

Avaliação preliminar dos itens da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional*

Preliminary assessment of the Professional Choice Self-efficacy Scale's items

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Ana Paula Porto Noronha
Universidade São Francisco

Resumo

A Autoeficácia para Escolha Profissional é um conceito pertencente à Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira (TSCDC) e diz respeito às crenças da pessoa em sua própria capacidade para se engajar em tarefas relativas à escolha profissional. O presente artigo buscou avaliar preliminarmente a qualidade dos itens da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP) em duas etapas. Inicialmente, a primeira versão da EAE-EP com 68 itens, escala likert de 1 (pouco) a 4 (muito), foi aplicada em 553 estudantes de ensino médio de escolas públicas e particulares e os dados foram submetidos à análise fatorial exploratória. Os resultados indicaram a possibilidade de se considerar a escala como uma medida unifatorial, sendo que 10 itens com cargas fatoriais menores que 0,40 foram eliminados. Na segunda etapa, os 58 itens que se mantiveram na Escala foram submetidos à análise de 10 juízes, mestre e doutores em Psicologia, que classificaram os itens segundo categorias definidas anteriormente. Os resultados mostraram que a classificação da maioria dos itens foi 100% concordante com o crivo. São sugeridos novos estudos para verificação dos parâmetros psicométricos da EAE-EP.

Palavras-chave: Escolha profissional, autoeficácia, avaliação psicológica.

Abstract

The Professional Choice Self Efficacy is a concept belonging to the Social Cognitive Career Theory (SCCT) and relates to one's beliefs in their own ability to engage in tasks related to career choice. This article aims to evaluate preliminarily the quality of the items of the Professional Choice Self-efficacy Scale (EAE-EP) in two steps. Initially, the first form of EAE-EP with 68 items, likert scale ranging from 1 (little) to 4 (much), was administered to 553 high school students from public and private schools and the data were submitted to exploratory factor analysis. The results indicated the possibility of considering the scale as a single factor measure, with 10 items with loadings lower than 0.40 were eliminated. In the second stage, the 58 items that remained in the scale were subjected to analysis of 10 Judges, Master and PhD in Psychology, who ranked the items ac-

* Este trabalho contou com o apoio financeiro da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP).

Correspondencia con los autores: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, Universidade São Francisco, Departamento de Pesquisa e Produção de Testes da Editora Casa do Psicólogo.

Email: ambielram@gmail.com

Ana Paula Porto Noronha, Universidade São Francisco, Programa de Pós-graduação em Psicologia.

Email: ana.noronha@saofrancisco.edu.br

ording to categories defined before. The results showed that the classification of most items was 100% concordant with the sieve. Further studies to test the psychometric parameters of the EAE-EP are suggested.

Keywords: Professional choice, self-efficacy, psychological assesment.

Introdução

Considerando que o objetivo deste trabalho é avaliar preliminarmente a qualidade dos itens da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional, inicialmente o construto em questão será abordado, bem como será realizada uma contextualização mais ampla sobre a teoria na qual se insere. A definição do conceito de autoeficácia foi sugerida por Bandura (1997) como sendo as crenças de alguém em sua capacidade de organizar e executar cursos de ação requeridos para produzir certas realizações. Segundo o autor, a autoeficácia, que está inserida no contexto da Teoria Social Cognitiva (TSC - Bandura, 1986), representa o principal fator de influência para o desempenho de comportamentos em domínios específicos, atuando sobre a quantidade e qualidade do esforço aplicado, perseverança e enfrentamento de obstáculos para a consecução de objetivos.

Dessa forma, a avaliação do construto se faz importante à medida que pode ser uma boa estimativa inicial das percepções de capacidade de uma pessoa. No que se refere à construção de instrumentos de medida, Bandura (2006) sugeriu algumas diretrizes para a construção de escalas de autoeficácia, embora muitos testes já tenham sido estudados anteriormente à publicação (Hackett & Betz, 1981; Bzuneck, 1996, entre outros).

Bandura (2006) destacou a necessidade de delimitar o domínio de avaliação de forma pontual (auto-eficácia para algo específico) e de apresentar nos itens diferentes níveis de dificuldade e possíveis obstáculos para o desempenho no domínio em questão. Sobre a estrutura das escalas, o autor sugere a utilização de graduações em dezenas (0, 10, 20...90, 100), a fim de melhor representar a intensidade. Por último, ele alerta sobre a necessidade de testar os itens com pessoas com as mesmas características daquelas a quem a escala se destina avaliar, e sobre a realização imprescindível da análise de juízes para avaliar a pertinência teórica dos itens.

É possível encontrar estudos relacionados à autoeficácia em diversos contextos, tais como na educação (Bzuneck, 1996; Mahyuddin & cols., 2006; Medeiros, Loureiro, Linhares & Marturano, 2000) e saúde (Blamey, Jolly, Greenfield & Jobanputra, 2009; Leite, Drachler, Centeno, Pinheiro & Silveira, 2002; Riazzi, Thompson & Hobart, 2004; Salvetti, 2004; Torres, Guerra, Lencastre & Queirós, 2006). Entretanto, uma das áreas que mais têm recebido atenção dos pesquisadores é a de desenvolvimento de carreira.

Lent, Brown e Hackett (1994) propuseram a Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira (TSCDC) a partir dos estudos iniciais de Hackett e Betz (1981). Houve um esforço para a integração de diversos construtos visando a compreensão e explicação de três processos de desenvolvimento de carreira independentes, mas intrinsecamente ligados. Tais processos são a formação dos interesses profissionais, a escolha profissional e a inserção em atividades acadêmicas/profissionais. Lent e cols. (1994) sugerem que a interação de questões desenvolvimentais, genéticas, culturais, experiências de aprendizagens e aspectos ambientais e contextuais tendem a gerar na pessoa crenças de que pode realizar algumas coisas melhor do que outras (autoeficácia) e esperar determinados tipos de recompensas de certas atividades (expectativas de resultados).

Essas percepções estariam envolvidas na formação dos interesses profissionais, concebidos como padrões de gosto, aversão ou indiferenças em relação aos estímulos acadêmicos ou profissionais. Uma vez estabelecidos, os interesses profissionais determinariam futuras ações de estabelecimento de metas e engajamento em tarefas relativas à escolha profissional, que poderiam ou não ser concretizadas. Por fim, a inserção nas áreas escolhidas irá fornecer novos elementos que podem modificar positiva ou negativamente as crenças de autoeficácia e expectativas de resultados.

Diversos estudos têm sido levados a cabo visando estudar empiricamente essa estrutura teórica. Por exemplo, Cupani e Pérez (2006) investigaram a contribuição dos interesses profissionais, autoeficácia e personalidade em relação às metas de escolha profissional em estudantes do ensino médio da Argentina, sendo que os resultados foram condizentes com as hipóteses da TSCDC. Rogers e Creed (2010) pesquisaram os preditores de ações de comportamentos de planejamento e exploração de carreira, encontrando resultados que indicaram uma influência significativa de personalidade, autoeficácia, expectativas de resultados e condições socioeconômicas nos comportamentos exploratórios de carreira. Nauta (2007) verificou as relações entre personalidade, interesses e exploração de carreira, concluindo que tais construtos apresentam relações lineares e causais, tal como preconizado pela TSCDC.

Dentre os estudos mais realizados, aqueles desenvolvidos com partes do modelo têm recebido destaque. A este respeito, Hackett e Betz (1981) e Taylor e Betz (1983) publicaram as primeiras pesquisas com a *Career Decision Making Self Efficacy Scale*

(CDMSES). Na formulação dos itens da escala, os autores se basearam em Crites (1961), que sugeriu a existência de cinco competências para a escolha de uma profissão, quais sejam, Correta Autoavaliação, Coleta de Informações Ocupacionais, Seleção de Objetivos, Solução de Problemas e Planejamento de Futuro. Entretanto, há controvérsias quanto à comprovação empírica desse modelo, como será apresentado na descrição dos estudos a seguir.

Peterson e delMas (1998) buscaram estudar o agrupamento dos itens da versão completa (50 itens) da CDMSES em uma amostra de 418 estudantes universitários. Os resultados, obtidos por análise de componentes principais com rotação varimax, indicaram uma estrutura que foi melhor representada por dois fatores, com 50% da variância explicada, sendo que o primeiro fator contribuiu com 45% da variância e o segundo, 5%. No mesmo estudo, os autores buscaram identificar a possibilidade de reduzir a escala a partir da seleção dos melhores itens, segundo suas cargas fatoriais, tendo 0,40 como ponto de corte; 16 itens cumpriram esse critério. Em nova análise fatorial, foram novamente encontrados os dois fatores. O fator 1 foi denominado Coleta de Informações e ficou com 10 itens, e o fator 2, denominado Tomada de Decisão, com outros seis itens. Com relação à precisão, o Alfa de Cronbach para a escala com 50 itens foi de 0,97 e para a versão com 16 itens o coeficiente foi de 0,93. Já para os fatores da versão reduzida, os Alfas foram de 0,92 para Coleta de Informações e 0,88 para Tomada de Decisão.

A aplicabilidade das cinco subescalas teóricas da CDMSES na África do Sul foi o tema do estudo de Watson, Brand, Stead e Ellis (2001). A amostra foi composta por 364 estudantes matriculados nos primeiros anos de diversos cursos de uma universidade sul-africana. Os autores investigaram a consistência interna da escala, que no escore geral foi de 0,91 enquanto que entre as subescalas o Alfa mais baixo foi em Autoconhecimento, 0,70.

Eles também aplicaram a Modelagem de Equação Estrutural para testar o modelo de cinco fatores e analisar os itens comporiam cada fator a partir dos dados coletados, sendo que os dados não se adequaram ao modelo. Assim, eles concluíram que a autoeficácia para escolha profissional parece mesmo ser melhor avaliada por meio de um único fator.

Na pesquisa realizada com estudantes chineses de séries equivalentes ao ensino médio brasileiro, Hampton (2006) utilizou uma versão reduzida da CDMSES (25 itens). A análise fatorial exploratória com rotação varimax revelou quatro fatores, com variância explicada de 57%. Vários dos itens carregaram em mais de um fator com cargas acima de 0,30, sendo que o primeiro foi composto basicamente por itens relativos originalmente às competências de autoavaliação e seleção de objetivos e o segundo, por itens de planejamento.

O terceiro fator contou com itens de informações ocupacionais e o quarto agrupou apenas três itens, sendo dois de resolução de problemas e um de planejamento. Baseado em seus resultados, Hampton (2006) argumenta que a medida da autoeficácia para escolha profissional deve ser entendida como um domínio geral.

Chaney, Hammond, Betz e Multon (2007) estudaram a estrutura fatorial da CDMSES, em uma amostra de 220 estudantes universitários afro-americanos. Por meio de análise fatorial exploratória, foram encontrados quatro fatores com *eigenvalues* maior que 1 e um de 0,973, tendo sido verificadas as possibilidades tanto com quatro, quanto com cinco fatores. As porcentagens de variância explicada foram de 21%, 16%, 15% e 10% para a solução de quatro fatores, e 14,9%, 14,4%, 14%, 13,8% e 8,4% para a solução de cinco, sendo que a primeira foi considerada mais interpretável, embora nenhum dos casos tenha corroborado a proposta de Crites.

Na solução de quatro fatores, dez itens carregaram no fator 1, que continha itens de todas as cinco subescalas teóricas; 7 itens carregaram no fator 2, que inclui itens das subescalas seleção de objetivos, correta autoavaliação e coleta de informação profissional, enfatizando a autoavaliação de habilidades e itens relacionados à determinação de um estilo de vida e escolher uma profissão que acomode esse estilo de vida. O fator 3 comportou 6 itens, incluindo coleta de informação profissional, planejamento de futuro e resolução de problemas, concentrando-se em conhecer as opções de carreira e gerir o processo de procura de emprego. O último fator foi composto de 2 itens, relativos à resolução de problemas.

No México, Ramírez e Canto (2007) desenvolveram e avaliaram a escala de autoeficácia para escolha profissional, baseada na versão espanhola da CDMSES, adaptada ao seu contexto cultural. O estudo contou com a participação de 343 estudantes de duas diferentes escolas de ensino médio e os resultados revelaram que foram encontrados cinco fatores, correspondentes às cinco competências de Crites, que juntos explicaram 42,2% da variância. Contudo, o primeiro fator, Autoconhecimento, explicou um total de 30,4% e os demais fatores explicaram entre 2,4% e 3,9%. Além disso, o Alfa de Cronbach da escala total foi 0,95, enquanto que as subescalas variaram entre 0,79 (Autoconhecimento) e 0,88 (Planejamento). Os autores concluem afirmando que, apesar da estrutura de cinco fatores ter sido encontrada, o primeiro fator, Autoconhecimento, tem um peso muito grande na explicação do construto.

No Brasil, Ambiel e Noronha (no prelo) construíram a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), sendo que o processo de formulação dos itens contou com amplo levantamento bibliográfico

sobre o assunto em bases de dados internacionais. Em um segundo momento, o autor realizou um estudo com 149 pessoas de diferentes idades, níveis educacionais e situações ocupacionais, junto as quais coletou respostas abertas sobre o que seria importante para se realizar um boa escolha profissional. As respostas abertas foram submetidas à análise de conteúdo, a partir da qual foram geradas quatro categorias, a saber, Autoavaliação, Informação Profissional, Maturidade e Engajamento, e Realização. Uma descrição dessas categorias pode ser observada na Tabela 1.

Etapa 1 - Análise Fatorial Exploratória

Participantes

Participaram desta etapa 553 pessoas, eleitas por conveniência, sendo 272 homens (49,2%), 262 mulheres (47,4%) e 19 pessoas (3,4%) que não se identificaram quanto ao sexo. As idades variaram entre

Tabela 1. Descrições das categorias utilizadas pelos juízes

Categorias	Descrições
1) Autoavaliação	Conhecimento de: características pessoais, tais como, habilidades, personalidade, interesses e gostar de uma profissão ou curso; meios que proporcionem o auto-conhecimento; autoavaliação acerca das próprias condições físicas, emocionais e financeiras, envolvidas na execução do curso/profissão a ser escolhido
2) Informação profissional	Busca de conhecimento sobre cursos de formação profissional, características das áreas, profissões, e mercado de trabalho, por diferentes meios, como pesquisas, entrevistas, visitas, estágios, dentre outras.
3) Maturidade e engajamento	Comportamentos que poderiam servir de base para a escolha de um curso ou profissão, levando-se em conta a independência, no sentido de ser uma escolha própria, autônoma, independente de outras pessoas ou fatores externos, responsabilidade sobre suas escolhas e empenho para se formar, trabalhar e ter bom desempenho acadêmico e laboral. Busca por experiências antes mesmo da formação, como estágios, trabalhos voluntários, dentre outros.
4) Realização	Expectativas sobre o retorno financeiro, realização pessoal (prazer e satisfação na execução do curso/profissão), na realização profissional (estabilidade, permanência ou desistência da profissão, etc.) e no retorno para a sociedade.
Fonte: Ambiel (2010).	

As categorias foram submetidas à análise de juízes, dentre eles, uma doutora, doutorandos, mes-trandos e graduandos em Psicologia, participantes de grupo de estudos sobre orientação profissional, que tiveram um nível adequado de concordância a respeito da categorização das respostas abertas nessas categorias. A partir desses procedimentos, foram formulados 68 itens que compuseram a versão inicial da EAE-EP. Uma aplicação piloto em 23 estudantes do primeiro ano do ensino médio de uma escola particular foi realizada para verificação da clareza das instruções e compreensão dos itens sendo que nenhuma mudança substancial foi necessária.

Assim, este artigo tem como objetivo avaliar a qualidade dos itens da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional entre estudantes do ensino médio e segundo a opinião de juízes especialistas no assunto. Para tanto, utilizou-se a análise fatorial exploratória e a análise de juízes.

14 e 21 anos, sendo que a média foi de 15,76 anos (DP=1,0). Quanto à escolaridade, 233 (42,1%) cursavam a primeira série do Ensino Médio, 193 (34,9%) a segunda e 126 (22,8%) a terceira série, sendo que uma pessoa (0,2%) não identificou a série que cursava. Com relação ao tipo de escola, 223 participantes eram provenientes de escola pública, enquanto que 330 participantes eram estudantes de escolas particulares do interior do estado de São Paulo.

Instrumento

Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP – Ambiel & Noronha, no prelo) A EAE-EP é composta por duas seções. A primeira contém 68 itens, em escala Likert de quatro pontos, variando de 1 (acredita pouco) a 4 (acredita muito). A segunda seção avalia a percepção do respondente sobre a dificuldade de se fazer a escolha profissional, no momento em que está respondendo ao instrumento. Para tanto, ele deverá indicar o nível de dificuldade, variando entre 1 (muito fácil) e 4 (muito difícil). Na construção da EAE-EP, relatada na introdução

(Tabela 1), foram propostas quatro dimensões de avaliação por meio de análise de conteúdo, quais sejam, Autoavaliação, Informação profissional, Maturidade e engajamento, e Realização. Entretanto, este é o primeiro estudo que visa avaliar a estrutura fatorial da EAE-EP.

Procedimentos

O projeto foi aprovado por um comitê de ética em pesquisa e, com o documento em mãos, foram feitos contatos com os responsáveis das escolas, visando pedir a autorização para a aplicação. Uma vez concedida a autorização, houve um encontro com os alunos, para explicar os objetivos do estudo, bem como para entregar os Termos de Consentimentos Livre e Esclarecido (TCLE). Apenas aqueles cujos responsáveis assinaram o TCLE, participaram da pesquisa. A aplicação foi feita por uma equipe de seis pessoas, sendo uma doutoranda, dois mestrandos e três bolsistas de Iniciação Científica, graduandos em Psicologia.

Resultados

Procedeu-se à análise fatorial com rotação *direct oblimin*, que indicou o índice KMO = 0,94 e teste de esfericidade de Bartlett significativo ao nível de $p < 0,01$, indicando que a fatoração era possível. O total da variância explicada foi de 27,3%. A Figura 1 mostra o gráfico de sedimentação (*scree plot*).

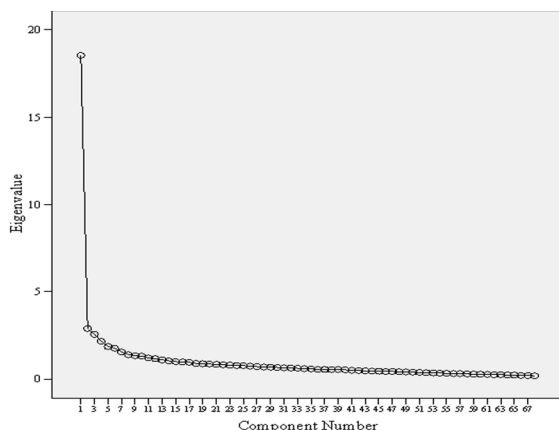


Figura 1. Gráfico de sedimentação

A partir da análise dessas informações, hipotetizou-se que a escala poderia apresentar um estrutura unifatorial, o que foi confirmado ao se verificar que todos os itens carregaram no primeiro fator, sendo que alguns tiveram cargas também em outros

fatores, embora o agrupamento não fosse interpretável. Assim, ao assumir a unidimensionalidade da escala, considerou-se que poderia haver uma diminuição na quantidade de itens, adotando como critério a carga fatorial mínima de 0,40. A esse respeito, diversos autores concordam que a utilização dos valores das cargas fatoriais como critério de exclusão de itens é uma estratégia útil no processo de construção de instrumentos de avaliação, com a indicação de que valores acima de 0,20 deve preferencialmente ser utilizados (Artes, 1998; Dancy & Reidy, 2006; Laros, 2005; Pasquali, 1999; Peterson & delMas, 1998). Ao rodar novamente a análise com esse critério, forçou-se a estrutura de um único fator, como pode ser visto na Tabela 2. O conteúdo dos itens encontram-se resumidos.

Nessas condições, dez itens foram excluídos, a saber, “citar seu pontos fortes” (Autoavaliação), “dedicar um tempo extra a uma matéria em que você tem dificuldade” (Maturidade e Engajamento), “procurar ajuda de um psicólogo para lhe ajudar a se conhecer melhor” (Autoavaliação), “conseguir um bom estágio antes de começar a trabalhar” (Maturidade e Engajamento), “realizar melhor que a maioria de seus colegas alguma atividade” (Autoavaliação), “estabelecer um prazo para decidir qual curso seguir” (Maturidade e Engajamento), “morar longe de casa para estudar” (Maturidade e Engajamento), “ler um livro sobre profissões” (Informação Profissional), “fazer sua opção profissional sem medo de errar” (Maturidade e Engajamento) e “saber se a profissão desejada contribuirá para a melhora da sociedade” (Realização).

Portanto, dos 10 itens eliminados da EAE-EP, três foram construídos com base na categoria Autoavaliação, um em Informação Profissional, cinco em Maturidade e Engajamento e um em Realização, totalizando 58 itens. Pode-se verificar na Tabela 2 que a precisão, segundo o Alfa de Cronbach foi de 0,96, índice que pode ser considerado excelente (Prieto & Muñiz, 2000).

Etapa 2 - Análise de Juízes

O objetivo dessa etapa foi submeter os 58 itens que continuaram na EAE-EP após a análise fatorial à análise de juízes, visando classificá-los segundo as categorias sugeridas por Ambiel e Noronha (no prelo). Com isso, pretendeu-se fornecer mais dados para a interpretação da escala.

Tabela 2. Cargas fatoriais dos itens

Itens	Fator 1
Encontrar informações...	0,69
Pesquisar características...	0,68
O que você mais valoriza...	0,68
Saber o que um profissional...	0,67
O que aprende num...	0,67
Procurar informações sobre...	0,64
Buscar informações...	0,64
Pensar na realização...	0,62
Listar atividades que faz...	0,62
Relacionar suas características com...	0,62
Cursos que combinam com...	0,62
Conhecer especialidades...	0,61
Informar-se sobre possibilidades...	0,60
Dedicar-se para exercer...	0,60
Procurar orientação...	0,59
Informar-se sobre oferecimento...	0,59
Profissão em que use...	0,59
Escolher profissão que realmente...	0,58
Lista com suas metas...	0,58
Conversar com pessoas que já...	0,57
Informar-se a respeito do retorno...	0,57
Escolher um curso...	0,57
Pedir ajuda a pessoas...	0,57
Cursos após o ensino...	0,57
Citar habilidades...	0,56
Descobrir quanto ganha...	0,56
Usar a internet para...	0,56
Lista das profissões que...	0,55
Escolher segundo própria...	0,55
Quais atividades mais gosta...	0,55
Conversar com uma pessoa que...	0,55
Pontos fracos...	0,55
Procurar reportagens...	0,55
Comparar aptidões com...	0,55
Informar-se sobre o mercado...	0,54
Dia-a-dia de uma...	0,54
Objetivos pessoais com o que profissão...	0,53
Entrar em sites de...	0,53
Fazer cursos para atualização...	0,52
Citar as habilidades necessárias...	0,52
Comparar habilidades com...	0,52
Manter a escolha da uma...	0,50
Participar de palestras...	0,50
Planejar onde gostaria de...	0,49
Convencer os outros de que escolha...	0,49
Conhecer instituição que ofereça...	0,48
Informações sobre bolsas...	0,48

Conversar com seus pais...	0,48
Pesar os prós e contras...	0,47
Saber quanto custa...	0,45
Optar mesmo que pais sejam...	0,44
Visitar um local...	0,44
Descrever personalidade...	0,43
Pensar em mais de...	0,43
Levar em conta...	0,43
Acompanhar um profissional...	0,42
Tempo médio para encontrar...	0,41
Instituição para estudar..	0,40
Eigenvaleu	17,14
% variância explicada	30,4
Alfa de Cronbach	0,96

Participantes

Fizeram parte 10 psicólogos, sendo nove mulheres e um homem. Quanto à titulação, três eram mestres e sete doutores, com tempo de titulação variando entre um e 108 meses, com média de 28,3 (DP=33,1). Todos atuavam como docentes, metade em universidades públicas e, outra, em particulares, sendo seis no estado de São Paulo, três no Rio Grande do Sul e um em Portugal. Além disso, cinco profissionais disseram trabalhar também em orientação profissional e três em avaliação psicológica.

Instrumento

Formulário para Análise de Juízes

Esse formulário foi construído especificamente para essa etapa do trabalho. Tratou-se de um arquivo eletrônico com questões de identificação, tais como titulação, tempo de formação, local e área de atuação. Em seguida, eram apresentadas as instruções para a avaliação dos itens, as categorias e suas descrições (Tabela 1). Por fim, os 58 itens da escala eram alocados com uma coluna em branco ao lado para que fosse feita a classificação de acordo com as quatro categorias apresentadas.

Procedimentos

Inicialmente, foram listados 11 psicólogos, mestres e doutores, com experiência prática e de pesquisa em avaliação psicológica, orientação profissional ou ambos, que, ao serem contatados por e-mail com um texto padrão, receberam explicações sobre o objetivo do trabalho e o convite para a participação.

Das 11 pessoas convidadas, 10 responderam, aceitando. Aqueles que concordaram, receberam os formulários, também por e-mail, combinando a data de devolução do material. Quando devolvidos, os formulários foram impressos, numerados e tabulados em planilha eletrônica.

Resultados

Para a análise desses dados gerou-se as frequências das classificações para cada item. Os valores são referentes às porcentagens de respostas dos juizes e, como critério para avaliar a qualidade da concordância, estabeleceu-se o valor de 70%, que segundo Landis e Koch (1977) indica concordância substancial, enquanto que valores acima de 80% podem ser classificados como concordância 'quase perfeita'. A Tabela 3 mostra as avaliações dos juizes a respeito dos itens que aparecem de forma de reduzida.

Como pode ser observado na Tabela 3, dois itens obtiveram 100% de concordância com relação à classificação em Autoavaliação, quais sejam, o item 2 e o 17. Ainda nessa mesma categoria, outros dois itens obtiveram 90% de concordância (31 e 48), dois com 80% (12 e 46) e dois com 70% (4 e 8), totalizando oito itens categorizados em Auto-conhecimento. Em relação à coluna correspondente à categoria Informação Profissional, 11 itens obtiveram 100% de concordância (1, 7, 10, 15, 21, 24, 25, 27, 28, 39 e 58), seis com 90% (5, 22, 29, 32, 40 e 43), três com 80% (16, 36 e 37) e três com 70% (33, 44 e 47). Portanto, 23 itens foram classificados pelos juizes na categoria Informação Profissional.

Com relação à categoria Maturidade e Engajamento, não houve itens com 100%, de concordância enquanto cinco itens obtiveram 90% (3, 6, 13, 23 e 55), um com 80% (20) e um com 70% (35), totalizando sete itens alocados nessa categoria. Na categoria Realização nenhum obteve 100%, um item

Tabela 3.
Níveis de concordância entre os juizes quanto à classificação dos itens

	1	2	3	4	Em branco
1.Conhecer especialidades...	0	100	0	0	0
2.Descrever personalidade...	100	0	0	0	0
3.Fazer cursos para atualização...	0	0	90	10	0
4.O que você mais valoriza...	70	0	30	0	0
5.Tempo médio para encontrar...	0	90	0	10	0
6.Conversar com seus pais...	0	0	90	0	10
7.Encontrar informações...	0	100	0	0	0
8.Cursos que combinam com...	70	10	20	0	0
9.Informações sobre bolsas...	0	50	50	0	0
10.Informar-se sobre o mercado...	0	100	0	0	0
11.Conhecer instituição que ofereça...	0	60	40	0	0
12.Comparar habilidades com...	80	0	20	0	0
13.Escolher segundo própria...	0	0	90	10	0
14.Lista com suas metas...	20	0	10	70	0
15.O que aprende num...	0	100	0	0	0
16.Visitar um local...	0	80	20	0	0
17.Citar habilidades...	100	0	0	0	0
18.Profissão em que use...	40	0	0	50	10
19.Pensar em mais de uma opção...	0	30	60	0	10
20.Dedicar-se para exercer...	0	0	80	20	0
21.Entrar em sites...	0	100	0	0	0
22.Dia-a-dia de uma...	0	90	10	0	0
23.Cursos após ensino...	0	0	90	10	0
24.Pesquisar características...	0	100	0	0	0
25.Usar a internet...	0	100	0	0	0
26.Objetivos pessoais com o que profissão...	10	0	20	60	10
27.Participar de palestras...	0	100	0	0	0
28.Procurar reportagens...	0	100	0	0	0
29.Informar-se sobre possibilidades...	0	90	0	10	0
30.Convencer outros de que escolha...	20	10	60	0	10
31.Listar atividades que faz...	90	0	10	0	0
32.Informar-se sobre oferecimento...	10	90	0	0	0
33.Informar-se a respeito do retorno...	0	70	0	30	0
34.Comparar aptidões...	60	10	10	20	0
35.Optar mesmo que pais...	20	0	70	0	10
36.Saber quanto custa...	0	80	20	0	0
37.Conversar com uma pessoa...	0	80	20	0	0
38.Pedir ajuda a pessoas...	0	40	60	0	0
39.Saber o que um profissional...	0	100	0	0	0
40.Conversar com pessoas...	0	90	10	0	0
41.Pesar os prós e contras...	0	20	60	20	0

obteve 90% de concordância (56), um com 80% e um (14) com 70% de concordância, totalizando três itens. Por fim, a coluna 'em branco' contabiliza as opções em que os juízes deixaram de categorizar algum item ou quando eram marcadas mais de uma opção. Assim, percebe-se que 13 itens (22% do total) apresentaram respostas em branco, sendo 11 itens com 10% de respostas em branco (6, 18, 19, 26, 30, 35, 42, 44, 52, 53 e 56), um item com 20% (54) e dois itens com 30% de respostas em branco (49 e 51). Vale destacar também que 17 itens (9, 11, 18, 19, 26, 30, 34, 38, 41, 42, 45, 49, 50, 51, 52, 54 e 57) não atingiram o mínimo de concordância considerada adequada.

Em seguida, foram comparadas as classificações apresentadas na Tabela 3 com o crivo estabelecido quando da construção da Escala (Ambiel & Noronha, no prelo). Os itens marcados com "-" na coluna Juízes não obtiveram o mínimo de concordância estabelecida. A Tabela 4 evidencia essa análise.

Os dados da Tabela 8 mostram que as classificações dos 41 itens providas pelos juízes coincidem com o crivo em 100% dos casos, indicando uma excelente consistência entre a descrição das categorias e a avaliação. Com relação aos itens sem concordância, se assumir a classificação do crivo para sua categorização, com a ressalva de não terem obtido a porcentagem mínima aceitável na avaliação dos juízes.

Discussão

A proposta desse artigo foi submeter a EAE-EP à uma primeira testagem mais ampla, após os passos iniciais de construção, visando verificar a qualidade empírica e teórica dos itens. É importante ressaltar que esse tipo de trabalho tem como objetivo final prover para a comunidade profissional um instrumento de avaliação que possa auxiliar no levantamento de dados dos clientes e no planejamento de ações interventivas. No caso específico desse estudo, seus resultados devem ser olhados como esforços iniciais para a verificação da qualidade psicométrica de uma escala de autoeficácia para escolha profissional. Conforme indicações teóricas (Bandura, 1997; Lent & cols., 1994), esse construto deve ser compreendido como um propulsor dos comportamentos, sendo que sua avaliação no início e ao final de processos de orientação profissional

Tabela 3.
Níveis de concordância entre os juízes quanto à classificação dos itens

	1	2	3	4	Em branco
42.Relacionar suas características...	40	10	10	30	10
43.Buscar informações...	10	90	0	0	0
44.Citar as habilidades...	10	70	0	10	10
45.Acompanhar um profissional...	10	60	30	0	0
46.Pontos fracos...	80	10	10	0	0
47.Descobrir quanto ganha...	10	70	0	20	0
48.Quais atividades mais gosta...	90	10	0	0	0
49.Escolher um curso...	30	0	30	10	30
50.Escolher profissão que realmente...	40	0	20	40	0
51.Instituição para estudar...	0	10	50	10	30
52.Lista das profissões que mais...	40	20	20	10	10
53.Levar em conta...	0	10	0	80	10
54.Manter a escolha da...	0	0	30	50	20
55.Procurar orientação...	10	0	90	0	0
56.Pensar na realização...	0	0	0	90	10
57.Planejar onde gostaria...	0	10	50	40	0
58.Procurar informações...	0	100	0	0	0

Legenda: 1: Autoavaliação; 2: Informação Profissional; 3: Maturidade e Engajamento; 4: Realização

com adolescentes pode fornecer dados interessantes sobre o desenvolvimento do cliente e qualidade do atendimento.

Dessa forma, em um primeiro momento, a escala foi aplicada com o objetivo de verificar sua estrutura fatorial e a adequação dos itens. Vale lembrar aqui que um dos grandes pontos de discordância sobre a avaliação da autoeficácia para escolha profissional é relativa à sua estrutura fatorial. Apesar do delineamento teórico bem estabelecido em torno das cinco competências de Crites (1961), os achados empíricos, em geral, não suportam tal modelo e os fatores encontrados mostram uma tendência a serem bastante diversificados. Desse modo, percebe-se na literatura dois caminhos tomados pelos pesquisadores. Por um lado, a indicação é para que se use a escala como uma medida geral, desconsiderando os fatores encontrados que tendem a agrupar itens de diferentes competências (Chaney & cols., 2007; Hampton, 2006; Page & cols., 2008; Taylor & Betz, 1983) e, por outro, alguns estudos que utilizaram as escalas construídas teoricamente na avaliação do construto (Taylor & Betz, 1983, Watson & cols., 2001).

Os dados da primeira análise fatorial com a EAE-EP sugeriram uma forte tendência a considerá-la como unifatorial, levando em conta os indicativos contidos no *scree plot* e nas tabelas de distribuição dos itens e *eigenvalues*. Ao lado disso, a decisão de considerar a versão inicial da escala como um fator

Tabela 4.
Comparação entre a classificação dos juízes e o crivo

	Juízes	Crivo
1. Conhecer especialidades...	2	2
2. Descrever personalidade...	1	1
3. Fazer cursos para atualização...	3	3
4. O que você mais valoriza...	1	1
5. Tempo médio para encontrar...	2	2
6. Conversar com seus pais...	3	3
7. Encontrar informações...	2	2
8. Cursos que combinam com...	1	1
9. Informações sobre bolsas...	-	2
10. Informar-se sobre o mercado...	2	2
11. Conhecer instituição que ofereça...	-	2
12. Comparar habilidades com...	1	1
13. Escolher segundo própria...	3	3
14. Lista com suas metas...	4	4
15. O que aprende num...	2	2
16. Visitar um local...	2	2
17. Citar habilidades...	1	1
18. Profissão em que use...	-	1
19. Pensar em mais de uma opção...	-	3
20. Dedicar-se para exercer...	3	3
21. Entrar em sites...	2	2
22. Dia-a-dia de uma...	2	2
23. Cursos após ensino...	3	3
24. Pesquisar características...	2	2
25. Usar a internet...	2	2
26. Objetivos pessoais com o que profissão...	-	1
27. Participar de palestras...	2	2
28. Procurar reportagens...	2	2
29. Informar-se sobre possibilidades...	2	2
30. Convencer outros de que escolha...	-	3
31. Listar atividades que faz...	1	1
32. Informar-se sobre oferecimento...	2	2
33. Informar-se a respeito do retorno...	2	2
34. Comparar aptidões...	-	1
35. Optar mesmo que pais...	3	3
36. Saber quanto custa...	2	2
37. Conversar com uma pessoa...	2	2
38. Pedir ajuda a pessoas...	-	2
39. Saber o que um profissional...	2	2
40. Conversar com pessoas...	2	2
41. Pesar os prós e contras...	-	2
42. Relacionar suas características...	-	1
43. Buscar informações...	2	2
44. Citar as habilidades...	2	2
45. Acompanhar um profissional...	-	2
46. Pontos fracos...	1	1
47. Descobrir quanto ganha...	2	2
48. Quais atividades mais gosta...	1	1

Tabela 4.
Comparação entre a classificação dos juízes e o crivo

	Juízes	Crivo
49. Escolher um curso...	-	3
50. Escolher profissão que realmente...	-	1
51. Instituição para estudar...	-	2
52. Lista das profissões que mais...	-	1
53. Levar em conta...	4	4
54. Manter a escolha da...	-	4
55. Procurar orientação...	3	3
56. Pensar na realização...	4	4
57. Planejar onde gostaria...	-	4
58. Procurar informações...	2	2

Legenda: 1: Autoavaliação; 2: Informação Profissional; 3: Maturidade e Engajamento; 4: Realização.

geral de autoeficácia apoiou-se nos estudos empíricos que tinham esse fundamento, além do alto valor da consistência interna, que ficou em 0,96 mesmo após a exclusão de 10 itens sugerida pelas análises. Esse Alfa também encontra respaldo em estudos com o mesmo construto em outras culturas considerando o escore geral, com variação entre 0,91 e 0,97 (Peterson & delMas, 1998; Ramírez e Cantos, 2007; Taylor & Betz, 1983; Watson & cols., 2001).

Ao se considerar a escala como um fator geral, a redução da quantidade de itens seria necessária e, assim, procurou-se excluir aqueles com carga fatorial abaixo de 0,40, como também procederam Peterson e delMas (1998). Como foi observado, houve a exclusão de 10 itens e, assim, é sugerida uma versão inicial da EAE-EP, com 58 itens.

Visando atribuir melhores possibilidades interpretativas para os escores do instrumento, verificar quão bem os itens se ajustavam às categorias propostas por Ambiel e Noronha (no prelo) e seguir uma das diretrizes de Bandura (2006) sobre a construção de escalas de autoeficácia, os itens foram submetidos à análise de 10 juízes, todos psicólogos mestres ou doutores, com experiência em orientação profissional e avaliação psicológica. Percebeu-se que todos os itens que obtiveram no mínimo 70% de concordância entre os juízes, foram também concordantes com o crivo. Este procedimento está de acordo com as asserções de Bandura (2006) no sentido de investigar a evidência de validade de conteúdo para a EAE-EP, entretanto, deve-se ressaltar o limite dessa evidência, uma vez que em 30% dos itens não se obteve a concordância mínima. O intuito dessa etapa foi fornecer mais elementos que auxiliassem na interpretação dos resultados da escala, a partir do parâmetro do significado dos itens atribuído pelos especialistas. Além disso, com essa informação foi possível verificar como a avaliação conceitual e os dados empíricos se relacionavam, tema que deverá ser abordado em estudos futuros.

Considerações Finais

A oferta de novos instrumentos de avaliação psicológica na realidade profissional da Psicologia brasileira é uma necessidade urgente. Especialmente na área da Orientação Profissional, a disponibilização de instrumentos construídos na e para a realidade nacional com parâmetros psicométricos adequados podem auxiliar de forma substancial profissionais práticos e pesquisadores em seu trabalho.

Nesse sentido, o presente trabalho cumpre com seu objetivo de relatar os passos iniciais de validação da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), utilizando metodologias quanti e qualitativa para o refinamento do instrumento. Embora seus resultados tenham ido na direção de outros estudos sobre o mesmo construto realizados em contexto internacional, novas pesquisas deverão ser efetivadas, buscando estudar a estrutura fatorial da EAE-EP com amostras diversificadas e de outros estados brasileiros. Além disso, as relações desse instrumento com outros que avaliem construtos também importantes no processo de escolha profissional, tais como personalidade e interesses profissionais, deverão ser contempladas por estudos futuros.

Por fim, deve ser considerada a importância de se estudar no Brasil construtos relativos à Teoria Social Cognitiva, cujos espaços ainda não se encontram estabelecidos, como ocorre em outros países. Dessa forma, busca-se também estimular que mais pesquisadores busquem verificar a inserção e aplicação dessa teoria no contexto nacional, em outras áreas, além da Orientação Profissional.

Referências

- Ambiel, R. A. M. (2010). *Construção da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional*. Dissertação de mestrado não publicada. Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba, SP.
- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (no prelo). Construção dos itens da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional. *Psico USF*.
- Artes, R. (1998). Aspectos estatísticos da análise fatorial de escalas de avaliação. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 25(5), 223-8.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. Em F. Pajares & T. Urdan (Orgs.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 307-337). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Blamey, R., Jolly, K., Greenfield, S., & Jobanputra, P. (2009). Patterns of analgesic use, pain and self-efficacy: a cross-sectional study of patients attending a hospital rheumatology clinic. *Musculoskeletal Disorders*, 10, 137-147.
- Bzuneck, J. A. (1996). Crenças de autoeficácia de professoras do 1º. grau e sua relação com outras variáveis de predição e de contexto. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 48(4), p.57-89.
- Chaney, D., Hammond, M. S., Betz, N. E., & Multon, K. D. (2007). The Reliability and Factor Structure of the Career Decision Self-Efficacy Scale-SF With African Americans. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 194-205.
- Crites, J. O. (1961). A model for measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 255-259.
- Cupani, M. & Pérez, E. R. (2006). Metas de elección de carrera: contribución de los intereses vocacionales, la autoeficacia y los rasgos de personalidad. *Interdisciplinaria*, 23(1), 81-100.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia usando SPSS para Windows (3ª Edição)*. Porto Alegre: ArtMed.
- Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-336.
- 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.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159-174.
- Laros, J. A. (2005). O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. Em L. Pasquali (org.). *Análise Fatorial para Pesquisadores* (pp.163-184). Brasília: LabPam. (FALTAN PÁG.)
- Leite, J. C. C., Drachler, M. L., Centeno, M. O., Pinheiro, C. A. T., & Silveira, V. L. (2002). Desenvolvimento de uma Escala de Autoeficácia para Adesão ao Tratamento Anti-Retroviral. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1).
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Mahyuddin, R., Elias, H., Cheong, L. S., Muhamad, M. F., Noordin, N., & Abdullah, M. C. (2006). The relationship between students' self efficacy and their english language achievement. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 21, 61-71, 2006
- Medeiros, P. C., Loureiro, S. R. Linhares, M. B. M., & Marturano, E. M. (2000). A Autoeficácia e os Aspectos Comportamentais de Crianças com Dificuldade de Aprendizagem. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 13(3), 327-336.
- Nauta, M. M. (2007). Career Interests, Self-Efficacy, and Personality as Antecedents of Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 15 (2), 162-180.
- Pasquali, L. (1999). Taxonomia dos instrumentos psicológicos. Em L. Pasquali (org.). *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração* (pp. 13- 20). Brasília (DF): LabPAM- IBAPP, 27-35.
- Peterson, S. L., & delMas, R. C. (1998). The component structure of Career Decision-making Self-efficacy for underprepared college students. *Journal of Career Development*, 24(3), 209-225.
- Prieto, G., & Muñoz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calida de los tests utilizados em España. *Papeles del Psicólogo*, 77, 1-10.
- Ramírez, M. C., & Canto, J. E. (2007). Development and evaluation of a scale for measuring self-efficacy in career choice in Mexican students. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5(1), 37-56.
- Riazi, A., Thompson, A. J., & Hobart, J. C. (2004). Self-efficacy predicts self-reported health status in multiple sclerosis. *Multiple Sclerosis*, 10(1), 61-66.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2010). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 1-10.
- Salvetti, M. G. (2004). *Crença de autoeficácia e validação da Chronic Pain Self-Efficacy*. Dissertação de mestrado não-publicada. Escola de Enfermagem. São Paulo: Universidade de São Paulo.
- 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.
- Torres, S., Guerra, M., Lencastre, L., & Queirós, C. (2006). Alexithymia, depression and general self-efficacy in anorexia nervosa. *Psychology and Health*, 21, 177-187.
- Watson, M. B., Brand, H. J., Stead, G. B., & Ellis, R. R. (2001). Confirmatory factor analysis of the Career Decision-Making Self-efficacy Scale among south African university students. *Journal of Industrial Psychology*, 27(1), 43-46.

Fecha de recepción: Marzo de 2010

Fecha de aceptación: Diciembre de 2010