalidade na distribuição das respostas pode tornar a solução fatorial identificada menos estável. Por esta razão foi tomada a decisão de realizar ajustes à procura de reduzir a discrepância entre as distribuições empíricas e a curva normal. Para operacionalizar essa investigação, foi realizado o cálculo do *skweness* e da *kurtosis* e seguidos os procedimentos sugeridos por Milles e Shevlin (2001). Assim, os casos extremos univariados tiveram suas respostas substituídas pelo valor bruto imediatamente próximo na escala de resposta.

Uma vez realizados os ajustes necessários, iniciou-se a análise fatorial exploratória com as seguintes etapas: verificação da fatorabilidade da matriz, extração dos fatores, verificação da pertinência teórica dos itens e dos conjuntos e, finalmente, verificação da consistência interna dos fatores resultantes.

A inspeção da matriz revelou que os valores das correlações significativas variaram de 0,08 a 0,67. A maioria destas (78,1%) ficou entre 0,11 e 0,30, sendo consideradas, segundo Cohen (1988) citado em Miles e Shevlin (2001), como correlações moderadas. O cálculo de índice de adequação da amostra, KMO (= 0,86), indicou a pertinência da fatorabilidade da matriz, que também foi confirmada pela significância do teste de esfericidade Barlett. A partir desses resultados, foi considerado pertinente enfrentar o desafio de reduzir o conjunto de itens a fatores.

Em seguida, procedeu-se à investigação do número adequado de fatores a extrair. Para isso, foi realizada, primeiramente, a análise dos componentes principais que evidenciou a existência de mais do que um componente. Em seguida, e para identificar o número de possíveis fatores, os seguintes critérios foram utilizados: análise dos valores dos *eigenvalues* (para a definição de número máximo de fatores tolerados pela matriz de dados), observação da porcentagem da variância explicada (critério de 3%) e análise do *scree plot*. Juntamente com esses critérios matemáticos foi considerada a pertinência da solução identificada, tendo em vista as definições teóricas e conceituais apresentadas na literatura.

A análise dos critérios acima mencionados (matemáticos e teóricos) levou a concluir a respeito da pertinência de extrair cinco fatores. Em função, portanto, dos achados teóricos e dos instrumentos já existentes (Costa, 1996; Tamayo, 2002), considerou-se a retenção de 5 fatores para a escala de autoconceito profissional, conforme apontado, de maneira adicional, pelo teste *scree plot*.

Os fatores descritos na tabela foram extraídos por meio da utilização do método de análise fatorial dos eixos principais (*Principal Axis Factoring* - PAF). Utilizou-se rotação oblíqua dos fatores com o método *Promax*. Com objetivo de investigar a adequação da solução resultante, foi realizada a inspeção das cargas fatoriais dos 49 itens, que revelou que nem todos os itens contribuíam para mensuração dos fatores e, portanto, precisavam ser excluídos.

A exclusão dos itens foi realizada considerando a proposta de Laros (2005) quanto ao valor absoluto mínimo aceitável para a carga fatorial do item (0,30). De maneira adicional, foi analisada a diferença entre os valores absolutos das cargas fatoriais principais de um item, a qual deve ser maior que 0,10. Paralelamente, atentou-se ao fato de haver similaridade entre o conteúdo do item e o domínio teórico do construto (Laros & Puente-Palacios, 2004). A aplicação destes procedimentos resultou na exclusão de 12 itens, restando, assim, 37 itens na solução fatorial considerada a mais satisfatória, a qual explica 45,24% da variância. Após a identificação dos fatores, a consistência interna de cada um foi verificada. Os valores do alfa de *Cronbach* dos fatores oscilaram entre 0,89 e 0,59 e a correlação item-total entre 0,75 e 0,32. A Tabela 1 resume o resultado da extração fatorial considerando 5 fatores e 37 itens.

Tabela 1. Solução fatorial dos itens da escala de autoconceito profissional extraída pelo método PAF e rotação *Promax*.

Item	Fatores e comunalidades					H ²
	Realização	Autoconfiança	Competência	Saúde	Ajustamento	
AUTO47	0,85					0,69
AUTO15	0,76					0,60
AUTO24	0,72					0,55
AUTO33	0,72					0,57
AUTO2	0,71					0,54
AUTO31	0,69					0,60
AUTO10	0,49					0,27
AUTO36		0,73				0,48
AUTO42		0,64				0,44
AUTO12		0,60				0,35
AUTO23		0,59				0,38
AUTO37		0,52				0,29
AUTO3		0,49				0,30
AUTO21		0,48				0,25
AUTO6		0,43				0,19
AUTO27		0,42				0,34
AUTO25		0,40				0,24
AUTO45		0,37				0,24
AUTO46			0,72			0,48
AUTO43			0,69			0,42
AUTO32			0,68			0,42
AUTO44			0,66			0,47
AUTO8			0,53			0,28
AUTO39			0,43			0,39
AUTO48			0,41			0,33
AUTO49			0,37			0,29
AUTO34			0,31			0,18
AUTO26				0,73		0,53
AUTO11				0,65		0,42
AUTO19				0,61		0,40
AUTO17				0,58		0,39
AUTO1				0,36		0,15
AUTO38					0,63	0,41
AUTO7					0,51	0,24
AUTO20					0,47	0,21
AUTO9					0,45	0,19
AUTO14					0,32	0,21
X da carga fatorial	0,71	0,52	0,53	0,59	0,48	-
Alfa ()	0,89	0,81	0,80	0,72	0,59	-
X r item-total	0,67	0,42	0,50	0,49	0,35	-

Conforme pode ser observado, os resultados apresentados na tabela indicam a adequação estatística de quatro dos cinco fatores da escala de autoconceito profissional. A análise da tabela permite verificar, também, que a consistência interna desses quatro fatores é satisfatória. Em relação ao fator cinco, entretanto, observa-se inadequação uma vez que os itens que o compõem apresentam cargas fatoriais mais baixas que as de outros fatores (média aritmética), assim como confiabilidade interna do fator comprometida.

Cabe ressaltar, que além de verificar psicometricamente a associação dos itens aos fatores, foram realizadas também análises do conteúdo teórico dos

itens. Com isso, objetivou-se investigar se os itens representavam o construto teórico, ou *theta*, de maneira adequada. Apesar da fragilidade do fator 5, observou-se que todos os conjuntos de itens que compõem os 5 fatores apresentaram conteúdo pertinente ao construto abordado. Por esta razão, optou-se por manter esse fator no instrumento, uma vez que a escala seria aplicada novamente no estudo 2 em uma amostra de trabalhadores. Dessa forma, a escala de autoconceito profissional ficou composta por 37 itens distribuídos em 5 fatores (Realização, Competência, Autoconfiança, Saúde e Ajustamento). A definição teórica de cada um está apresentada no Quadro a seguir.

Quadro 1. Definição dos fatores da escala de Autoconceito no Trabalho.

Fator	Definição
1 – Realização	Percepção do indivíduo sobre o seu sucesso profissional, aspirações e ideais alcançados por meio do trabalho.
2 – Competência	Percepção do indivíduo sobre suas capacidades, habilidades e aptidões para realizar o trabalho.
3 – Autoconfiança	Percepção do indivíduo sobre a confiança em si mesmo para realizar o seu trabalho.
4 – Saúde	Percepção do indivíduo se o trabalho ou os fatos que o envolvem podem afetar sua saúde.
5 – Ajustamento	Percepção do indivíduo sobre sua adaptação às regras e normas da organização.

Estudo 2

Método

Para a realização deste estudo o ponto de partida constitui a escala de autoconceito profissional cujo desenvolvimento foi apresentado no estudo 1, e em relação à qual foram identificados resultados que evidenciaram a pertinência de mais investigações com o objetivo de compreender, de melhor maneira, a sua estrutura empírica.

Procedimento

No estudo 2, em função das especificidades das duas empresas onde a pesquisa foi realizada, a coleta foi presencial e via intranet. Assim sendo, em uma das empresas, os questionários foram aplicados pela própria pesquisadora e recolhidos imediatamente após o preenchimento destes pelos membros das equipes. Já na outra empresa foi preparada uma página na *web* com os questionários e foi enviado o *link* para acesso destes à gerente de recursos humanos, que o encaminhou para os membros das equipes. Os questionários respondidos ficavam armazenados em um banco de dados, e a pesquisadora era a única que podia acessar. Essa diferença de procedimento decorreu de exigências de cada empresa.

Amostra

Os dados coletados para a realização do presente estudo foram obtidos de duas empresas privadas de Brasília que pertencem ao mesmo segmento de negócio (tecnologia da informação). Foram distribuídos 1.037 questionários, sendo 270 na primeira empresa e 767 na segunda. Os participantes pertenciam a diferentes departamentos e estavam organizados em equipes de trabalho. Dos 1.037 questionários, 451 foram devolvidos, o que resulta uma taxa de retorno de 43,5%.

Após a limpeza do banco de dados, procedimento durante o qual foram eliminados questionários de respondentes que tinham experiência profissional muito restrita em termos temporais (um mês), tinham deixado de responder mais de 50% das questões apresentadas, ou mostraram invariância total nas respostas fornecidas, a amostra ficou composta por 405 participantes. Desse total, 244 pertenciam à empresa 1 e 161 à empresa 2. Em relação às características demográficas e funcionais, a maioria (63,7%) era do sexo masculino, não comandava a equipe (77,3%) e estava cursando ou já possuía nível superior (64,5%). A média de idade foi de 30,2 anos e o desvio-padrão foi de 7,4. Em relação ao tempo de serviço nas empresas, a média foi de 3,2 anos e o desvio-padrão foi de 2,6.

Instrumento

106 | O instrumento utilizado nesse estudo foi aquele já examinado no estudo 1 composto por 37 itens referentes às percepções de autoconceito profissional, respondidos em uma escala de frequência de 5 pontos que variava de nunca a sempre. Os itens constitutivos da escala, conforme mostrado, estavam agregados em 5 fatores e conseguiram explicar 38,05% da variância do fenômeno em questão.

Análise dos dados

A investigação das características psicométricas desta versão da escala, testada numa amostra de trabalhadores, foi realizada adotando-se os mesmos procedimentos aplicados no estudo 1, os quais resumidamente referem-se à análises descritivas e exploratórias.

Resultados

Da mesma forma que no estudo 1, antes de iniciar a análise do instrumento, um exame preliminar do banco de dados foi realizado. Após a eliminação dos dados dos sujeitos que não respondiam às características definidas para a pesquisa, verificou-se a normalidade nas respostas, para os valores do *skewness* e *kurtosis*, conforme sugerido por Miles e Shevlin (2001).

Uma vez realizados os ajustes necessários para aproximar a distribuição dos dados coletados à curva normal, os quais foram aplicados em menos de 5%

das respostas da amostra, investigou-se a possibilidade de se reduzir os dados da escala de autoconceito profissional a fatores. A inspeção da matriz de correlações, o valor do KMO (0,89) e o teste de esfericidade de Barlett indicaram a fatorabilidade da matriz. Uma vez concluída esta tarefa, investigou-se a presença de mais do que um fator na matriz geral de dados, mediante a análise dos componentes principais. Em seguida, a análise da magnitude dos *eigenvalues* indicou a pertinência de se reduzir o construto em até 7 fatores (segundo o critério de valores dos *eigenvalues* superiores a 1), 6 fatores (segundo o critério de 3% da variância explicada) e 5 fatores, de acordo com o teste *scree plot*.

A estrutura mais satisfatória, tanto de uma perspectiva teórica como psicométrica, foi composta por 4 fatores extraídos com rotação *Promax*, uma vez que a inspeção de 5 fatores, indicou que o fator *ajustamento* (quinto fator encontrado também na validação da escala no estudo 1), composto por 3 itens, apresentava índice de confiabilidade bastante baixo ($= 0,45$). Dessa forma, optou-se por excluir os itens que compunham esse fator. De maneira adicional, foram excluídos outros seis itens por não contribuírem para mensuração de nenhum fator, já que apresentavam cargas fatoriais inferiores a 0,30 ou possuíam cargas fatoriais praticamente iguais em mais de um fator (itens complexos).

Portanto, foram excluídos 9 itens e a escala final de autoconceito profissional ficou composta por 28 itens distribuídos em 4 fatores, que explicam 49,7% da variância do fenômeno. As cargas fatoriais dos itens, os índices de confiabilidade (alfa e médias aritméticas das correlações item-total) podem ser verificadas na Tabela 2.

Tabela 2. Solução fatorial dos itens da escala de autoconceito profissional testada em membros de equipes de trabalho.

Item	Conteúdo resumido do item	Fatores e Comunalidades				
		Realização	Autoconfiança	Competência	Saúde	H ²
02	Realizo-me profissionalmente no trabalho	0,85				0,66
18	Minhas aspirações profissionais são atendidas	0,82				0,65
35	Considero meu trabalho atividade prazerosa	0,79				0,62
24	Sinto-me realizado com minha participação na empresa	0,79				0,59
22	Falo sobre meu trabalho com entusiasmo	0,74				0,65
12	Tarefas que executo se aproximam do que idealizei	0,72				0,53
08	Realizo alguns objetivos pessoais por meio do trabalho	0,63				0,36
01	Acredito que posso alcançar metas profissionais	0,49				0,33
34	Sou capaz de atingir os resultados esperados no trabalho		0,72			0,47
29	Realizo um trabalho de boa qualidade na empresa		0,68			0,43
27	Busco as informações de que preciso		0,55			0,28
15	Acredito no potencial para superar obstáculos		0,54			0,33
06	Sou capaz de realizar atividades exigidas no trabalho		0,50			0,26
11	Sou atencioso com os que solicitam minha contribuição		0,43			0,15
25	Mantenho relações cordiais com colegas de trabalho		0,40			0,17
32	Tenho sucesso nas atividades profissionais que realizo		0,39			0,35
37	Minhas contribuições são importantes para a equipe		0,39			0,30
10	Meus colegas buscam minha ajuda para tomar decisões			0,85		0,56
30	Meus colegas me consultam para solucionar problemas			0,76		0,57
26	Sou solicitado para resolver problemas complexos			0,59		0,44
17	Tenho autonomia para representar meus colegas			0,45		0,37
36	Meu superior me considera uma pessoa independente			0,38		0,27
19	Sou exigente com as atividades dos meus colegas			0,37		0,30
20	Tenho dores de estômago devido a pressão no trabalho				0,75	0,54
09	Sinto dores de cabeça devido às tensões				0,66	0,53
13	Perco sono devido às atividades no trabalho				0,61	0,34
04	Tenho desarranjos intestinais devido à pressão				0,59	0,31
31	Sinto-me fisicamente cansado				0,51	0,39

Conforme a Tabela 3 mostra, os fatores constituídos pela agregação dos itens mostram-se adequados, pois as cargas fatoriais com que se apresentam satisfazem os critérios de valor mínimo da carga (Laros, 2005) uma vez que o valor mais baixo foi = 0,37 estando, portanto, acima do limite mínimo estabelecido. O valor das comunalidades evidencia que a solução fatorial adotada explica percentuais consideráveis da variância de cada item. Adicionalmente, pode ser observado que cada fator aborda um conteúdo teoricamente homogêneo e pertinente ao conceito sob análise e, finalmente, a confiabilidade interna das sub-escalas se mostra adequada, tanto quando investigada por meio da magnitude do alfa de *Cronbach* como quando calculada a média aritmética da correlação item-total.

Após concluir a respeito da pertinência da solução fatorial identificada, foi realizada uma análise de correlações entre os escores totais calculados para cada fator. Tendo em vista que a magnitude dessas correlações bivariadas oscilaram entre 0,14 e 0,45, foi levantada a hipótese da existência de uma fator de segunda ordem. A análise dessa hipótese foi realizada forçando-se a extração de 2 fatores, a partir dos escores de cada fator, com o método PAF e rotação *Varimax*. Os resultados mostram que um fator de segunda ordem agrega os fatores competência, realização e autoconfiança. A maior carga fatorial é do fator competência (0,83) seguido do fator realização (0,58). Esses três fatores representam o núcleo central do autoconceito e o fator saúde, por não ter se agregado ao fator de segunda ordem, pode ser considerado como sendo periférico ao construto subjacente.

A comparação desses resultados com os encontrados no estudo 1 indica que a estrutura das escalas foi parcialmente corroborada. As implicações teóricas e práticas desses achados serão discutidas a seguir.

2. Discussão e considerações finais.

A recente atenção dada pelos pesquisadores ao estudo do autoconceito profissional reforça a importância desse construto na compreensão do comportamento humano no contexto de trabalho. Conforme apresentado, pesquisas têm sido realizadas com intuito de verificar a influência das dimensões do autoconceito em aspectos como comprometimento organizacional, configurações de poder, entre outros (Costa, 2002; Tamayo & Souza, 2001). Para isso, portanto, é fundamental utilizar em pesquisas medidas confiáveis e válidas que permitam apreender o construto de interesse.

Foram encontrados apenas 2 instrumentos de mensuração do autoconceito profissional. A divergência na estrutura fatorial destes, assim como nos resultados de pesquisas, indicaram a pertinência de investir na construção de um

instrumento que mensurasse de maneira mais efetiva o referido construto.

A partir dos resultados do estudo 1, verificou-se que a escala de autoconceito profissional, quando validada em uma amostra de estudantes universitários, apresentou uma estrutura composta por 5 fatores. Destes, os fatores realização, competência e autoconfiança foram os que apresentaram o maior número de cargas elevadas, assim como os maiores índices de confiabilidade. Além disso, as maiores correlações ocorreram entre eles. Em contrapartida, os fatores saúde e ajustamento apresentaram menores índices de confiabilidade, sendo que o fator ajustamento apresentou um alfa de 0,59. Observando-se as cargas fatoriais dos itens da escala no estudo 1, verifica-se que somente 5 estão abaixo de 0,40, indicando, dessa forma, a qualidade da solução fatorial encontrada, assim como a magnitude da contribuição de cada item na mensuração do construto subjacente. Os alfas dos fatores realização, competência e autoconfiança são superiores aos encontrados por Costa (1996), para os mesmos fatores, da mesma forma como as cargas fatoriais médias dos dois primeiros. Esses dados sinalizam uma melhoria na solução fatorial se comparada com aquela que caracteriza a escala original. Ainda assim, é imprescindível lembrar o leitor que o quinto fator identificado no estudo 1 tinha um desempenho pobre, precisando, desta forma, de urgente revisão. Resumindo, os resultados encontrados no estudo 1 evidenciaram que a escala validada na amostra de estudantes, apesar de apresentar características psicométricas melhores que outras escalas encontradas na literatura, ainda precisava de ajustes e a validação em uma equipe de trabalho indicou que efetivamente o fator ajustamento deveria ser excluído, conforme mostram os resultados do estudo 2.

A testagem da escala na amostra de membros de equipes (estudo 2) mostrou que, na verdade, 4 fatores compõem o construto, uma vez que o fator ajustamento, encontrado na primeira validação, foi excluído. Dessa forma, as percepções do indivíduo acerca de seu ajustamento no trabalho não foram contempladas pelo instrumento utilizado nessa pesquisa. Tal resultado não significa que as percepções de ajustamento não façam parte do construto autoconceito no trabalho. De acordo com os embasamentos teóricos que sustentam a definição adotada nesta pesquisa para o autoconceito profissional, acredita-se que esse construto também seja composto pela percepção de ajustamento social no ambiente de trabalho. Portanto, pesquisadores que tenham interesse em estudar esse fenômeno devem enfrentar o desafio de construir itens que capturem adequadamente essas percepções dos trabalhadores.

Em função da especificidade das atividades realizadas pelos trabalhadores estudados nessa pesquisa (todos eram membros de equipes de trabalho), entretanto, levanta-se a hipótese explicativa de que, nesse caso, as regras sociais do grupo sejam mais relevantes do que as normas da organização no que diz respeito ao cumprimento de horários, adequação de vestimentas, etc, aspectos esses indagados pelos itens do fator ajustamento. Para atingir seus resultados,

essas equipes precisam de certa autonomia e têm considerável liberdade para criar suas próprias normas e regras de funcionamento. Sendo assim, deixaria de haver razão para mensurar o ajustamento desses indivíduos às normas da organização, uma vez que o ajustamento está de acordo com as normas da equipe e estas nem sempre são as mesmas exigidas pela organização.

No estudo 2, somente 4 itens apresentaram cargas fatoriais abaixo de 0,40, sendo que dois dos itens que tiveram cargas baixas no estudo 1 foram excluídos no estudo 2, pois faziam parte do fator ajustamento. Esse resultado mostra que houve uma melhora na qualidade da solução fatorial encontrada no segundo estudo, uma vez que foram excluídos alguns itens que apresentaram uma contribuição pobre para a mensuração do construto.

Apesar dos índices de confiabilidade no estudo 1 serem um pouco mais elevados para os fatores competência e autoconfiança do que no estudo 2, em ambos os estudos esses valores foram superiores aos encontrados por Costa (1996), indicando que houve também melhoras no instrumento. Verifica-se ainda incremento na porcentagem da variância explicada pelo instrumento do estudo 2 (49,7%) em relação ao instrumento construído por Costa (1996) (47,1%). Logo, esta versão da escala consegue capturar de maneira mais precisa o fenômeno de interesse, se comparado com a versão anterior.

A extração do fator de segunda ordem indica que o fator competência (carga fatorial = 0,83) é o melhor representante do construto autoconceito, seguido do fator realização (carga fatorial = 0,58) e autoconfiança (carga fatorial = 0,56). Uma análise mais cuidadosa do conteúdo teórico dos itens e da definição dos fatores mostra que, com exceção do fator ajustamento, todas as dimensões contempladas por Costa (1996) estão presentes na escala desenvolvida nesta pesquisa. No entanto, os itens referentes à dimensão autonomia, diferentemente daqueles adotados por esta autora, capturaram percepções individuais sobre a capacidade de resolver problemas complexos sem necessidade de ajuda. Apesar da extração de apenas 4 fatores, é possível identificar que alguns itens do fator competência se referem à percepção de autonomia (“Tenho autonomia para representar meus colegas”, “Quando preciso, tomo decisões sobre meu trabalho”, “Decido a forma como realizar minhas tarefas”, “Meus colegas me consideram uma pessoa autônoma”). Hackman e Oldham (1975), citados em Breaugh (1999), consideram a autonomia no trabalho como sendo o grau em que este proporciona liberdade e independência para o indivíduo programar e determinar os procedimentos que serão usados na realização do seu trabalho. Dessa forma, verifica-se que alguns itens do fator competência efetivamente se referem às percepções de autonomia.

Portanto, a percepção que o indivíduo tem de sua competência diz respeito também a questões de autonomia, sendo pertinente considerar que a competência pode ser sinalizada a partir da capacidade que o indivíduo tem de atuar com autonomia. Ainda vale destacar que este fator é definido como sendo à percepção do indivíduo sobre sua capacidade de resolver, sem a necessidade de ajuda, problemas complexos durante o trabalho. Assim sendo, a capacidade de resolver problemas no trabalho não se desvincula da necessidade prévia de

conhecimento / competência para tal.

Cabe ressaltar que a escala dessa pesquisa foi validada utilizando o procedimento de rotação oblíqua *Promax*, enquanto Costa (1996) utilizou a rotação oblíqua *Oblimim* e Tamayo (2002) a rotação ortogonal *Varimax*. A escolha quanto ao tipo de rotação (ortogonal ou oblíqua) é uma decisão que cabe ao pesquisador. Além de ser possível defender teoricamente que as dimensões do autoconceito são correlacionadas entre si, foi observado que os fatores componentes desse construto apresentavam correlações significativas e superiores a 0,30. Sendo assim, é pertinente afirmar que a rotação oblíqua é mais adequada para analisar a estrutura fatorial do autoconceito profissional. Laros (2005) defende que o uso desse tipo de rotação produz estruturas mais convincentes e interpretáveis do que a rotação ortogonal. A diferença entre a rotação *Oblimim*, utilizada por Costa (1996), e a *Promax* está no fato de que na rotação *Promax*, além dos fatores se correlacionarem entre si, a diferença existente entre eles é enfatizada e considerada (Tabachnick & Fidel, 1996). Esse tipo de rotação produziu uma estrutura simples com 4 fatores que apresentaram cargas fatoriais satisfatórias e permitiu a verificação da existência de um fator de segunda ordem.

Por fim, a estrutura final da escala permite concluir que os procedimentos utilizados na sua construção foram válidos e eficazes. Diversos cuidados sugeridos pela literatura foram adotados, de tal forma que a solução fatorial mostrou-se adequada e estatisticamente confiável. De maneira adicional, Laros e Puente-Palacios (2004) ressaltam a importância do pesquisador na tomada de decisões envolvidas em pesquisas que visam identificar a estrutura fatorial de uma escala. Segundo eles, as decisões tomadas pelo pesquisador são de fundamental importância, pois afetarão a estrutura encontrada. A escala de autoconceito profissional desenvolvida nessa pesquisa apresentou parâmetros psicométricos adequados e válidos para representar o construto que se propunha medir.

O instrumento foi aplicado em duas amostras e apresentou medidas satisfatórias com bons níveis de precisão dos fatores. Ainda assim, pesquisas futuras precisam ser realizadas para mostrar que essa estrutura se mantém e pode ser generalizada para outras populações. No momento de construir, validar e testar um instrumento o pesquisador deve ficar atento à representatividade da população à qual será aplicada, uma vez que o fato de um instrumento mensurar o construto em uma amostra específica não garante que ele fará o mesmo em outra amostra, pois os indivíduos podem apresentar padrões de respostas diferentes em função de características específicas de cada grupo. Ainda com essas considerações, conclui-se que o trabalho realizado constitui uma contribuição ao campo da gestão de pessoas nas organizações, pois dados empíricos mostraram que o que o trabalhador pensa de si, impacta no seu comportamento e desempenho. Logo, fazer um diagnóstico sobre o autoconceito dos trabalhadores de uma organização é obter subsídios para melhor compreender os seus comportamentos.

Referências

- ARNOLD, J.; NICHOLSON, N. Construing of self and others at work in the early years of corporate careers. *Journal of Organizational Behavior*, 12, p.621-639, 1991.
- BREAUGH, J. A. Further investigation of the work autonomy scales: 2 studies. *Journal of Business and Psychology*, v.13, 357-373, 1999.
- COSTA, P. C. G. *Relações entre autoconceito e a satisfação no trabalho de funcionários de uma instituição bancária*. 1996. Dissertação (mestrado) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- COSTA, P. C. G. *O poder organizacional e a influência sobre o autoconceito no trabalho*. 2002. Tese (doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- GARDNER, D. G.; Pierce, J. L. Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group & Organization Management*, 23, p.48-70, 1998.
- LAROS, J. A. O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. In: PASQUALI, L. (Ed.). *Análise Fatorial para Pesquisadores*, Brasília.2005.
- LAROS, J. A.; PUENTE-PALACIOS, K. E. Validação cruzada de uma escala de clima social. *Estudos de Psicologia*, Natal – Rio Grande do Norte, v. 9, n.1, p.113-119, 2004.
- LEONARD, N. H., BEAUVAIS, L. L.; SCHOLL, R. W. Work motivation: The incorporation of self-concept-based process. *Human Relations*, 52, p.969-998, 1999.
- LUMMERTZ, J. G.; BIAGGIO, A. M. B. Relações entre autoconceito e nível de satisfação familiar em adolescentes. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 38, p.158-166, 1986.
- MARSH, H. W.; RICHARDS, G. E. Multidimensional self-concepts: The effect of participation in an outward bound program. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, p.195-204, 1986.
- MARKUS, H.; KUNDA, Z. Stability and malleability of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, p.858-866, 1986.
- MENESES, P. P. M. *Auto-eficácia, locus de controle, suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho*. 2002. Dissertação (mestrado) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

MILES, J.; SHEVLIN, M. *Applying regression & correlation. A guide for students and researches*. London: SAGE Publications, 2001.

NOVAES, M. H. Autoconceito, um sistema multidimensional hierárquico e sua avaliação em adolescentes. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v.37, P.27-43, 1985.

PAULINELLI, J. D. C.; TAMAYO, A. Autoconceito: Efeitos da cegueira e do sexo em adolescentes. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v.38, p.115-126, 1986.

PASQUALI, Luiz. *Análise Fatorial para Pesquisadores*. 1ªed. Brasília - DF: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida, 2005.

SOUZA, M. G. S. *O papel do autoconceito profissional na efetividade de equipes de trabalho*. 2006. Dissertação (mestrado) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L.S. *Using Multivariate Statistics*. New York: HarperCollins College Publishers, 1996.

TAMAYO, A. Escala fatorial de autoconceito. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v.33, n.4, p.87-102, 1981.

TAMAYO, A. Autoconceito y prevención. In: Rojas, J. R. (Ed.). *Quinta Antologia: Salud y Adolescencia*. San José de Costa Rica: Caja Costarricense de Seguro Social, 1993.

TAMAYO, A.; SOUZA, M. G. S. *Autoconceito profissional e comprometimento organizacional*. XXXI Reunião Anual de Psicologia, Rio de Janeiro: resumos de comunicações científicas SBP, 2001.

TAMAYO, N. *Autoconceito profissional, suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho*. 2002. Dissertação (mestrado) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.