

Verificação da Estrutura Fatorial da Escala de Autoconceito Profissional em Funcionários de Diferentes Empresas Brasileiras*

Verification of the Factorial Structure the Scale of Professional Self-Concept in the Employees of Different Brazilian Companies

Nilton Soares Formiga¹

Faculdade Internacional da Paraíba, Brasil

Luis Felipe de Oliveira Fleury²

Marcos Aguiar de Souza³

Marco Antonio Ferreira de Souza⁴

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

Resumo. Os estudos sobre o autoconceito profissional ganham cada vez mais expressão e importância, uma vez que sua compreensão pode contribuir para a explicação de importantes variáveis dentro e fora do contexto organizacional. No presente estudo, o objetivo foi investigar a estrutura fatorial da escala de autoconceito profissional em funcionários de empresas brasileiras públicas e privadas. Participaram 490 trabalhadores de 16 a 68 anos, dos quais 169 pertenciam a empresas públicas e 321 a empresas privadas. Os resultados apontam que o modelo original trifatorial da escala apresentou indicadores estatísticos que justificam a sua fidedignidade e consistência estrutural. Destaca-se então a confirmação do modelo proposto pelos autores da escala, não somente na amostra geral de trabalhadores, mas, também, separadamente em trabalhadores de empresa pública e privada, podendo assim, observar que, nas três amostras, os indicadores estiveram de acordo com o exigido na literatura estatística.

Palavras chave. Autoconceito profissional, análise fatorial confirmatória, contexto organizacional.

Abstract. The studies on the professional self-concept are increasingly expression and importance, since their understanding may contribute to the explanation of important variables within and outside the organizational context. In the present study, the objective was to investigate the factor structure of professional self-concept scale in employees of public and private Brazilian companies. 490 workers participated in the study, with 16-68 years, of which 169 belonged to public enterprises and 321 private companies. The results show that the original scale of three-factor model showed statistical indicators that justify the reliability and structural consistency. There was a confirmation of the proposed model by the authors of the scale, not only in the general sample of workers, but also separately in workers of public and private, and can therefore be observed that, in the three samples, the indicators were in agreement with the requirements in the statistical literature.

Keywords. Professional self concept, confirmatory factor analysis, organizational context.

* Este estudo foi apresentado no V Congresso Nacional de Ciências e Contábeis - AdCont Administração de 2014. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil.

¹Nilton Soares Formiga. Faculdade Internacional da Paraíba/Laureate International Universities. Dirección postal: Avenida Guarabira, 133. Bairro de Manaíra. CEP: 58038-140. João Pessoa - PB. Brasil. E-mail: nsformiga@yahoo.com

²Luis Felipe de Oliveira Fleury. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. E-mail: luis_fleury@yahoo.com.br

³Marcos Aguiar de Souza. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Email: maguiarsouza@uol.com.br

⁴Marco Antonio Ferreira de Souza. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. E-mail: marcobauhaus@gmail.com



Introdução

De maneira geral os estudos sobre o autoconceito têm o objetivo de avaliar a forma pela qual um indivíduo elabora uma leitura psicossocial sobre si mesmo, os outros e o ambiente do seu entorno. Considerada uma autoavaliação, esta representa como o indivíduo desenvolve auto-esquemas que contribuam para o entendimento dos eventos e relações interpessoais, bem como, dos traços de personalidade que a pessoa possa manifestar na dinâmica indivíduo-sociedade, o que faz desse conceito um bom marcador para estudar as dinâmicas organizacionais (Tamayo, 1993; Costa, 2002; Goñi & Fernández, 2009).

O construto do autoconceito tem como base a relação sócio-humana para gerar uma espécie de filtro interpretativo que contribua na avaliação de outras pessoas e as situações do entorno psicossocial; apesar de ser uma variável que é enfatizada, a partir dos estudos de W. James, nos estudos da Psicologia, tinha quanto objetivo atribuir diferença em variados tipos de 'eu' (Self), vindo apenas, recentemente, a ser considerada pelos pesquisadores no âmbito profissional e de trabalho a necessidade de se avaliar a existência de uma imagem do eu voltada para tal contexto, capaz de modificar e reestruturar-se com o desenvolvimento sujeito-ambiente, justamente, por ser dinâmico e que coopera, por meio de um processo de mediação, para formação da percepção das influências na formação da identidade pessoal (L'ecuyer, 1978; Sedikides & Skowronski, 1997; Tamayo et al., 2001; Cerqueira et al., 2004; Goñi & Fernández, 2009; Henriques, 2009).

De acordo com os autores supracitados, assume-se que os indivíduos que se percebem competentes em áreas que julgam importantes têm um maior autoconceito. Por outro lado, aqueles que se percebem incompetentes nas mesmas áreas apresentam um autoconceito baixo. Esta imagem do eu no âmbito organizacional, portanto, está associada ao julgamento do indivíduo quanto a sua competência e administração desta na dinâmica das organizações. Todavia, apesar do construto do autoconceito confundir-se com o da auto-eficácia, é preciso salientar que o, primeiro, refere-se a uma avaliação pessoal a respeito das aptidões, interesses, valores, escolhas e crenças relativas a si mesmo, enquanto o segundo construto diz respeito

ao julgamento em relação as capacidades pessoais com foco no desempenho de tarefas, tendo por base a motivação (Bardagi & Boff, 2010); isto é, de acordo com Neves e Faria (2009, p. 208), "a auto-eficácia refere-se à crença ou expectativa de que é possível, através do esforço pessoal, realizar com sucesso uma determinada tarefa e alcançar um resultado desejado, enquanto o autoconceito é uma representação que o próprio sujeito faz sobre si mesmo".

Os estudos sobre o autoconceito profissional tem se tornado importante no contexto organizacional, uma vez que a compreensão desse construto contribuiria na promoção de outras dimensões da personalidade, tais como, o relacionamento interpessoal e a satisfação do indivíduo consigo mesmo (Roque & Veiga, 2007). Sendo assim, por existir, no ambiente profissional, uma relação entre os papéis exercidos pelo indivíduo na sociedade e o contexto profissional, julga-se que o autoconceito seja relevante na constituição da identidade do sujeito em sua profissão; esta contribui para a inserção do sujeito no mundo e no trabalho e sua relação com o outro (Coutinho, Kravulski & Soares, 2007). De maneira semelhante a do autoconceito geral, o autoconceito profissional é um construto multideterminado e que engloba a existência de diferentes percepções que um indivíduo tem de si mesmo no contexto de trabalho (Novaes, 1985; Souza & Puente-Palacios, 2007).

Porém, deve-se considerar que o autoconceito profissional não é uma variável que ocorreria isoladamente; isto é, o autoconceito profissional é um construto construído na interação com o outro e na convivência com os colegas de trabalho. De acordo com Machado (2003), o fato de viver sob uma estrutura organizacional, permite ao indivíduo se conformar com as práticas e hábitos da organização, assimilando suas normas de comportamento e estabelecendo vínculos afetivos com as pessoas do seu entorno profissional. Portanto, a identidade profissional define temas e padrões dominantes na vida do indivíduo, apontando para a razão de suas escolhas e assim favorecer uma coerência e integração entre os diferentes elementos de autoconceito na sua dinâmica profissional (Shein, 1996; Segabinazzi, 2007).

Para Guimarães e Grubits (2004), o autoconceito profissional compõe-se das habilidades e capacidades que o sujeito tem que desenvolver em seu ofício, o quanto ele julga ser eficaz e competente naquilo que faz e o quanto ele percebe ser reconhecido pelos seus pares, superiores e subordinados. Com isso, baseado no modelo utilizado por Costa (2002) e na escala utilizada por Souza (2006), considerando a sua forma reduzida, tendo em vista serem os primeiros estudos que propõem uma medida do autoconceito no espaço das organizações, estes autores, consideram que o autoconceito é formado por três fatores: autoconfiança (Percepção do indivíduo sobre a confiança em si mesmo para realizar seu trabalho), competência (Percepção do indivíduo sobre suas capacidades, habilidades e aptidões para realizar o trabalho) e realização (Percepção do indivíduo sobre o seu sucesso profissional, aspirações e ideais alcançados por meio do trabalho) (Souza, 2006).

De forma geral, Tamayo e Abbad (2006) compreendem o autoconceito como a percepção que o indivíduo tem de si mesmo em relação ao trabalho e suas tarefas, refletindo como o indivíduo se percebe em seu trabalho, no que diz respeito às suas tarefas, à organização onde trabalha e aos outros significativos na situação de trabalho. Partindo dessa perspectiva, via-se como necessária uma medida que avaliasse o autoconceito da pessoa no seu local de trabalho; sendo assim, os autores supracitados, validaram e verificaram a organização fatorial de uma escala de autoconceito profissional observando que os fatores salientados por Costa (2002), por exemplo, competência, realização e autoconfiança, representam o núcleo central do autoconceito, mas, tendo a dimensão saúde, para essa medida, considerada como organização periférica do referido construto.

Assim, devido a importância da avaliação e administração deste construto em pesquisas sobre autoconceito profissional é que ele tem sido relacionado a diferentes variáveis, como satisfação profissional (Roque & Veiga, 2007), suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho (Tamayo & Abbad, 2006), motivação (Cerqueira et al., 2004), burnout (Friedman & Farber, 1992), resiliência (Emílio & Martins, 2012), entre outras.

Com isso, o presente estudo tem como objetivo avaliar de forma mais robusta e consistente a organização fatorial da Escala de Autoconceito

Profissional (ver anexo); para tanto, utilizou-se o cálculo da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) através da metodologia da modelagem de equações estruturais. Tais técnicas são mais rigorosas do que a análise realizada para adaptação e validação da EAP por Souza e Puente-Palacios (2007), uma vez que permite verificar diretamente uma estrutura teórica proposta.

Método

Participantes

O estudo foi composto por uma amostra de 490 trabalhadores de diferentes empresas, de 16 a 68 anos ($M = 30.52$; $DP = 9.95$), dos quais 169 pertenciam a empresas públicas e 321 a empresas privadas, destes, prevaleceram os sujeitos do sexo feminino (59%) e 54% afirmaram ser solteiros.

Instrumentos

Os participantes responderam ao instrumento Escala de Autoconceito Profissional – EAP, a qual foi validada por Souza e Puente-Palacios (2007). Os autores realizaram dois estudos; no primeiro estudo compuseram 505 estudantes de graduação e pós-graduação e no segundo, participaram 405 trabalhadores de duas organizações de trabalho. O instrumento construído no primeiro estudo foi composto por um instrumento com 49 itens respondidos em uma escala de cinco pontos.

A solução fatorial foi composta de 5 fatores (37 itens) explicando 45.24% da variância fatorial e apresentaram alfa de Cronbach entre .88 e .55. Adotando os critérios anteriores (KMO, teste de Bartlett, com método *Principal Axis Factoring* (PAF) e rotação Promax) a escala no estudo 2 ficou composta por 28 itens distribuídos em 4 fatores (realização, competência, autoconfiança e saúde), explicando 49.7% da variância com alfas entre .76 e .90; apesar desses resultados, vale destacar que o fator saúde foi excluído devido ao baixo valor do alfa e sua variabilidade explicativa na amostra.

Procedimentos

Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações previstas na Resolução 196/96 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia on Brasil.

Definir um procedimento padrão em que consistia em aplicar a Escala de Autoconceito Profissional - EAP, coletiva e/ou individualmente, nas empresas da cidade do Rio de Janeiro-RJ. Colaboradores com experiência prévia na administração e avaliação de instrumento psicológicos, ficaram responsáveis pela coleta dos dados, os quais se apresentavam nas empresas como interessados em conhecer as opiniões e os comportamentos das pessoas sobre as situações apresentadas nos instrumentos.

Solicitou-se a colaboração voluntária das pessoas no sentido de responderem um questionário breve e, após estarem cientes das condições de participação na pesquisa, assinar termo de consentimento. Foi-lhes dito que não havia resposta certa ou errada, e que respondessem individualmente; a todos era assegurado o anonimato das suas respostas informando que estas seriam tratadas em seu conjunto.

Apesar de se tratar de um instrumento auto-aplicável, contando com as instruções necessárias para que possam ser respondidos, os colaboradores na aplicação estiveram presentes durante toda a aplicação para retirar eventuais dúvidas ou realizar esclarecimentos que se fizessem indispensáveis. Um tempo médio de 50 minutos foram suficientes para concluir essa atividade.

Quanto à análise dos dados, tomando como base o estudo de Souza e Puente-Palacios (2007), realizou-se uma análise fatorial confirmatória, com o objetivo de testar a adequação do modelo trifatorial encontrado pelas autoras. Considerou-se como entrada a matriz de covariâncias, tendo sido adotado o estimador ML (*Maximum Likelihood*). Este tipo de análise estatística é mais criteriosa e rigorosa do que a análise realizada para adaptação e validação da escala, uma vez que permite testar diretamente uma estrutura teórica proposta. Esta análise apresenta alguns índices que permitem avaliar a qualidade de ajuste do modelo proposto (Byrne, 1989; Tabachnick & Fidell, 1996; Van De Vijver & Leung, 1997; Kelloway, 1998; Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005; Bilich, Silva & Ramos, 2006), por exemplo:

- O χ^2 (qui-quadrado) testa a probabilidade de o modelo teórico se ajustar aos dados; quanto maior este valor, pior o ajustamento. Tal índice tem sido pouco empregado na literatura, sendo mais comum considerar sua razão em

relação aos graus de liberdade (χ^2/gf). Neste caso, valores até 3 indicam um ajustamento adequado.

- Raiz Quadrada Média Residual (RMR), que indica o ajustamento do modelo teórico aos dados, na medida em que a diferença entre os dois se aproxima de zero (Joreskog & Sörbom, 1989).

- O *Goodness-of-Fit Index* (GFI) e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI) são análogos ao R^2 em regressão múltipla. Portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Estes variam de 0 a 1, com valores na casa dos .80 e .90, ou superior, indicando um ajustamento satisfatório (Hair et al., 2005; Bilich et al., 2006).

- A *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA), com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é considerado um indicador de “maldade” de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o RMSEA se situe entre .05 e .08, aceitando-se valores de até .10 (Garson, 2003; Kelloway, 1998).

- O *Comparative Fit Index* (CFI) - compara de forma geral o modelo estimado e o modelo nulo, considerando valores mais próximos de um como indicadores de ajustamento satisfatório (Hair et al., 2005; Bilich et al., 2006).

- *Tucker-Lewis Index* (TLI), apresenta uma medida de parcimônia entre os índices do modelo proposto e do modelo nulo. Varia de zero a um, com índice aceitável acima de .90 (Bilich et al., 2006).

- *Expected Cross-Validation Index* (ECVI) e o *Consistent Akaike Information Criterion* (CAIC) são indicadores geralmente empregados para avaliar a adequação de um modelo determinado em relação a outro. Valores baixos do ECVI e CAIC expressam o modelo com melhor ajuste.

Resultados y Discussão

A fim de atender ao objetivo principal do presente estudo, empregou-se o pacote estatístico AMOS 21.0 para efetuar uma análise fatorial confirmatória hipotetizando o modelo trifatorial observado por Souza e Puente-Palacios (2007). Pretendeu-se, com isso, confirmar a organização item-fator observado pelos autores. No presente estudo, buscou-se avaliar a estrutura fatorial tanto para a amostra

geral quanto para a amostra isolada dos funcionários da empresa pública e privada.

Verificou-se a estrutura de três fatores da escala avaliada; optou-se por deixar livre as covariâncias (ϕ , φ), que revelaram indicadores de qualidade de ajuste para o modelo proposto próximos as recomendações apresentadas na literatura (Byrne, 1989; Tabachnick & Fidell, 1996; Van De Vijver & Leung, 1997).

De acordo com os resultados obtidos nas análises, o modelo trifatorial apresentou indicadores estatísticos que justificam a sua fidedignidade e consistência estrutural. Assim sendo, é possível destacar a confirmação do modelo proposto por Souza e Puente-Palacios (2007), não somente na amostra geral de trabalhadores, mas, também, em sujeitos de empresa pública e privada, podendo assim, observar que, nas três amostras, os indicadores estiveram de acordo com o exigido na literatura estatística (ver Tabela 1).

A fim de facilitar a compreensão, será apresentada à associação entre os fatores da EAP na amostra total quanto nas amostras específicas (isto é, amostra da empresa pública e privada) (ver Tabela 2). Todavia, vale destacar que, nas amostras avaliadas, todas as saturações

(Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, denotando não haver problemas de estimação proposta. Além disso, todas são estatisticamente diferentes de zero ($t > 1.96$, $p < .05$) corroborando a existência do modelo trifatorial proposto pelos autores para se avaliar o suporte organizacional assumido pelos trabalhadores, seja de empresa pública ou privada.

Na Tabela 3, podem-se observar os lambdas (λ) associativos entre as dimensões do autoconceito profissional; sendo assim, tanto com a amostra total, bem como, nas amostras específicas com as empresas públicas e privadas, os lambdas estiveram associados, positivamente, entre si. Esses resultados referem-se o quanto tal medida estar adequada para avaliar o autoconceito profissional.

Considerando os resultados apresentados, o modelo trifatorial, o qual é capaz de mensurar o autoconceito profissional é o mais adequado para avaliação do referido construto. Estes achados tanto podem ser salientados para os funcionários de ambas as empresas, quanto para aqueles que trabalham na empresa pública ou privada. Tal condição permite afirmar a adequabilidade e consistência desta medida em trabalhadores. Diante dos resultados obtidos, o presente estudo corrobora

Tabela 1

Indicadores psicométricos da estrutura fatorial da escala de autoconceito profissional

Amostras	χ^2 /gl	RMR	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA	CAIC	ECVI
Amostra 1*	1.18	.03	.97	.96	.99	.98	.02 (.00-.03)	1071.17	0.87
Amostra 2**	1.17	.04	.95	.93	.99	.98	.03 (.00-.05)	953.86	2.55
Amostra 3***	1.28	.04	.96	.95	.99	.98	.03 (.01-.04)	1032.42	1.36

Notas. $p > .05$; *Amostra total; **Amostra sujeitos empresa pública; ***Amostra sujeitos empresa privada.

Tabela 2

Associações lambdas (λ) entre as dimensões do autoconceito profissional em funcionários de empresas públicas e privadas.

	N1			N2			N3		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Realização	-			-			-		
Auto-Confiança	.50	-		.72	-		.43	-	
Competência	.72	.51	-	.91	.60	-	.63	.55	-

Notas. N1 = amostra total; N2 = Amostra empresa pública; N3 = Amostra empresa privada.

a evidência psicométrica e estrutural da escala de autoconceito profissional, observados por Souza e Puentes-Palacios (2007) em uma análise exploratória.

Vale destacar, que os indicadores de ajustes apontam, de forma robusta, para a confiabilidade da escala para o contexto dos trabalhadores das empresas públicas e privadas. Porém, chama-se a atenção para os indicadores estatísticos da estrutura da escala na amostra de trabalhadores da empresa pública, os quais se revelaram menores em comparação com as demais amostras, mas, não devendo ser excluído ou considerado impróprio para essa medida; não se está fazendo referência a inconsistência da escala, mas, aponta-se para a reflexão da qualidade e dinâmica da avaliação do suporte nesta empresa, a qual deverá ser considerada as questões culturais e de valores da mesma.

Assim, com a estrutura fatorial comprovada em diferentes amostras, efetuou-se um teste *t* para amostras independentes a fim de avaliar as diferenças entre as pontuações dos sujeitos nos tipos de empresa em relação ao suporte; os resultados podem ser observados na Tabela 3.

A comparação dos escores obtidos por trabalhadores de empresas públicas e privadas revelou diferença significativa entre os dois grupos, nos quais, os escores significativamente superiores estiveram para os trabalhadores de empresas privadas, mas, apenas nos fatores de autoconfiança e de autocompetência profissional; não foi observado, resultado significativo para o fator realização. A condição desses

resultados sugerem que os funcionários das empresas privadas foram capazes de se autoperceberem confiantes e competentes, porém, será preciso a realização de estudos posteriores com objetivo de avaliar tais diferenças, já que estas não apresentaram efeitos tão grandes entre as médias (ver Tabela 3).

De forma geral, não apenas é possível afirmar a qualidade da medida sobre o autoconceito profissional em trabalhadores de distintas empresas, mas, também, que em tal escala, as dimensões avaliativas deste construto estiveram interrelacionadas (por exemplo, Realização, Autoconfiança e Autocompetência); isto é, provavelmente, existindo uma maior pontuação em uma destas dimensões, as demais terão, também, maiores pontuações. Os indicadores estatísticos apresentados garantiram a consistência psicométrica do instrumento na referida amostra, os quais são sugeridos pela literatura sobre este cálculo como garantia do modelo teórico proposto (por exemplo, χ^2/gf , GFI, AGFI, RMR, TLI, RMSEA, CAIC e ECVI). Uma atenção dispensada a estes indicadores embasa uma evidência empírica sobre a medida do construto na amostra pesquisada e que, independente, de ser trabalhador de empresa pública ou privada, todos reconhecem o autoconceito e suas respectivas dimensões. Isto é, o respondente ao apresentar pontuações altas em uma das dimensões estabelecidas para a medida do EAP, provavelmente, terá escore médio também, nas demais dimensões.

Apesar de observar que os indicadores psicométricos revelaram confiabilidade na medida da EAP, destacam-se a existência das diferenças nos escores das respostas dos

Tabela 3

Diferença na resposta de funcionários da empresa pública e privada em relação as dimensões do autoconceito profissional

Fatores do Profissional Autoconceito		Empresas		Estatística			
		Pública	Privada	<i>t</i>	<i>p</i> <	IC 90%	<i>d</i>
Realização	Média	3.69	3.68	-0.12	n.s.	-0.14; 0.13	0.01
	DP	0.74	0.73				
Autoconfiança	Média	4.16	4.26	-2.28	.05	-0.20; -0.01	0.21
	DP	0.50	0.48				
Autocompetência	Média	3.57	3.75	-2.70	.05	-0.30; -0.05	0.28
	DP	0.69	0.65				

sujeitos das distintas empresas; o fato, é que a diferença significativa esteve apenas para os funcionários na empresa privada, especificamente, para a autoconfiança e autocompetência, mas, tais resultados devem ser visto com parcimônia, pois, a diferença entre as médias não foram tão altas, condição que sugere reavaliar o significado e sentido destas dimensões para os respondentes.

Com efeito, este estudo permitiu evidenciar que o autoconceito profissional em funcionários de distintas empresas, além de ser reconhecimento pelos mesmos, poderá salientar formas alternativas de avaliação desse fenômeno nas organizações, bem como, a utilização deste construtos como orientação da mobilidade funcional de cargos organizacionais.

Sendo assim, pretendeu-se com o presente estudo não apenas garantir bons índices psicométricos para Escala de Autoconceito profissional, mas fomentar a discussão em estudos futuros em torno deste constructo, sendo necessária a investigação do mesmo em relação a outras variáveis do contexto organizacional, bem como a comparação entre funcionários de empresas privadas e do serviço público. Um outro estudo que seria útil, se deve ao validade de critério ou convergente em relação a construtos correlatos, bem como, conhecer a discriminação e representatividade dos itens e, também, a estabilidade temporal (teste-reteste) da presente medida; outro ponto importante seria em relação a replicabilidade desse estudo considerando amostras mais diversificadas quanto às características dos participantes, incluindo também trabalhadores de diferentes contextos socioculturais, econômicos e etários.

Referências

- Bardagi, M. P., & Boff, R. M. (2010). Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. *Avaliação*, 15(1), 41-56.
- Bilich, F., Silva, R., & Ramos, P. (2006). Análise de flexibilidade em economia da informação: modelagem de equações estruturais. *Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação*, 3(2), 93-122.
- Byrne, B. M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.
- Byrne, B. M. (2002). Validating Measurement and Structure of Self-Concept: Snapshots of past, Present, and Future Research. *American Psychologist*, 57(11), 897-909.
- Cerqueira, T. C. S., Polonia, A. C., Pinto, C. B. G. C., Castro, F. C. G., Montenegro, M. E., & Zinato, V. A. M. (2004). O autoconceito e a motivação na constituição da subjetividade: conceitos e relações. *Intermeio: revista do Mestrado em Educação, Campo Grande/MS*, 10(20), 30-41.
- Costa, P. C. G. (2002). Escala de Autoconceito no Trabalho: Construção e Validação. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 18(1), 75-81.
- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e Trabalho na Contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade*, 19, Edição especial, 29-37.
- Emilio, E. R. V., & Martins, M. C. F. (2012). *Impacto do conflito Intragrupal, do suporte social e do autoconceito profissional sobre a resiliência: Um estudo com policiais militares*. In V Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Brasil.
- Friedman, I. A. & Farber, B. A. (1992) Professional Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout. *Journal of Educational Research*, 86(1), 28-35.
- Garson, G. D. (2003). *PA 765 Statnotes: An online textbook*. Endereço de <http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/statnote.htm>
- Goñi, E., & Fernández, A. (2009). El autoconcepto. In A. G. Grandmontagne (Coord.). *El autoconcepto físico*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Guimarães, L. A. M., & Grubt, S. (Orgs.) (2004). *Saúde Mental e Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Henriques, P. C. M. (2009). *Imagem corporal, autoconceito e rendimento escolar nos pré-adolescentes (Dissertação de Mestrado)*. Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugal.
- Joreskog, K., & Sorbom, D. (1989). *LISREL 7 user's reference guide*. Mooresville: Scientific Software.

- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- L'ecuyer, R. (1978). *Le concept de soi*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Rev. adm. contemp., Edição Especial*, 51-73.
- Neves, S. P., & Faria, L. (2009). Auto-conceito e auto-eficácia: semelhanças, diferenças e inter-relação e influência no rendimento escolar. *Revista da faculdade de ciências humanas e sociais*, 6, 206-218.
- Novaes, M. H. (1985). Autoconceito, um sistema multidimensional hierárquico e sua avaliação em adolescentes. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 37, 27-43.
- Roque, P., & Veiga, F. H. (2007). Elementos sócio-escolares do autoconceito profissional dos professores. *Pensar a Educação (Revista da Associação dos Professores de Sintra)*, 1, 1029-1037.
- Schein, E. H. (1996). Culture: the Missing Concept in Organization Studies. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 229-241.
- Sedikides, C., & Skiwronski, J. J. (1997). The symbolic self in evolutionary context. *Personality and Social Psychology Review*, 1, 80-102.
- Segabinazzi, C. (2007). Identidade e trabalho na sociedade capitalista. *Revista Textos e Contextos, Porto Alegre*, 6(1), 2-18.
- Souza, M. G. S., & Puente-Palacios, K. E. (2007). Validação e Testagem de uma Escala de Autoconceito Profissional. *Psicologia (Florianópolis)*, 7(2), 95-114.
- Souza, M. G. S. (2006). *O Papel do Autoconceito Profissional na Efetividade das Equipes de Trabalho* (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília, Brasília D.F., Brasil.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tamayo, A. (1993). Autoconceito y prevención. In J. R. Rojas (Ed.). *Quinta antología: salud y adolescencia* (pp. 18-28). San José, Costa Rica: Caja Costarricense de Seguro Social.
- Tamayo, A., Campos, A. P. M., Matos, D. R., Mendes, G. R., Santos, J. B., & Carvalho, N. T. (2001). A influência da atividade física regular sobre o autoconceito. *Estudos de Psicologia*, 6, 157-165.
- Tamayo, N., & Abbad, G. S. (2006). Autoconceito Profissional e Suporte à transferência e Impacto do treinamento no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(3), 09-28.
- Van De Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Recibido: 21 de janeiro de 2015

Aceptado: 10 de abril de 2015

Anexo**Escala de Autoconceito Profissional**

Itens

1. Acredito que posso alcançar metas profissionais
2. Realizo-me profissionalmente no trabalho
3. Sou capaz de realizar atividades exigidas no trabalho
4. Realizo alguns objetivos pessoais por meio do trabalho
5. Meus colegas buscam minha ajuda para tomar decisões.
6. Sou atencioso com os que solicitam minha contribuição
7. Tarefas que executo se aproximam do que idealizei
8. Acredito no potencial para superar obstáculos
9. Tenho autonomia para representar meus colegas.
10. Minhas aspirações profissionais são atendidas
11. Sou exigente com as atividades dos meus colegas
12. Falo sobre meu trabalho com entusiasmo
13. Sinto-me realizado com minha participação na empresa
14. Mantenho relações cordiais com colegas de trabalho
15. Sou solicitado para resolver problemas complexos
16. Busco as informações de que preciso
17. Realizo um trabalho de boa qualidade na empresa.
18. Meus colegas me consultam para solucionar problemas.
19. Tenho sucesso nas atividades profissionais que realizo.
20. Sou capaz de atingir os resultados esperados no trabalho.
21. Considero meu trabalho atividade prazerosa.
22. Meu superior me considera uma pessoa independente
23. Minhas contribuições são importantes para a equipe.

