

Escala de Autoconceito no Trabalho: Construção e Validação¹

Patrícia Cristiane Gama da Costa²
Universidade de Brasília

RESUMO - Neste trabalho, a proposta é apresentar uma escala para a mensuração do autoconceito no trabalho, construída a partir da transposição do modelo de L'Écuyer (1978). Não há na literatura relatos sobre a existência de uma escala deste tipo, portanto, acentua-se aqui a importância em se fazer tal mensuração e, por conseguinte a construção e validação de uma escala deste tipo, já que a percepção do autoconceito é um fato que pode alterar o desempenho e até a satisfação dos indivíduos no trabalho. Os itens foram construídos e aplicados à uma amostra de 607 sujeitos (294 Mulheres e 305 Homens). Após a Análise Fatorial, o instrumento ficou composto por 43 itens, a serem respondidos numa escala tipo Likert de 5 pontos, (1-nunca; 3-às vezes; 5-sempre) e seis fatores que após a análise de confiabilidade apresentaram valores para o *alpha de Cronbach* acima de 0,70.

Palavras-chave: autoconceito; autoconceito no trabalho; autopercepção.

Self-Concept at Work Scale: Construction and Validation

ABSTRACT - In this work, our purpose is present a scale for the measurement of self-concept at work, constructed from the transposition of L'Écuyer model (1978). We do not have in the literature any report about this type of scale. This emphasizes the importance of making this measure and the construction and validation of scale of this type. In particular, the self-perception can change the performance and the employee satisfaction at work. In this study, we utilized a sample of the 607 employees. We realized the Factors Analyses and the scale is composed by, 43 items to be responded in a Likert's scale (1-never, 3-sometimes, 5-allways) and six factors, that after the confiability analyses present values for the *Cronbach's alpha* greater than 0.70.

Key words: self-concept; self-concept at work; self-perception.

Neste trabalho, a proposta é apresentar uma escala para a mensuração do autoconceito no trabalho, bem como a definição do construto e o modelo que subsidiou a construção da mesma. Não há na literatura relatos sobre a existência de uma escala desta natureza, portanto, acentua-se aqui a importância em se fazer tal mensuração, já que a percepção do autoconceito é um fato que pode alterar a vivência, o desempenho e até a satisfação dos indivíduos no trabalho. Cabe ressaltar aqui a importância do trabalho na vida das pessoas, não somente pelo aspecto econômico-financeiro que o envolve, mas também pelo seu papel na socialização e na formação da identidade.

Trabalho, segundo Locke (1976) é uma complexa interrelação de tarefas, papéis, responsabilidades, incentivos e recompensas e ainda, segundo Codo (1997), é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, isto é, o trabalho é o ato de transmitir significado à natureza, de transformá-la, e utilizá-la para uma determinada finalidade.

Com o estabelecimento da identidade, as relações com o mundo e com os outros determinam de forma objetiva nos indivíduos as diferenças subjetivas entre cada um e todos os outros. As igualdades se constroem a partir do confronto com as diferenças. Cada significado impõe condições objetivas para as igualdades e diferenças, por isso, o trabalho é fundamental na construção da identidade (do que o indivíduo é) e de como ele se percebe (autoconceito).

Os prazeres humanos, ou seja, suas satisfações, são também repletos de significados. Qualquer trabalho é possuidor de um prazer para o indivíduo e este estado de prazer pode ser quebrado a qualquer instante, transformando-se em desprazer (insatisfação) e sofrimento.

No início do século predominaram as idéias tayloristas acerca do trabalho (por exemplo, divisão de tarefas, tempos e movimento necessários para a execução de um determinado trabalho). Atualmente as exigências se voltam para outros aspectos, fala-se do trabalho pensante e não automatizado, do trabalho compartilhado e não compartimentalizado em uma maior democracia no processo decisório. Há uma preocupação com a qualidade, que não envolve apenas o produto final, mas, toda a sua execução e relação entre aqueles que o produziram, bem como o consumidor que vai utilizá-lo. O trabalho hoje está voltado para o vínculo sujeito↔objeto↔significado. Esta relação tem que ser prazerosa para garantir a saúde do trabalhador e a qualidade de seu trabalho.

1 Este trabalho contou com o apoio do CNPq (Proc. 141667/98-2). Coleta de dados realizada durante a elaboração de Dissertação de Mestrado realizada e defendida no Instituto de Psicologia UnB- 1996. A autora agradece ao Prof. Doutor Álvaro Tamayo pelas sugestões e a orientação e as valiosas contribuições da Profa. Doutora Maria das Graças Torres da Paz durante a realização deste trabalho.

2 Endereço: QI 14 Conj. Q 25 71015-170 - Guarã I Brasília DF. E-mail: pattygama@hotmail.com.br

Os fatores que levam a atitudes positivas no trabalho são assim considerados porque levam à satisfação da necessidade de auto-atualização ou auto-realização do indivíduo. Existem então, dois grupos distintos que formam a população, um grupo tem a necessidade de desenvolver uma ocupação como fonte de crescimento pessoal e o segundo opera com a base essencial do primeiro e associa a isto um tratamento justo, supervisão e condições de trabalho, entre outros. Estes fatores que implicam a busca do bem estar, da satisfação pessoal, satisfação com a vida já são fontes de estudos (Nelson, Cooper & Jackson, 1995; Rain, Lane & Steiner, 1991) que procuram tecer considerações de como o trabalho influencia a vida das pessoas não só dentro das organizações.

Esta visão do trabalho como influenciador, como fonte de prazer ou desprazer, de realização e de crescimento pessoal e social nos leva a pensar mais profundamente sobre a questão da autopercepção e da construção da identidade individual, e do autoconceito.

Definição de Autoconceito

James (1890), define autoconceito como o conjunto de tudo o que o indivíduo pode chamar seu, não só seu corpo e capacidades físicas, mas também seus pertences, seus amigos, parentes e seu trabalho. Para James, o self é tudo aquilo que pode “ser chamado de meu ou fazer parte de mim”. O self possui uma propriedade reflexiva, uma dualidade do que é EU (o que é o indivíduo) e MIM/MEU (o que *pertence* ao indivíduo). O EU se refere à consciência sobre o que se está pensando, ou a consciência do que se está percebendo em relação aos aspectos e processos físicos, enquanto que MEU/MIM é muito mais subjetivo, é mais um fenômeno psicológico e se refere às idéias que as pessoas têm sobre como elas são e o que elas gostariam de ser. Este fenômeno é caracterizado na psicologia como pensamentos auto-referentes, também denominados como auto-imagem, identidade e autoconceito, estes termos são inter-relacionados, todos se referem às idéias das pessoas sobre quem elas são ou quem elas gostariam de ser (Brown, 1998).

Embora o construto autoconceito seja explorado por diversos enfoques psicológicos, alguns aspectos carecem ainda de melhor esclarecimento. Um destes aspectos refere-se a confusão terminológica entre os termos autoconceito, auto-imagem e auto-estima (Novaes, 1985). Pode-se dizer que o autoconceito apresenta-se como uma atitude que o indivíduo tem de si mesmo, decorrente da maneira como se percebe já a auto-imagem se constitui como um sinônimo de autoconceito, entretanto, possui uma ênfase no aspecto social e a auto-estima se refere a uma atitude valorativa do indivíduo com relação a si mesmo (Oliveira, 1994).

Também, segundo Shavelson, Hubner e Stanton (1976) as pesquisas sobre autoconceito não apresentam concordância em sua definição devido à falta de validação adequada das mensurações do mesmo e também por falta de dados empíricos equivalentes entre elas. A partir de diversos estudos, estes autores propuseram um modelo estrutural para o autoconceito e concluíram que apesar de se obter uma mo-

derada correlação entre os subescores de vários instrumentos os dados sugerem que o autoconceito geral deve ser dividido em diferentes dimensões, como por exemplo, habilidades físicas, habilidades sociais e relações emocionais. Mais recentemente Byrne e Shavelson (1996) testaram este modelo em uma amostra de adolescentes e pré-adolescentes, com o objetivo de se estabelecer uma estrutura para o self-social para esta faixa etária.

Diversos autores abordam o autoconceito através do seu aspecto multidimensional, da organização hierárquica de suas dimensões e da influência da interação social na origem, estruturação e desenvolvimento do mesmo, e mesmo aqueles autores que o enfocam como unitário estão simplesmente aprofundando um de seus aspectos, já os que o abordam como multidimensional lidam com seus vários componentes bem como suas inter-relações (L'Écuyer, 1978; Tamayo, 1981).

O autoconceito é um construto complexo, que se modifica e se reestrutura segundo o desenvolvimento do indivíduo, por isso há uma tendência à certas incoerências e variações de uma situação vivenciada pelo indivíduo à outra, e ainda a variações conforme o tempo.

Para Tamayo (1981, p. 88) o autoconceito se refere a um “conjunto de percepções, sentimentos, traços, valores e crenças que o indivíduo reconhece como fazendo parte dele mesmo”. Pode-se dizer que o mesmo é um processo psicológico que tem seu conteúdo e sua dinâmica determinados socialmente e que, apesar de não ser unicamente uma simples reprodução da forma como o indivíduo é percebido pelos outros, o autoconceito é construído fundamentalmente a partir das percepções e representações sociais em relação aos outros significativos (Tamayo, 1985).

O autoconceito é apenas uma das variáveis que intervêm no comportamento humano, não representa uma entidade estática independente das relações sociais do indivíduo, pelo contrário, ele é dinâmico e se modifica em função das experiências do indivíduo e também as influencia. L'Écuyer (1978) o define como um sistema multidimensional hierárquico, composto de estruturas fundamentais que se desdobram em categorias e subcategorias que caracterizam suas múltiplas facetas.

Em relação à multidimensionalidade, James (1890) já distinguia três dimensões no self: o self-material, o self-social e o self-espiritual. Este modelo inspirou muitos pesquisadores do autoconceito (p. ex., Gordon, 1968; L'Écuyer, 1978). Atualmente, considera-se como dimensões e subdimensões fundamentais do autoconceito: self-material (self-somático e self-possessivo); self-social (preocupações e atitudes sociais e referência ao sexo); self-pessoal (imagem e identidade do self); self-adaptativo (valor e atividade do self) e self e não self (referência aos outros e opinião dos outros sobre si) (Novaes, 1985).

Utilizaremos neste trabalho a abordagem do Modelo Integrado de L'Écuyer (1978). Segundo seu autor, este modelo é dito integrado por derivar de uma análise detalhada de numerosas noções abordadas por diferentes modelos de autoconceito, elaboradas a partir de 1890, com a finalidade

de identificar alguns elementos básicos e organizá-los, integrando-os em um único modelo. Este modelo foi adotado por apresentar um detalhamento maior destas dimensões, apresentando suas estruturas e categorias, possibilitando assim a comparação entre grupos de diferentes faixas etárias, sexo, ocupação, dentre outras, além de proporcionar uma análise evolutiva do autoconceito do indivíduo. Estas estruturas, categorias e subcategorias serão descritas mais detalhadamente seguir.

O *Self-material*, é a estrutura que compreende todas as referências ao corpo e particularidades, às quais o indivíduo se identifica de uma maneira ou de outra. Está dividido em duas categorias self-somático e self-possessivo.

O *Self-somático* agrupa todas as expressões através das quais o indivíduo faz alusão ao seu corpo. Divide-se em duas subcategorias (a) *Trato e aparência física* e (b) *Condição física* (se referem a forma como os indivíduos fazem referência a aparência física, estatura, peso, e outros aspectos corporais, bem como ao seu estado de saúde e sensações corporais).

O *Self-possessivo* se refere à forma como o *eu* se expande através dos objetos e pessoas. Divide-se em (a) *Posse de objetos* e (b) *Posse de pessoas* (diz respeito ao caráter possessivo afetivo e menção à pessoas significativas ou a objetos animados ou inanimados dos quais a pessoa se sente direta ou indiretamente possuidora).

O *Self-pessoal* é a segunda estrutura proposta por L'Écuyer e diz respeito às características interiorizadas ou íntimas, formuladas pelo indivíduo. Esta estrutura se divide em: (a) *Imagem do self*, que compreende uma grande variedade de descrições que envolvem diversos aspectos da experiência do self, como aspirações, ideais, vontades, desejos, amor, ódio, medo, decepção, depressão, alegria, gostos, interesses, qualidades e defeitos e (b) *Identidade do self*, que ultrapassa o nível simplesmente descritivo e aborda mais profundamente a consciência do ser e da existência do indivíduo. Possui quatro subcategorias; *Papel e status* (que se refere aos diversos postos e funções ocupadas ou exercidas pela pessoa na escola ou em casa e à ação de pertencer a grupos estruturados ou não, ao meio e à profissão); *Consistência* (que se refere ao sentimento geral de coerência ou incoerência interna, continuidade ou descontinuidade, compreensão ou incompreensão do que se passa no self); *Ideologia* (que compreende os enunciados de um tipo de filosofia de vida do indivíduo) e *Identidade abstrata* (que compreende referências existenciais vagas, tipos de rótulos, os quais o indivíduo se atribui, classificando-se como pertencente, por exemplo, a uma religião ou partido político).

A terceira estrutura, diz respeito ao *Self-adaptativo*, que corresponde às reações que o indivíduo tem em face das percepções de si mesmo. Essas reações podem ser positivas ou negativas. Esta estrutura se divide em duas categorias: (a) *Valor do self*, que compreende todos os enunciados que envolvem um julgamento positivo ou negativo, a partir de um sistema de valores pessoais ou impostos e subdivide em duas subcategorias *Competência* (que significa todo o enunciado que sugere ao indivíduo a impressão de eficácia real,

além de simples enumeração de capacidades e atitudes) e *Valor pessoal* (que agrupa os enunciados que comportam um julgamento de valor positivo ou negativo em função de quaisquer padrões); e (b) *Atividade do self*, que contém os enunciados que indicam os diversos modos de ação ou reação referentes às percepções de si mesmo e da realidade com o objetivo de manter, promover e defender o self e compõe-se das seguintes subcategorias: *Autonomia* (indica para o indivíduo o que fazer frente a alguma situação, assumindo as responsabilidades inerentes), *Ambivalência* (que compreende hesitações e contradições do indivíduo frente à ação ou posse), *Dependência* (que agrupa enunciados de pessoas que não sabem o que fazer em face da ação, pessoas impotentes que contam com os outros para tudo) e *Estilo de vida* (que se refere às diferentes maneiras do indivíduo descrever seu modo de vida).

O *Self-social* é uma estrutura que indica se a pessoa é confiante em si mesma e interage com os outros. É composta pelas categorias (a) *Preocupações e atitudes sociais*, que explicita o desejo do indivíduo em participar de atividades com os outros e divide-se em três subcategorias: *Receptividade aos outros* (ênfata a atitude positiva frente aos outros, a comunicação positiva com outras pessoas, revelando seu desejo de comunicação), *Dominação* (indica situações nas quais o indivíduo domina ou se sente dominado pelos outros, revelando geralmente, formas de agressividade real ou encoberta, verbal ou física) e *Altruísmo* (faz sobressair o indivíduo que se coloca a serviço dos outros) e (b) *Referência ao sexo*, que reúne enunciados relacionados à realidade sexual e divide-se em: *Referência simples* (agrupa enunciados da opinião sobre diferentes questões sexuais) e *Atração e experiência sexual* (se refere aos enunciados que fazem parte da muita ou pouca sensibilidade às diversas experiências sexuais mais profundas).

A estrutura *Self e não-self* agrega significados de duas categorias (a) *Referência aos outros*, que se refere à situações onde a pessoa não fala diretamente dela mesma, mas somente dos outros e (b) *Opinião dos outros sobre si*, que compreende situações onde o indivíduo está envolvido pelo julgamento dos outros à sua pessoa.

Como se pode observar, o modelo de L'Écuyer apresenta de forma clara as dimensões do autoconceito, bem como a caracterização de sua organização hierárquica, tornando-se então um modelo mais compreensível e interessante para se trabalhar, pois permite a visualização do autoconceito e de seus diversos aspectos, bem como de seu caráter evolutivo. A figura 1 permite uma visualização das estruturas, categorias e subcategorias deste modelo.

Autoconceito no Trabalho

Considerando-se que não foram encontrados na literatura estudos que abordassem o autoconceito do ponto de vista das relações de trabalho e, sendo este o objeto deste estudo, define-se aqui, autoconceito no trabalho como a percepção que o indivíduo tem de si mesmo em relação às tarefas que executa. Esta percepção implica em como o indivíduo se

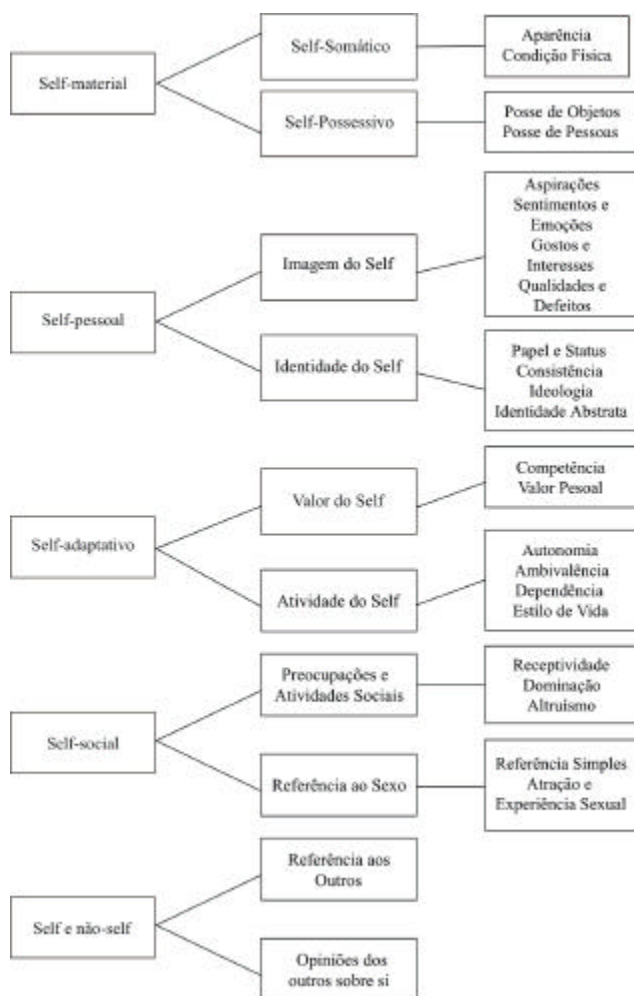


Figura 1. Representação das estruturas, categorias e subcategorias do autoconceito que compõem o Modelo Integrado de L'Écuyer

percebe em seu trabalho, no que diz respeito às estruturas do self-material (self-somático e self-possessivo), self-pessoal (imagem e identidade do self), self-adaptativo (valor e atividade do self), self-social (preocupações e atitudes sociais) e self e não-self (referência aos outros e referência dos outros sobre si).

Isto equivale a dizer que o autoconceito no trabalho compreende a percepção do indivíduo, por exemplo, sobre o quanto é competente na sua opinião (autopercção) ou na opinião de outros significativos, ou sobre o quanto ele se percebe como dominador ou dominado, enfim o quanto ele se percebe enquanto trabalhador diante da organização onde trabalha e dos outros significativos na situação de trabalho (chefia, colegas, clientes).

O interesse em se estudar o autoconceito não é recente. Muitos pesquisadores começam a considerar a história moderna de pesquisas do *self* a partir dos estudos de William James (1890). O impulso que o trabalho de James deu aos estudos do *self* perdeu a força com a ascendência do behaviorismo. Durante este período o conceito do *self* foi mantido vivo pelos escritos sociológicos de Cooley (1902) e Mead (1934, conforme citado por Brown, 1998), que consideravam o *self* como tendo um papel importante no proces-

so de socialização e nos trabalhos de Hilgard (1949) e Rogers (1951). Estes autores argumentavam contra a visão mecânica do indivíduo do ponto de vista do behaviorismo e colocavam que o comportamento humano não é mecanicamente dirigido pelo passado, mas ativamente orientado para o futuro. Com estes estudos surge também a preocupação relativa a avaliação deste construto.

Avaliação implica mensuração, medida. Este também é um problema bastante discutido em Psicologia. Construtos psicológicos como personalidade, inteligência, percepção e autoconceito, só para citar alguns, são fontes de inspiração para a elaboração de inúmeros instrumentos de medida. Entretanto, mensurar construtos psicológicos não é tarefa das mais fáceis visto que estes são bastante subjetivos.

A mensuração do autoconceito não visa a verdade absoluta do indivíduo, mas a verdade que ele percebe, tendo como base suas percepções fundamentais sobre si mesmo e a maneira como são vivenciadas. Estes dados só podem ser obtidos através da introspecção, por isso, de acordo com Tamayo (1981) considerando-se o autoconceito a forma pela qual o indivíduo se percebe, então a medida mais adequada para este construto é a autodescrição. As escalas são portanto formas adequadas para se mensurar este construto, visto que permitem ao indivíduo a realização de sua autodescrição.

Metodologia de Construção e Validação da Escala de Autoconceito no Trabalho (EAT)

A Escala de Autoconceito no Trabalho (EAT) aqui proposta, baseou-se no modelo idealizado por L'Écuyer (1978), observando-se as dimensões do autoconceito, também na Escala Fatorial de Autoconceito (EFA) de Tamayo (1981) e ainda em entrevistas realizadas com diversos profissionais de diferentes áreas de trabalho. Esta compõe-se de 43 itens a serem respondidos numa escala tipo Likert de 5 pontos, onde 1 - Nunca; 2 - Quase Nunca; 3 - Às Vezes; 4 - Quase Sempre e 5 - Sempre. Os itens foram construídos considerando-se as dimensões do autoconceito e sua aplicabilidade à situação de trabalho que surgiram durante o levantamento com diferentes profissionais. Das dimensões propostas para o autoconceito, somente não foram cobertas neste instrumento as estruturas do self-material (posse de pessoas), self e não-self (referência aos outros) e self-social (referência ao sexo) devido à sua não adequação ao contexto de trabalho de acordo com o depoimento de diversos profissionais.

Foi levantada entre uma amostra aleatória de 130 trabalhadores de diversas empresas e atividades uma listagem com as características, habilidades, atitudes e comportamentos por eles consideradas importantes para a realização de suas tarefas. Com a relação destas habilidades, foram elaborados 74 itens que posteriormente foram encaminhados a um grupo de 30 juízes, que incluía pessoas de diversos cargos e escolaridades e de diferentes empresas com a finalidade de se fazer a adequação semântica do instrumento. Com esta aplicação, foram retirados oito itens por terem sido considerados repetitivos e 6 itens, segundo o parecer dos juízes, por não se adequarem a situação de trabalho. Alguns itens tam-

bém foram modificados, sem no entanto modificar sua estrutura, para facilitar seu entendimento. A escala ficou então composta por 60 itens a serem respondidos numa escala tipo Likert de 5 pontos (1 - Nunca; 2 - Quase Nunca; 3 - Às Vezes; 4 - Quase Sempre e 5 - Sempre).

Esta escala foi aplicada a uma amostra de 607 sujeitos, respeitando-se assim às normas impostas pela literatura (Kerlinger, 1979) de 10 sujeitos para cada item, garantindo assim uma maior confiabilidade da Análise Fatorial. Este grupo de participantes foi composto por trabalhadores ocupantes de diversos cargos em diferentes empresas e profissionais liberais. Suas idades variavam de 18 a 68 anos, sendo a média de idade de 33 anos. A escolaridade variou do 2º grau incompleto até Superior completo, destes, 294 eram do sexo feminino e 305 o sexo masculino e apenas oito não forneceram esta informação. O tempo de serviço variou de 1 a 30 anos.

Para a validação da EAT foi realizada uma análise fatorial dos itens, utilizando-se o pacote estatístico SPSSWin (*Statistical Package for Social Sciences for Windows*, versão 7.5). Sobre as respostas coletadas nos 607 questionários foi verificada a possibilidade da realização desta análise fatorial. A inspeção da linearidade e da homocedasticidade da amostra foi feita com a observação dos *plots* residuais e *scatterplots* bivariados, verificando-se a sua existência dentro dos limites adequados para a realização da análise fatorial, observou-se também a medida de adequação amostral Kaiser-Meyer-Olkin (*KMO*), que foi de 0,82 e do teste de esfericidade de Bartlett, que se revelou alto (10091,94), aliado à baixa significância (0,00000). Foi realizada também a extração PAF, onde se verificou a não existência de multicolinearidade e singularidade entre as variáveis. Todas estas medidas atestaram a fatorabilidade da matriz R. Assumidos estes pressupostos, foi realizada a extração *Maximum Likelihood* com a finalidade de se estimar as comunalidades (h^2) e subsequentemente utilizou-se a Análise dos Componentes Principais com rotação oblíqua (Oblimin) para estimar a possível quantidade de fatores subjacentes à matriz. Foram selecionados os itens com cargas fatoriais superiores a 0,30 e com *eigenvalue* igual ou maior que 1,0 desta primeira extração derivaram-se oito fatores, sendo que dois deles possuíam *eigenvalues* menores que o estabelecido. Foram calculadas também as variâncias total e comum para os fatores. Portanto, o instrumento ficou composto por 43 itens distribuídos em seis fatores. A matriz fatorial da EAT será apresentada na tabela 1.

A confiabilidade e o poder discriminativo da escala foram examinados através da *reliability analyses* e do *Teste T* com a utilização do SPSSwin 7.5. Apesar de ser uma escala de 5 pontos, com extremos Nunca – Sempre, a escala provou ter alta confiabilidade e alto poder discriminativo.

Após a análise de confiabilidade dos fatores, obteve-se os seguintes valores para o alpha de Cronbach: *Fator 1* $\alpha = 0,83$; *Fator 2* $\alpha = 0,71$; *Fator 3* $\alpha = 0,73$; *Fator 4* $\alpha = 0,74$; *Fator 5* $\alpha = 0,73$ e *Fator 6* $\alpha = 0,79$ (ver tabela 1). Estes fatores apresentaram também uma forte correlação entre si, como pode ser observado na tabela 2.

Tabela 1. Matriz Fatorial da Escala de Autoconceito no Trabalho (EAT).

Item	1	2	3	4	5	6	h^2
9	0,70						0,40
14	0,74						0,34
27	0,68						0,22
31	0,48						0,47
35	0,65						0,52
36	0,41						0,53
40	0,61						0,27
43	0,71						0,52
4		0,74					0,58
13		0,76					0,42
16		0,57					0,63
18		0,64					0,25
19		0,55					0,44
28		0,71					0,51
2			0,40				0,47
7			0,44				0,54
20			0,53				0,41
25			0,44				0,52
29			0,43				0,51
32			0,42				0,58
33			0,43				0,48
34			0,42				0,46
1				0,58			0,55
3				0,42			0,49
17				0,48			0,55
21				0,59			0,42
24				0,53			0,50
37				0,61			0,54
38				0,49			0,58
39				0,71			0,66
5					0,70		0,51
6					0,60		0,46
23					0,63		0,41
30					0,75		0,30
8						0,53	0,43
10						0,54	0,45
11						0,46	0,48
12						0,46	0,50
15						0,63	0,61
22						0,67	0,59
26						0,67	0,58
41						0,71	0,62
42						0,59	0,52
Eigenvalue	7,78	3,67	3,05	2,67	2,09	1,57	
% var. total	37,4	9,7	7,6	6,2	5,2	4,0	
% var. comum	37,4	47,1	23,8	30,1	35,3	39,4	
a de Cronbach	0,83	0,71	0,73	0,74	0,73	0,79	
nº itens	8	6	8	8	4	9	

Tabela 2. Matriz de Correlação entre os fatores da Escala de Autoconceito no Trabalho

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6
Fator 1						
Fator 2	-0,27					
Fator 3		0,16				
Fator 4	0,22			-0,27		
Fator 5	-0,25	0,15				
Fator 6	0,10					-0,13

Tabela 3. Descrição dos itens dos fatores da Escala de Autoconceito no Trabalho.

Item	Descrição
Autonomia	
14	Quando alguma decisão precisa ser tomada meus amigos buscam a minha ajuda
43	Em meu trabalho sou solicitado para resolver problemas complexos
40	Tenho autonomia para representar meus companheiros
35	Tenho autonomia para decidir sobre quando realizar minhas tarefas
36	Em meu trabalho contribuo com idéias novas
31	Meus companheiros buscam minha opinião quando precisam solucionar problemas
9	Tenho autonomia para tomar decisões em minha organização
27	Tenho autonomia para realizar minhas tarefas como preferir
Realização	
4	Em meu trabalho me realizo profissionalmente
13	Através de meu trabalho realizo alguns de meus objetivos pessoais
16	No meu local de trabalho atuo como facilitador das relações interpessoais
18	No meu trabalho incentivo a participação de todos como sendo importante para a organização
19	No meu trabalho participo de um grupo que decide sobre os rumos da organização
28	O cargo que ocupo tem fundamental importância em minha organização
Competência	
2	Gosto de controlar o trabalho dos outros
7	Fico chateado quando elogiam o trabalho de algum colega
20	Soluciono problemas sem ajuda de outras pessoas
25	Minha chefia me considera competente
29	Meus companheiros me consideram competente
32	Executo minhas tarefas sem necessidade de orientação
33	Quando falto ao trabalho o andamento das tarefas fica prejudicado
34	Fico aborrecido quando me mandam realizar alguma tarefa
Saúde	
1	Sinto-me fisicamente cansado com as tarefas que executo
3	Tenho desarranjos intestinais devido à pressão decorrente das tarefas que executo
17	Fico aborrecido quando não fazem o que peço
21	Sinto dores de cabeça devido à tensão do meu trabalho
24	Perco o sono devido às atividades do cargo que ocupo
37	Tenho problemas estomacais por conta da pressão decorrente das tarefas que compõem meu cargo
38	Fico aborrecido quando avaliam negativamente meu trabalho
39	Sinto-me fisicamente tenso com o trabalho que executo
Segurança	
5	Fico em dúvida quando tenho que decidir sobre coisa diferentes em relação às minhas tarefas
6	Fico em dúvida em dar novas sugestões em meu trabalho
23	Fico em dúvida sobre que iniciativa tomar diante de situações novas em meu trabalho
30	Fico receoso quando é preciso solucionar problemas pouco habituais em minha organização
Ajustamento	
8	Mantenho a boa conservação de meu material de trabalho
10	Respeito as normas da organização em relação à observância do horário de trabalho
11	Mantenho a boa conservação de meus equipamentos de trabalho
12	Visto-me de forma adequada ao meu ambiente de trabalho
15	Realizo tarefas que são importantes para o bom andamento dos trabalhos em minha organização
22	Trato bem meus companheiros de trabalho
26	Trato bem as pessoas que se dirigem a mim na organização onde trabalho
41	Sou atencioso com aqueles que solicitam minha contribuição profissional
42	Domino as tarefas que compõem meu cargo

Portanto, os seis fatores resultantes da Análise Fatorial foram nomeados de acordo com a estrutura dos itens que os compõem (Tabela 3).

A dimensão *Autonomia (Fator 1)* compreende as estruturas e subestruturas do self-social e self-adaptativo e diz respeito à percepção do indivíduo sobre sua capacidade de resolver, sem necessidade de ajuda, problemas complexos que surgem durante a execução de suas tarefas, bem como sua capacidade de tomada de decisões.

A dimensão *Realização (Fator 2)* compreende a estrutura do self- pessoal e diz respeito à percepção do indivíduo em relação à consciência de si mesmo no que diz respeito à suas aspirações e ideais realizados através do trabalho que executa, bem como da percepção de seu papel e de seu status na organização na qual atua.

A dimensão *Competência (Fator 3)* engloba as estruturas do self-material, self-pessoal, self-adaptativo e self-social e diz respeito à percepção valorativa do indivíduo sobre si mesmo em relação à sua atuação no trabalho, bem como os sentimentos de dominação e possessividade que derivam desta sua percepção.

A dimensão *Saúde (Fator 4)* abarca a subcategoria do self-material (self-somático) e a subcategoria do self-social (dominação) que dizem respeito à percepção do indivíduo sobre como o trabalho ou os fatos que o envolvem podem afetar sua saúde.

A dimensão *Segurança (Fator 5)* compreende as estruturas do self-pessoal (imagem do self) e self-adaptativo e diz respeito a percepção do indivíduo em relação às suas dúvidas e hesitações diante de situações novas.

A dimensão *Ajustamento (Fator 6)* compreende as estruturas do self-pessoal e self-adaptativo e se refere a maneira como o indivíduo se percebe enquanto adaptado às regras e normas da organização na qual trabalha, bem como às regras e normas de conduta social e, a como ele se sente adaptado ao trabalho que realiza.

Há que se ressaltar aqui um ponto importante em relação aos itens dos fatores saúde e segurança, pois os mesmos foram construídos de forma a manter a coerência da estrutura das frases propostas na escala, no entanto as respostas dadas à eles devem ser analisadas de forma inversa aos demais. Por exemplo, em relação ao item “sinto dores de cabeça devido à tensão do meu trabalho”, se o respondente assinalar a opção 1 estará dizendo que nunca sente dores de cabeça devido ao seu trabalho e esta resposta indica um aspecto positivo em relação à sua saúde, ao contrário do que ocorre em relação aos outros itens. Portanto, para estes itens a escala deve ser recodificada, de modo que $1 = 5$, $2 = 4$, $3 = 3$, $4 = 2$ e $5 = 1$.

Considerações Finais

Apesar de o autoconceito ser um construto importante para a compreensão do indivíduo nos diversos aspectos de sua vida e inclusive seu trabalho, não há nenhuma referência na literatura sobre qualquer instrumento de mensuração

do autoconceito no contexto de trabalho. A proposta aqui, foi elaborar um instrumento de medida do autoconceito, visando as dimensões do trabalho.

O instrumento foi validado tendo sido aplicado à uma amostra significativa e apresentou-se como uma medida satisfatória, com bons níveis de precisão dos fatores.

Os pressupostos teóricos levantados a partir do modelo de L'Écuyer foram confirmados e os parâmetros psicométricos obtidos permitem concluir que a validação da EAT foi bem estabelecida, podendo esta ser aplicada não apenas para diagnósticos, mas também para a realização de pesquisas em análise organizacional e do trabalho.

Referências

- Brown, J.D. (1998). *The Self*. New York: McGraw-Hill.
- Byrne, B.M. & Shavelson, R.J. (1996). On the structure of social self-concept for pre-early and late adolescents: A test of the Shavelson, Hubner and Stanton (1976) model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 559-613.
- Codo, W. (1997). Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). Em A. Tamayo, J.E. Borges-Andrade & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, organizações e cultura*, (pp. 21-40). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Cooley, C.H. (1902). *Human nature and the social other*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Gordon, C. (1968). Self-conceptions: configurations of content. In C. Gordon & K.J. Gergen (Orgs.), *The self in social interaction* (pp. 115-136). New York: Wiley.
- Hilgard, E.R. (1949). Human motives and concept of the self. *American Psychologist*, 4, 374-382.
- James, W. (1890). *The principles of psychology*. New York: Holt.
- Kerlinger, F.N. (1979). *Investigación del Comportamiento*. 2 ed. México: Interamericana.
- L'Écuyer, R. (1978) - *Le concept de soi*. Paris. PUF.
- Locke, E.A. (1976). Nature and Causes of Job Satisfaction. Em M. D. Dunnette (Org.). "*Handbook of Industrial and Organizational Psychology*". Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Nelson, A., Cooper, C.L. & Jackson, P.R. (1995). Uncertainty admist change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 57-71.
- Noaes, M.H. (1985). Autoconceito, um sistema multidimensional hierárquico e sua avaliação em adolescentes. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 37(3), 27-43.
- Oliveira, I.M. (1994). *Preconceito e Autoconceito*. Identidade e Interação na sala de aula. São Paulo: Papirus.
- Rain, J.S., Lane, J.M. & Steiner, D.D. (1991). A Current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44(3), 287-307.
- Rogers, C.R. (1951). *Client-centered therapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Shavelson, R.J., Hubner, J.J. & Stanton, G.C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. *Review of Educational Research*, 46, 407-441.
- Tamayo, A. (1981). EFA: Escala Fatorial de Autoconceito. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33(4), 87-102.
- Tamayo, A. (1985) - Relação entre o autoconceito e a avaliação percebida de um parceiro significativo. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*. 37(1): 88-96.

Recebido em 03.12.1999
Primeira decisão editorial em 23.11.2000
Versão final em 08.02.2001
Aceito em 28.11.2001 ■