

GOYA, A., BZUNECK, J. A., GUIMARÃES, S. E. R. Crenças de Eficácia de professores e motivação de adolescentes para aprender Física. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 12, p. 1 – 15, 2008.

REYNOLDS, D., TEDDLIE, C. **The international Handbook of School Effectiveness Research**. Londres/Nova Iorque: Falmer Press, 2000.

SAMMONS, P. **School Effectiveness: coming of age in the Twenty-first Century**. Lisse: Swets & Zeitlinger, 1999.



## SECCIÓN 1. ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA

### Escala de Auto-Eficácia para Escolha Profissional: avaliação preliminar das propriedades psicométricas

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

Ana Paula Porto Noronha

Acácia Aparecida Angeli dos Santos

*Universidade São Francisco – Itatiba, Brasil*

#### Resumo

O presente estudo teve por objetivo avaliar a validade de construto e a precisão da Escala de Auto-eficácia para Escolha Profissional (EAE-EP). Participaram 223 estudantes de Ensino Médio de uma escola pública do estado de São Paulo, com idades entre 14 e 18 anos ( $M=15,6$  anos;  $DP=0,95$ ), e sendo 112 (50,2%) do sexo feminino. Como instrumentos, foram utilizados a EAE-EP e o Inventário de Levantamento das Dificuldades de Decisão Profissional (IDDP), e os resultados indicaram que o escore geral da EAE-EP se correlacionou negativamente com o IDDP nos fatores Falta de Informação ( $r=-0,15$ ;  $p \leq 0,05$ ) e Informações Inconsistentes ( $r=-0,20$ ;  $p \leq 0,05$ ), enquanto que a seção Nível de Dificuldade mostrou-se positivamente correlacionada com os mesmos fatores, com  $r=0,28$ ;  $p=0,000$  e  $r=0,15$ ;  $p \leq 0,05$ . Quanto à precisão, obteve-se um *alpha* de Cronbach de 0,96. Pode-se concluir que os estudos iniciais da EAE-EP mostraram ser viável um investimento em seu desenvolvimento.

Palavras-chave: orientação profissional; avaliação psicológica; psicometria

## **Professional Choice Self-efficacy Scale: psychometrics properties preliminary evaluation**

### **Abstract**

This study aimed to evaluate construct validity and reliability of the Escala de Auto-eficácia para Escolha Profissional (EAE-EP; Professional Choice Self-efficacy Scale). The participants were 223 high school students from a São Paulo state public school, with average age from 14 to 18 years-old ( $M=15,6$  years old;  $SD=0,95$ ), and 112 (50,2%) were women. The instruments used were EAE-EP and Inventário de Levantamento das Dificuldades de Decisão Profissional (IDDP; Decision Difficulties Inventory), and the results indicated that the EAE-EP general score negatively correlated with two IDDP factor, Lack of information ( $r=-0,15$ ;  $p\leq 0,05$ ) and Inconsistent information ( $r=-0,20$ ;  $p\leq 0,05$ ), while the EAE-EP Difficulty Level Section was positively correlated with the same factors, with  $r=0,28$ ;  $p=0,000$  e  $r=0,15$ ;  $p\leq 0,05$ . Reliability was measured by Cronbach's Alpha, and the coefficient was 0,96. These preliminary results indicated that other studies with the EAE-EP must be encouraged, looking for its full development.

Keywords: career counseling; psychological assesment; psychometrics

## **Escala de auto-eficacia para la elección profesional: evaluación preliminar de las propiedades psicométricas**

### **Resumen**

Este estudio tuvo como objetivo evaluar la validez de constructo y la precisión de Escala de Auto-eficacia para la Elección Profesional (EAE-EP). Participaron 223 estudiantes de la escuela secundaria pública en el estado de São Paulo, de edades comprendidas entre los 14 y 18 años ( $M=15,6$  años,  $SD=0,95$ ), y con 112 (50,2%) mujeres. Como instrumentos se utilizaron la EAE-EP y el Inventario de de las Dificuldades en la Decisión Professional (IDDP), y los resultados indicaron que la puntuación general de EAE-EP fue negativamente correlacionada con los factores en IDDP Falta de Información ( $r=-0,15$ ,  $p\leq 0,05$ ) y de Información contradictoria ( $r=-0.20$ ,  $p\leq 0,05$ ), mientras que la sección de nivel de dificultad ha demostrado una correlación positiva con los mismos factores, con  $r=0,28$ ,  $p=0,000$  y  $r=0,15$ ,  $p\leq 0,05$ . En cuanto a la precisión, que obtuvo un alfa de Cronbach de 0,96. Se puede concluir que los estudios iniciales de la EAE-EP demostrado viables de inversión en su desarrollo.

Palabras-clave: orientación profesional, evaluación psicológica, psicometría.

### **Introdução**

Vários construtos têm sido considerados quando se trata de avaliação em processos de OP, com vistas a fornecer diagnósticos e informações consistentes, possibilitando reflexões aos usuários, a partir de dados técnicos e científicos. Dentre eles, pode-se destacar os interesses profissionais, a personalidade e as habilidades cognitivas (Leitão & Miguel, 2004; Noronha & Ambiel, 2006; Savickas, 1995).

Além desses, a indecisão profissional também tem sido considerada, sendo conceituada como a cristalização insuficiente dos interesses que impede que o indivíduo faça a seleção de um caminho profissional específico. Gati, Krausz e Osipow (1996) propuseram-se a estudar o assunto, criando um modelo de dificuldades de decisão, compreendendo-as a partir de dois enfoques. No primeiro, estariam os fatores que ocorrem antes do processo de escolha, como por exemplo a falta de motivação e preparo para a escolha, a própria indecisão e expectativas irracionais sobre o processo decisório. No segundo estão aglutinadas as dificuldades inerentes ao processo de escolha, que dizem respeito basicamente à falta de informação ou posse de informações inconsistentes e conflitos internos ou externos.

Baseados no modelo de Gati e cols. (1996), Primi e cols. (2000) relatam a construção do Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional (IDDP). O instrumento, cuja versão final contou com 81 itens, foi aplicado em 227 estudantes de escolas públicas e particulares, com idades entre 14 e 17 anos, que cursavam a oitava série do ensino fundamental e segundo e terceiro anos do ensino médio. A análise fatorial indicou a presença de 17 fatores, reagrupados em quatro fatores mais amplos, quais sejam, Insegurança e falta de informação, Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro, Imaturidade para a escolha e Conflito com pessoas significativas. A consistência interna dos fatores variou entre 0,70 e 0,89, considerados índices satisfatórios. Por fim, os autores verificaram as diferenças de médias nos fatores entre os tipos de escolas, indicando que alunos de escolas públicas tendem a valorizar mais os aspectos econômicos e de prestígio social das profissões que os de escolas particulares.

Outros estudos também lançaram mão do IDDP, como o de Primi e cols. (2001), que usou também o IFP e o *Self-Directed Search*(SDS), numa amostra composta por 70 adolescentes que participavam de um programa de OP. Os autores partiram da hipótese de que encontrariam associações entre indiferenciação de características de personalidade e dificuldade de escolha. No entanto, os resultados permitiram afirmar apenas parcialmente que tal hipótese é verdadeira, uma vez que não houve correlação significativa entre o IDDP e perfis menos diferenciados, tanto no IFP quanto no SDS. O fator do IDDP que indica imaturidade apresentou correlações positivas com perfis menos diferenciados do SDS, o que significa dizer que sujeitos menos maduros para escolha profissional apresentam perfil de interesse menos congruentes.

Em estudo mais recente, Primi, Noronha, Nunes e Ambiel (2006) visaram estudar as relações de habilidades cognitivas com personalidade e dificuldades de decisão profissional, numa amostra de 33 adolescentes participantes de um projeto de OP. Para tanto, utilizaram o IDDP, o IFP e a Bateria Fatorial CEPA. Dentre os principais resultados, destacam-se as correlações moderadas entre inteligência fluida (*Gf*) e desejo por liderar pessoas, gosto em realizar tarefas difíceis e persistência em tarefas difíceis, enquanto que sujeitos com escores mais elevados em inteligência cristalizada (*Gc*) tenderam a apresentar menos desejo de liderança, pouca disposição para persistência e maior preocupação em se apresentar de forma aceitável pelos outros. No que toca às relações entre habilidades e dificuldades de escolha, pessoas com escores altos

em *Gft* tenderam a apresentar menos conflitos com pessoas significativas, sendo verdadeiro o oposto, para aqueles com maiores escores em *Gc*.

Um outro conceito que ocupa um espaço considerável, especialmente na literatura internacional, é o de auto-eficácia (AE) aplicada ao contexto da escolha profissional (Betz & Hackett, 1986). A AE é definida, classicamente, como o sistema de crenças de uma pessoa a respeito de sua própria habilidade para traçar e realizar determinados cursos de ação (Bandura, 1977). Além disso, tais crenças têm relação direta com a seleção de metas, quantidade de esforço que se empreende para a consecução do objetivo, bem como a qualidade do desempenho, tanto na execução da tarefa, quanto na confrontação dos obstáculos que se impõem (Bandura, 1997; Vieira, Maia & Coimbra, 2007).

Taylor e Betz (1983) investigaram a AE no domínio da escolha profissional, sugerindo uma relação significativa entre as crenças de estudantes em suas habilidades educacionais e ocupacionais com as opções profissionais consideradas por eles. Esses autores aplicaram a AE nesse domínio utilizando uma escala que visava a medir a confiança dos indivíduos para se engajar em tarefas de decisão profissional, a *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (CDMSES, Escala de Auto-eficácia para Tomada de Decisão de Carreira) (Luzzo, 1996).

Na construção do instrumento, Taylor e Betz (1983) basearam-se no modelo de maturidade de carreira de Crites (1961), no qual postulou cinco competências para escolha profissional, a saber, Correta Auto-avaliação, Coleta de Informações Ocupacionais, Seleção de Objetivos, Planejamento do Futuro e Solução de Problemas. Os autores selecionaram comportamentos representativos dessas competências na formulação dos itens, que somavam 10 para cada competência, totalizando 50 itens na escala completa. A escala visa a medir AE para as competências relacionadas, solicitando-se ao sujeito que indicasse, numa escala de zero a nove, quanta confiança ele tem de que poderia realizar as tarefas indicadas nos itens com sucesso. A avaliação é feita somando-se todas as opções do respondente, podendo-se ainda chegar a escores por área de competência.

Os autores da escala (Taylor & Betz, 1983) investigaram sua validade de construto, correlacionando os escores de estudantes não-graduados com uma escala de decisão de carreira (*Career Decision Scale*, CDS; Osipow, Carney, Winer, Yanico & Koschier, 1980) e com a habilidade escolar dos participantes, por meio dos instrumentos *Scholastic Aptitude Test* (SAT) e *American College Test* (ACT). Avaliaram também a precisão do instrumento, por meio da consistência interna (alfa de 0,97) e correlações item-total (entre 0,50 e 0,80 para 86% dos itens), obtendo-se índices considerados satisfatórios.

As análises demonstraram que a escala parece ter evidências de validade relacionadas ao construto. A AE para decisão de carreira dos estudantes se mostrou negativa e significativamente relacionada com níveis gerais de indecisão, com  $r = -0,40$ , e particularmente com o componente da indecisão chamado de falta de estrutura e confiança para fazer decisões de carreira ( $r = -0,44$ ). As

correlações com o SAT e ACT foram em geral baixas e não significativas, atestando-se a validade discriminante da CDMSES.

No mesmo estudo, Taylor e Betz (1983) conduziram uma análise fatorial a fim de testar a estrutura baseada nas cinco competências para escolha profissional. Os dados sugeriram que tal estrutura fatorial é questionável, uma vez que itens que carregaram fortemente em um fator, também tenderam a carregar em outros fatores, muitas vezes com cargas fatoriais altas. Assim, os autores concluíram que a escala parece avaliar melhor a AE para escolha profissional como um domínio geral.

Em um outro estudo, Luzzo (1993) investigou as características psicométricas da escala em uma amostra composta por 233 estudantes universitários (162 mulheres), com idade média de 24,7 anos (DP= 7,3). A validade convergente foi testada por meio de correlações com uma escala de habilidades e outra de atitudes de decisão de carreira, enquanto que a de construto foi avaliada por meio de correlações com idade, média escolar e sexo dos participantes. A precisão foi estimada por meio da verificação da consistência interna e correlações item-total para a amostra total, e teste-reteste para aproximadamente 20% da amostra, que foram reavaliados um mês e meio depois da primeira aplicação. Os resultados evidenciaram bons índices de precisão, com consistência interna de 0,93 e correlação item-total acima de 0,50 para 92% dos itens, enquanto que o coeficiente do teste-reteste ficou em 0,83 entre a primeira e a segunda aplicação.

Já no que toca à validade, Luzzo (1993) encontrou resultados que indicaram correlações positivas moderadas e significativas entre AE e idade, sendo que para as relações entre AE e médias escolares, as correlações foram negativas, de igual magnitude. Com relação ao sexo, nenhuma diferença significativa foi notada. Ainda, correlações positivas e significativas entre AE e atitudes de decisão de carreira, e outras não significativas com as habilidades parecem ter atestado a validade convergente da escala.

Na literatura internacional, pode-se perceber que versões adaptadas da CDMSES têm sido pesquisadas em vários países, tais como África do Sul (Creed, Patton & Watson, 2002), Grécia (Argyropoulou & Sidiropoulou-Dimakakou, 2003), Austrália (Creed, Patton & Prideaux, 2006) e China (Hampton, 2006). Esses dados, apresentados detalhadamente a seguir, mostram a possibilidade de estudo do construto em outras culturas.

Creed e cols. (2002) buscaram avaliar a equivalência transcultural da estrutura da CDMSES, em sua forma reduzida (25 itens), comparando-se os resultados de 979 estudantes de duas escolas, uma australiana e outra sul-africana, entre a 8ª e 12ª séries, sendo 57,5% australianos. A média de idade ficou em 15,4 (DP=1,44) para os estudantes australianos e 15,3 (DP=1,41) para os sul-africanos. Os autores procederam análises fatoriais separadamente por amostra, sendo que chegaram a soluções fatoriais paralelamente correspondentes, com quatro fatores, cujas variâncias explicadas foram de 54,9% na amostra australiana, e 53,8% na sul-africana. O primeiro fator foi chamado de *Information Gathering* (coleta de informações), o segundo, de *Decision-making* (tomada de decisão), o terceiro fator foi denominado de *Problem solving* (resolução de

problemas), e por fim, o quarto fator foi constituído em ambas as amostras por apenas dois itens, sendo considerado pouco confiável e ininterpretável. Por fim, os autores encontraram diferenças significativas entre os países, apontando para escores mais altos dos estudantes sul-africanos, exceto para a 12ª série, em que os australianos apresentaram maiores médias. Com relação ao gênero, nenhuma diferença significativa foi encontrada.

Argyropoulou e Sidiropoulou–Dimakakou (2003) aplicaram uma escala de auto-eficácia para decisão de carreira e uma escala de avaliação de decisão de carreira em 292 estudantes universitários gregos e encontraram uma relação moderada entre as escalas. As autoras afirmaram que os estudantes mais confiantes em sua habilidade de realizar tarefas efetivas de decisão de carreira tendem a ser mais racionais e lógicos e a ter maior iniciativa em suas buscas de informação ou instituição de objetivos, sendo que, em contrapartida, aqueles com baixa confiança tendem a ser mais dependentes de variáveis externas nesse processo de busca.

Quanto à relação entre AE para decisão de carreira e indecisão profissional, Creed e cols. (2006) estudaram as relações causais entre esses construtos, hipotetizando, de acordo com os pressupostos da TSCDC, que mudanças na AE ao longo do tempo estariam associadas de forma causal com mudanças na indecisão profissional. Para tanto, os pesquisadores aplicaram, num primeiro momento, os instrumentos em 223 estudantes da oitava série de uma escola na Austrália e, dois anos depois, reaplicaram em 166 estudantes, quando já cursavam a 10ª série, tendo participado da pesquisa inicialmente. Utilizando análise de variáveis latentes, os resultados demonstraram que, ao contrário das expectativas, não foi constatada relação causal entre os dois construtos, embora associações significativas tenham aparecido.

Avaliando a AE para decisão de carreira em estudantes chineses do equivalente ao ensino médio brasileiro, Hampton (2006) encontrou relações positivas entre esse construto e AE geral. Por outro lado, o autor não encontrou dados que relacionassem a AE para decisão de carreira com idade, gênero ou variáveis educacionais. Com relação à consistência interna, um coeficiente alfa de 0,93 foi obtido, atestando sua precisão.

No mesmo estudo, Hampton (2006), que utilizou a versão reduzida da escala (25 itens) procedeu uma análise fatorial exploratória, utilizando rotação varimax. Quatro fatores foram encontrados, com variância explicada total de 57%. Vários dos itens carregaram em mais de um fator com cargas acima de 0,30, sendo que o fator 1 foi composto basicamente por itens relativos originalmente às competências de auto-avaliação e seleção de objetivos e o fator 2 por itens de planejamento. O terceiro fator foi composto basicamente por itens de informações ocupacionais, e o quarto agrupou apenas três itens, sendo dois de resolução de problemas e um de planejamento (Crites, 1961; Taylor & Betz, 1983). O autor argumenta no sentido de se considerar a medida da AE para decisão de carreira como um domínio geral.

Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo estudar as relações entre auto-eficácia para escolha profissional e dificuldades de decisão, bem como de verificar as diferenças de média

entre séries e sexos nos dois construtos. Por fim, será avaliada a precisão do instrumento para avaliar a auto-eficácia para escolha profissional, por meio do coeficiente alfa de Cronbach.

## **Método**

### *Participantes*

Participaram da presente pesquisa 223 estudantes de ensino médio de uma escola técnica pública do interior de São Paulo, sendo 112 (50,2%) do sexo feminino, 109 (48,9%) do sexo masculino e dois (0,9%) que não informaram o sexo. Com relação às idades na amostra geral, houve variação de 14 a 18 anos, com média de 15,6 anos (DP=0,95). Quanto às séries, 72 (32,3%) cursavam a primeira, 75 (33,6%) a segunda, e 76 (34,1%) a terceira série.

### *Instrumentos*

*Escala de Auto-eficácia para Escolha Profissional* (EAE-EP, Ambiel e Noronha, em desenvolvimento).

A EAE-EP é composta por duas seções, sendo que a primeira é composta por 68 itens, no qual a pessoa deve responder à questão “quanto você acredita em sua capacidade de...”, em uma escala *likert* de quatro pontos (1: acredita pouco; 4: acredita muito), sendo a pontuação mínima possível 68 e a máxima, 272. Alguns exemplos de itens são “Conhecer as especialidades de uma profissão”, “Listar os cursos que mais combinam com suas habilidades” e “Informar-se a respeito do retorno financeiro que a profissão pode lhe trazer”.

Ainda, há um item (seção dois) que avalia o nível de dificuldade que o sujeito percebe para escolher uma profissão no momento da resposta ao instrumento, também em formato *likert* de quatro pontos. Como o estudo ora apresentado é o primeiro com a Escala, a avaliação da EAE-EP foi feita somando-se todos os itens, considerando como um escore geral, indicando-se que quanto maior a pontuação, maior o nível de auto-eficácia para escolha profissional percebida pelo sujeito. Dados da literatura também suportam essa decisão (Taylor & Betz, 1983; Luzzo, 1983; Hampton, 2006).

*Inventário de Levantamento das Dificuldades de Decisão Profissional* (IDDP, Primi & cols., 2000)

Consiste de um inventário, com o total de 81 itens, em formato *likert* de 7 pontos (discordo totalmente a concordo totalmente), que avalia várias facetas da dificuldade de decisão profissional, baseando-se na taxonomia da indecisão profissional de Gati e cols. (1996). É composto por 17 fatores primários, hierarquicamente agrupados em quatro fatores mais amplos, sendo estes: Fator 1- Insegurança e falta de informação (37 itens; exemplos: “Não sei o quais aspectos das profissões me atraem”; “Não sei o que fazer para conhecer melhor as profissões”); Fator 2- Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro (18 itens; “Devo escolher as profissões com melhores salários”; “Devo escolher as profissões que possuem prestígio, isto é, valorizadas pela sociedade”); Fator 3- Imaturidade para a escolha (14 itens; exemplos: “O assunto ‘escolha profissional’ me irrita”; “Acho

que qualquer trabalho sempre é ‘chato’”) e Fator 4 – Conflitos com pessoas significativas (17 itens; exemplos: “Pessoas importantes para mim não aprovam minha escolha profissional”; “Não sei se escolho a profissão que eu quero ou a que meus pais gostariam que eu escolhesse”). Descrição do estudo de construção do instrumento, bem como suas propriedades psicométricas são apresentadas na introdução.

### *Procedimentos*

Após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética da Universidade São Francisco, foi feito um contato com o colégio, a fim de se explicar os objetivos da pesquisa, bem como combinar os melhores dias e horários para as aplicações, segundo a conveniência da instituição. Posteriormente, após a autorização da aplicação pelo diretor e segundo o cronograma combinado com a coordenadora, os pesquisadores compareceram à escola em dois momentos. Inicialmente, foram explicados aos estudantes os objetivos da pesquisa, bem como entregues os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE - Anexo 1), deixando claro que as participações eram voluntárias. Pediu-se que os estudantes devolvessem os TCLE à escola num prazo de uma semana, sendo que a taxa de retorno foi de 76%, uma vez que 280 termos foram entregues, e 223 voltaram assinados.

Assim, uma semana depois os pesquisadores voltaram à escola, recolheram os TCLE e procederam às aplicações. No total, sete classes foram visitadas em dois dias, sendo três de primeiro ano e duas de cada série restante. No primeiro dia de aplicação, três salas foram visitadas, sendo dois primeiros e um segundo ano. No segundo dia de aplicação, as outras quatro salas responderam, sendo dois primeiros e dois terceiros anos. Em média, as aplicações duraram 50 minutos por sala. Com relação à ordem de aplicação, primeiro o IDDP foi respondido, e em seguida, a EAE-EP.

### **Resultados**

Os dados coletados foram analisados e os resultados são apresentados a seguir. Inicialmente, as estatísticas descritivas dos instrumentos são apresentadas, bem como as diferenças de média por séries (ANOVA) e por sexo (Teste *t* de Student). As análises são apresentadas em termos da amostra geral, e também comparando-as por série. Com relação à EAE-EP, os resultados de escores totais são relativos aos 68 itens que compõem a escala, e o Nível de Dificuldade é relativo à seção dois, composta por apenas um item. Já no tocante ao IDDP, os resultados são apresentados de acordo com os fatores encontrados no estudo de Primi e cols. (2000). Por fim, as correlações entre as duas seções da EAE-EP e os fatores do IDDP são comentadas, bem como a análise do coeficiente Alfa de Cronbach, relativo à precisão da EAE-EP. A Tabela 1 sumariza as estatísticas descritivas e as diferenças de médias entre séries.

Tabela 1. Estatísticas descritivas dos instrumentos e diferenças de médias entre séries



			N	Mínimo	Máximo	Média	DP	ANOVA - séries	
								<i>F</i>	<i>p</i>
<i>EAE-EP</i>	Escore total	1ª série	72	115	268	204,7	33,3	1,512	0,22
		2ª série	75	122	260	206,7	28,4		
		3ª série	76	119	270	198,2	32,5		
		Geral	223	115	270	203,1	31,5		
	Nível de dificuldade	1ª série	72	1	4	1,7	1,5	0,443	0,64
		2ª série	75	1	4	1,7	1,4		
		3ª série	76	1	4	1,5	1,6		
		Geral	223	1	4	1,7	1,5		
<i>IDDP</i>	Fator 1	1ª série	72	1,47	4,65	3,2	0,7	1,163	0,31
		2ª série	75	1,87	5,18	3,4	0,8		
		3ª série	76	2,03	4,91	3,4	0,7		
		Geral	223	1,47	5,18	3,3	0,7		
	Fator 2	1ª série	72	2,06	5,69	3,8	0,7	0,609	0,54
		2ª série	75	2,31	6,08	3,8	0,8		
		3ª série	76	1,60	5,04	3,7	0,6		
		Geral	223	1,60	6,08	3,7	0,7		
	Fator 3	1ª série	72	1,17	4,94	2,7	0,8	0,701	0,50
		2ª série	75	1,22	5,47	2,7	1,1		
		3ª série	76	1,00	4,92	2,5	0,9		
		Geral	223	1,00	5,47	2,6	1,0		
	Fator 4	1ª série	72	2,44	5,42	3,4	0,6	0,154	0,86
		2ª série	75	2,28	5,64	3,4	0,6		
		3ª série	76	2,17	4,75	3,4	0,5		
		Geral	223	2,17	5,64	3,4	0,6		

Nos escore total da EAE-EP, nota-se que os escores mínimos e máximos cresceram com as séries, entretanto as médias não seguiram a mesma tendência. Já com relação ao nível de dificuldade do mesmo instrumento, por se tratar de apenas um item, não houve variabilidade com relação aos escores mínimos e máximos, e a variação da média foi praticamente inexistente. No IDDP, a variabilidade de escores e médias também pôde ser observada. Entretanto, nenhuma diferença estatisticamente significativa foi encontrada, em qualquer dos instrumentos com relação às séries. A Tabela 2 mostra as diferenças de média entre os sexos, tanto em relação aos instrumentos e suas seções e fatores, como em relação às séries.

Tabela 2. Diferenças de médias entre sexos nos instrumentos, por série

			Sexo	N	Média	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>EAE-EP</i>	Escore total	1ª série	Masculino	35	201,1	36,1	-1,032	0,31

			Feminino	36	209,2	30,1		
		2ª série	Masculino	35	204,7	28,6	-0,570	0,57
			Feminino	40	208,4	28,5		
		3ª série	Masculino	39	193,8	31,8	-1,343	0,18
			Feminino	36	203,8	32,9		
		Geral	Masculino	109	199,6	32,3	-1,799	0,07
			Feminino	112	207,2	30,3		
	N. Dif.	1ª série	Masculino	35	1,4	1,4	-1,472	0,15
			Feminino	36	1,9	1,5		
		2ª série	Masculino	35	1,9	1,3	0,829	0,41
			Feminino	40	1,6	1,4		
		3ª série	Masculino	39	1,3	1,5	-1,622	0,11
			Feminino	36	1,9	1,6		
		Geral	Masculino	109	1,5	1,4	-1,425	0,15
			Feminino	112	1,8	1,5		
<i>IDDP</i>	Fator 1	1ª série	Masculino	35	3,2	0,8	-0,943	0,35
			Feminino	36	3,3	0,7		
		2ª série	Masculino	35	3,3	0,8	-0,786	0,43
			Feminino	40	3,5	0,8		
		3ª série	Masculino	39	3,3	0,7	-0,599	0,55
			Feminino	36	3,4	0,8		
		Geral	Masculino	109	3,3	0,7	-1,357	0,18
			Feminino	112	3,4	0,8		
	Fator 2	1ª série	Masculino	35	3,9	0,6	-0,204	0,84
			Feminino	36	3,9	0,7		
		2ª série	Masculino	35	4,1	0,7	3,257	0,002**
			Feminino	40	3,5	0,7		
		3ª série	Masculino	39	3,9	0,5	2,361	0,02*
			Feminino	36	3,5	0,7		
		Geral	Masculino	109	3,9	0,6	3,168	0,002**
			Feminino	112	3,6	0,7		
	Fator 3	1ª série	Masculino	35	2,8	0,8	1,246	0,22
			Feminino	36	2,6	0,8		
		2ª série	Masculino	35	3,1	1,2	3,095	0,003**
			Feminino	40	2,3	0,8		
		3ª série	Masculino	39	2,6	0,9	1,262	0,21

			Feminino	36	2,4	0,9		
		Geral	Masculino	109	2,8	1,0	3,302	0,001**
			Feminino	112	2,4	0,8		
	Fator 4	1ª série	Masculino	35	3,6	0,6	3,231	0,002**
			Feminino	36	3,2	0,5		
		2ª série	Masculino	35	3,4	0,7	0,239	0,81
			Feminino	40	3,4	0,5		
		3ª série	Masculino	39	3,4	0,5	1,258	0,21
			Feminino	36	3,2	0,5		
		Geral	Masculino	109	3,5	0,6	2,599	0,01**
			Feminino	112	3,3	0,5		

\*:  $p \leq 0,05$ ; \*\*:  $p \leq 0,01$

Ao analisar os dados da Tabela 2, pode-se notar que as médias na EAE-EP não apresentaram qualquer diferença significativa, indicando que homens e mulheres parecem não diferir quanto ao nível de auto-eficácia percebida para escolha profissional. Já nos fatores do IDDP, foram detectadas diferenças entre as médias dos sexos no fator 2, na segunda e terceira séries, além da amostra geral. O fator 3 também se diferenciou entre os alunos da segunda série e na amostra geral. Já no fator 4, foram os estudantes da primeira série e da amostra geral que se diferenciaram. É interessante perceber que todos os fatores do IDDP em que houve diferença significativa, sempre as maiores médias foram favoráveis aos homens, indicando que os sujeitos do sexo feminino tenderam a mostrar menores dificuldades para escolher uma profissão. A seguir (Tabela 3), as correlações entre o escore total, o nível de dificuldade da EAE-EP e os fatores do IDDP poderão ser visualizadas.

Tabela 3. Correlações entre os escores gerais das seções da EAE-EP com os fatores do IDDP

		Fator1	Fator2	Fator3	Fator4
<i>EAE-EP</i>					
Escore total	<i>r</i>	-0,15(*)	0,05	-0,20(**)	0,00
	<i>p</i>	0,03	0,47	0,003	0,99
Nível de dificuldade	<i>r</i>	0,28(**)	-0,03	0,15(*)	-0,09
	<i>p</i>	0,000	0,66	0,02	0,16

\*:  $p \leq 0,05$ ; \*\*:  $p \leq 0,01$

Os fatores 1 (Insegurança e falta de informação) e 3 (Imaturidade para a escolha) do IDDP se correlacionaram negativamente com o escore total da EAE-EP, enquanto que os mesmos fatores

demonstraram relação positiva com o nível de dificuldade, medido pela EAE-EP, com níveis fracos (Dancey & Ridey, 2006) de relação entre as variáveis. Esses resultados são coerentes, pois embora o escore total e o nível de dificuldade sejam resultados de uma mesma escala, visam medir aspectos diferentes, e as correlações com o IDDP evidenciaram esse fato.

Foi também procedida uma análise de consistência interna da EAE-EP, visando estimar a sua precisão. Uma vez que a relação entre número de sujeitos e número de itens da escala não era suficiente para justificar uma análise fatorial, e alguns estudos, como o de Taylor e Betz (1983) e Hampton (2006) indicaram a possibilidade de se considerar o construto estudado como unifatorial, optou-se por considerar a EAE-EP como uma medida geral de AE. Foi encontrado um coeficiente Alfa de Cronbach de 0,96, indicando uma excelente consistência interna dos 68 itens.

## **Discussão**

Os resultados apresentados parecem estar de acordo com a literatura a respeito do tema. Pode-se perceber que as correlações entre auto-eficácia e dificuldades de decisão foram concordantes com as encontradas nos estudos de Taylor e Betz (1983), Luzzo (1993) e Argyropoulou e Sidiropoulou-Dimakakou (2003). De forma geral, os estudos mostram que AE parece ter relação significativa com decisão de carreira. Os coeficientes encontrados na presente pesquisa, entre AE e dificuldades de decisão foram baixos, mas teoricamente coerentes. Observou-se que os fatores do IDDP que se correlacionaram com a EAE-EP foram aqueles cujos conteúdos teóricos mais se aproximaram das competências para decisão de carreira de Crites (1961), que embasaram a construção da EAE-EP.

Ainda, os mesmos fatores mostraram-se positivamente correlacionados com a seção da EAE-EP que avalia o nível de dificuldade para decisão. Bandura (2002), num texto em que faz recomendações para a construção de escalas de auto-eficácia, alerta para a necessidade de tais instrumentos avaliarem a percepção que o respondente tem da dificuldade para realizar a tarefa proposta, no momento da resposta ao instrumento.

Com relação às diferenças de média entre as séries, nenhuma diferença significativa foi encontrada, como já havia sido relatado por Creed e cols. (2002). Já com relação aos sexos, o IDDP apresentou diferenças nos fatores Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro, Imaturidade para a escolha e Conflitos com pessoas significativas, com maiores médias para o grupo masculino, indicando que os homens tendem a apresentar mais dificuldades durante o processo de escolha profissional.

O estudo de Primi e colaboradores (2000) não verificou diferenças entre sexo, entretanto a análise de diferenças entre escolas indicou que os estudantes de escolas públicas tendem a valorizar mais aspectos econômicos e de prestígio social das profissões. No presente trabalho, cuja amostra foi composta por estudantes de uma escola pública, também pôde-se observar que as médias no fator 2, Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro, foram maiores que as demais.

Por fim, vale comentar o estudo de precisão da EAE-EP. Embora as escalas que avaliam o construto, estudadas na literatura, tenham sido construídas considerando as cinco competências postuladas por Crites (1961), não há consenso a respeito da estrutura multifatorial do construto, sendo que a tendência é de se considerar que a AE para escolha profissional como um construto unifatorial (medida geral). Dessa forma, a opção por se analisar a consistência interna da escala completa parece adequada. Percebe-se que, assim como nos estudos de Taylor e Betz (1983), Luzzo (1993) e Hampton (2006), que indicaram variação do alfa de Cronbach entre 0,92 e 0,97, a consistência interna da EAE-EP, que ficou em 0,96, também pode ser considerada excelente, seguindo, portanto, o padrão encontrado na literatura.

### **Considerações Finais**

A construção e validação de novos instrumentos de avaliação psicológica é uma necessidade urgente na realidade profissional da psicologia brasileira. Principalmente no que toca à área de OP, essa necessidade ainda é mais clara, uma vez que encontra-se muito defasada em relação à outras áreas e campos de atuação.

Nesse sentido, o presente trabalho contribui no sentido de trazer dados dos procedimentos iniciais de validação de construto e precisão de uma Escala de Auto-eficácia para Escolha Profissional, um construto que até o presente momento tem tido pouca atenção dos pesquisadores no Brasil. Tendo-se em vista que os resultados foram satisfatórios, se colocam como animadores na direção da continuação da exploração das potencialidades e limites da Escala.

É importante ressaltar que a avaliação da Auto-eficácia para escolha profissional pode ser de grande utilidade e importância em processos de OP, tanto grupais quanto individuais, principalmente no sentido de identificar necessidades e planejar intervenções. Assim, tal avaliação pode ser útil nos contextos escolar e clínico, auxiliando o profissional de psicologia a avaliar os programas oferecidos, e implementar a qualidade dos atendimentos.

Sabendo da limitação de instrumentos disponíveis para uso diagnóstico no Brasil, o oferecimento de novos instrumentos pode se configurar como alternativa para que os psicólogos se ocupem em novas perspectivas de atuação, focando seu trabalho a partir de teorias empiricamente testadas e comprovadas. Nesse sentido, fomentar o estudo de construtos que ainda não são trabalhados de forma consistente na prática profissional e mesmo acadêmica, especialmente na graduação, pode significar um ganho significativo nas intervenções dos profissionais e, principalmente, no atendimento de clientes com dificuldades para escolher uma profissão, como é o caso do presente trabalho.

Assim, novas pesquisas devem ser procedidas com a Escala de Auto-eficácia para Escolha Profissional, no sentido de clarificar e confirmar os resultados com amostras maiores e mais heterogêneas. Estudos visando explorar a estrutura fatorial, bem como avaliar suas relações com personalidade e interesses profissionais, poderão indicar caminhos interessantes para a melhoria do instrumento. Ainda, verificar sua potencialidade como diagnóstica e para avaliação de

programas e processos também pode contribuir para que seu uso seja difundido, e a importância do construto Auto-eficácia seja reconhecida, seja no âmbito da OP, como em qualquer outro da psicologia.

## Referências

- Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (em desenvolvimento). *Escala de Auto-eficácia para escolha profissional*.
- Argyropoulou, K., & Sidiropoulou-Dimakakou, D. (2003). *Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding Career Decision Making of Higher Education Students*. Trabalho apresentado no International IAEVG Conference, outubro de 2003, Berna, Suíça.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2002). Guia para la construccion de escalas de autoeficacia. *Evaluar*, 2, 1-37.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 279-289.
- Creed, P. A., Patton, W., & Watson, M. B. (2002). Cross-cultural equivalence of the career decision-making self-efficacy scale-short form: An Australian and south African comparison. *Journal of career assessment*, 10(3), 327-342.
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy. *Journal of career development*, 33(1), 47-65.
- Crites, J. O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of counseling psychology*, 8, 25-259.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para windows*. Porto Alegre: ArtMed.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Hampton, N. Z. (2006). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale-short form in Chinese high schools students. *Journal of Career Development*, 33(2), 142-155.
- Leitão, L. M., & Miguel, J. P. (2004) Avaliação dos interesses. Em: L. M. Leitão (Org.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 179-262). Coimbra:Quarteto.
- Lent, R., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Luzzo, D. A. (1993). Reliability and validity testing of the career decision-making self-efficacy scale. *Measurement & evaluation in counseling & development*, 26(2).
- Luzzo, D. A. (1996). A psychometric evaluation of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of counseling & development*, 74, 276-279.
- Noronha, A. P. P., & Ambiel, R. A. M. (2006). Orientação profissional e vocacional: análise da produção científica. *Psico-USF*, 11(1), 75-84.
- Nunes, M. F. O. (2007). *Escala de Fontes de eficácia percebida: aplicação com jovens em escolha profissional*. Dissertação de Mestrado, Universidade São Francisco, Itatiba - SP.

- Primi, R., Bighetti, C. A., Munhoz, A. H., Noronha, A. P. P., Polydoro, S. A. J., Di Nucci, E. P., & Pellegrini, M. C. K. (2002). Personalidade, interesses e habilidades: um estudo correlacional da BPR-5, LIP e do 16PF. *Avaliação Psicológica*, 1(1), 61-72.
- Primi, R., Munhoz, A. M. H., Bighetti, C. A., Di Nucci, E. P., Pelegrini, M. C. K., & Moggi, M. A. (2000). Desenvolvimento de um inventário de levantamento das dificuldades da decisão profissional. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 13(3), 451-463.
- Primi, R., Noronha, A. P. P., Nunes, M. F. O., & Ambiel, R. A. M. (2006). Estudo correlacional entre habilidades, personalidade e dificuldade de escolha profissional. Em: C. Machado, L. Almeida, M. Gonçalves, M. A. Guisande, & V. Ramalho; *Actas da XI Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Forma e Contextos* (pp 423-434) Braga: Psiquilíbrios.
- Primi, R., Pellegrini, M. C. K., Di Nucci, E. P., Munhoz, A. H., Bighetti, C. A., & Moggi, M. A. (2001). Características de personalidade e indecisão profissional. *Psico (Porto Alegre)*, 32(1), 81-96.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J. L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: análise factorial confirmatória da Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*, 6(1), 3-12.
- 



## SECCIÓN 2. ARTÍCULOS TEÓRICOS, DE REVISIÓN Y DE REFLEXIÓN

### Liderança e Assédio Moral: a administração perversa do sentido do trabalho

Ana Carolina Mantovani Penteadó

Michele Rossini Mutton

Maria Cristina Frollini Lunardelli

Edward Goulart Júnior

Luiz Carlos Canêo

*Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Faculdade de Ciências, Departamento de Psicologia (Brasil)*