

ESCALA DE AUTOEFICÁCIA PARA ATIVIDADES OCUPACIONAIS: ESTUDO DA ESTRUTURA INTERNA E PRECISÃO

Maiana Farias Oliveira Nunes^{1,2} – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Ana Paula Porto Noronha – Universidade São Francisco

RESUMO

Este artigo objetivou apresentar análises psicométricas da Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc), especificamente a análise dos componentes principais e de precisão. Participaram 1.020 pessoas, com média de 16,3 anos (DP=2,31), sendo 56,4% mulheres, de escolas públicas e privadas. A análise dos componentes principais foi realizada para as duas seções da EAAOc, sendo a primeira relativa à autoeficácia e a segunda, às suas fontes. A adoção de seis fatores para a explicação da autoeficácia para atividades ocupacionais foi interpretada segundo os tipos do RIASEC; quanto às fontes, dois fatores foram encontrados, entendidos como fontes de experiências autênticas e de aprendizagem vicária. A precisão dos fatores, por alfa de Cronbach, foi considerada muito boa (todos acima de 0,85) e a análise fatorial sugeriu evidências de validade favoráveis à EAAOc. A escala mostra boas condições para uso em Orientação Profissional e para pesquisas na área.

Palavras-chave: Avaliação psicológica; Testes psicológicos; Adolescentes; Orientação profissional; Teoria Socio-Cognitiva.

OCCUPATIONAL ACTIVITIES SELF-EFFICACY SCALE: INTERNAL STRUCTURE AND RELIABILITY STUDY

ABSTRACT

This paper aimed at presenting psychometric analysis of the Occupational Activities Self-efficacy Scale (OASS), specifically concerning its internal structure and reliability. 1020 people took part on the study, mean age 16.3 (SD=2.31), 56.4% women, from public and private schools. Principal Component Analysis was conducted for both sections of OASS, the first one regarding self-efficacy itself and the second, its sources. Six factors explained self-efficacy to occupational activities, that were interpreted according to RIASEC types. Two factors were extracted for the section that assessed self-efficacy sources, named authentic experiences and vicarious learning. Reliability, when considered by Cronbach Alfa, was above .85, which is considered a good coefficient, and factor analysis suggested favorable validity evidences for the scale. The scale showed good conditions for use on Vocational Guidance and for researches conducted in the field.

Keywords: Psychological assessment; Psychological tests; Adolescents; Vocational guidance; Socio-Cognitive Theory.

INTRODUÇÃO

A autoeficácia (AE) é a confiança na capacidade pessoal para organizar e executar certos cursos de ação, sendo formada ao longo do desenvolvimento humano. Ela é específica a contextos e possui um caráter relativamente dinâmico, uma vez que pode passar por revisões em função de acontecimentos da vida. A avaliação da AE tem relevância pois, a partir dessas crenças, as pessoas têm bases para realizar as escolhas diárias sobre quais atividades realizarão e quanto tempo e esforço empenharão em cada tarefa ou objetivo. Por

ser uma variável que deve influenciar a escolha dos comportamentos que são colocados em prática, a autoeficácia é um componente importante para o desenvolvimento pessoal, para as adaptações às situações de vida e para as mudanças pessoais. As atividades que as pessoas optam por realizar geram um impacto maior na vida delas, ao promover o desenvolvimento de certas habilidades, de estilos de vida e de valores específicos (Bandura, 1986, 1993, 2001, 2006).

Sobre o papel que a AE possui na definição das ações que as pessoas optam por realizar, convém destacar que essas tendem a evitar tarefas e situações que acreditam exceder sua capacidade e, por outro lado, provavelmente escolhem realizar e realizam com segurança as atividades em que se julgam capazes. As crenças favoráveis de AE tendem a facilitar o desenvolvimento das potencialidades das pessoas, pois elas se esforçam para a realização das ações. Mais especificamente, mesmo quando as pessoas ainda não possuem certa

¹ Endereço para correspondência:
Rua Alexandre Rodrigues Barbosa, 45 – Itatiba-SP – CEP
13251-900

Universidade São Francisco
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia.

E-mail: maiananunes@mac.com

² Agradecimentos: Capes, CNPq.

habilidade, o esforço sustentado (gerado por crenças de AE favoráveis) acaba levando ao desenvolvimento do potencial. Por outro lado, quando há crenças desfavoráveis de AE, as pessoas evitam certos ambientes e atividades, o que tende a retardar o desenvolvimento de suas competências na atividade em questão (Bandura, 1986, 1993).

No que diz respeito ao desenvolvimento das crenças de AE, elas são estabelecidas com base em quatro fontes, a saber, a *experiência pessoal*, que provê indicadores de competência por meio do sucesso na realização das ações; a *aprendizagem vicária*, que envolve a percepção de que, se outros semelhantes são capazes de realizar certas atividades, a pessoa em questão também poderá executá-la, desde que ela se veja num “nível” semelhante de habilidade que o sujeito observado; a *persuasão verbal*, que ocorre por meio de *feedbacks* sobre o desempenho na tarefa em questão, podendo ajudar a reforçar ou a enfraquecer a crença na capacidade pessoal; e os *indicadores fisiológicos*, que são os sinais físicos usados como meio para avaliar a capacidade ou disfunção em uma dada atividade, tais como um humor favorável ou ansiedade (Bandura, 1986, 1993).

No entanto, é válido mencionar que nem sempre as pesquisas sobre as fontes de AE identificaram quatro fatores. Por exemplo, quando estudadas com jovens de ensino médio do estado de São Paulo, não se configuraram como quatro fatores, conforme proposto por Bandura, mas sim em três fatores. O primeiro fator uniu a experiência pessoal e os indicadores fisiológicos, o segundo abordou a aprendizagem vicária e o último, a persuasão verbal (Nunes, 2007; Nunes & Noronha, 2008). O estudo de Anderson e Betz (2001) também não encontrou uma distinção empírica das quatro fontes de AE como sugerido por Bandura. Esses autores acharam um *cluster* formado pelas experiências pessoais, persuasão verbal e indicadores fisiológicos, que se opôs à aprendizagem vicária. Outras pesquisas (Lent, Lopez & Bieschke, 1991; Lent, Lopez, Bieschke & Gore-Jr., 1996) também verificaram altas correlações entre as experiências pessoais, os indicadores fisiológicos e a persuasão verbal.

A AE deve ser pensada em termos de domínios específicos do comportamento, e não como um conceito geral, ou seja, deve-se considerar a AE relacionada a contextos e habilidades, a exemplo da AE para o controle de peso, AE para a aprendizagem, AE para interações sociais, entre outros. Dentre os vários domínios relevantes no

estudo da AE, destaca-se o uso desse conceito no contexto de carreira, em que Bandura (1986, 1993) destaca um tipo especialmente importante para a escolha profissional, qual seja, a AE relacionada a atividades ocupacionais. Esse conceito envolve a confiança na capacidade pessoal para realizar atividades ocupacionais/profissionais específicas com sucesso.

A esse respeito, convém destacar que esta crença é importante para explorar áreas profissionais prioritárias para um sujeito, uma vez que tende a haver uma variação na autoavaliação sobre a capacidade para realizar atividades ocupacionais de áreas diferentes. Por exemplo, um jovem pode ter confiança na capacidade pessoal para escrever reportagens, para pesquisar novidades e para se comunicar ante desconhecidos. Esta mesma pessoa pode achar que possui fraca capacidade para lidar com problemas numéricos. Com isso, a confiança apresentada em níveis variados para essas atividades pode aumentar ou diminuir a disposição para seguir carreiras específicas, aproximando-o de profissões como jornalismo e distanciando-o de outras, como as engenharias.

Uma das formas de se trabalhar com a AE para atividades ocupacionais é pensá-las de acordo com os tipos de Holland (Deng, Armstrong, & Rounds, 2007; Lent, Brown, Nota, & Soresi, 2003). Holland (1997) propôs um modelo com base em seis tipos, denominados Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional, conhecidos pela sigla RIASEC. Sinteticamente, o perfil Realista está associado a ocupações que exigem força física, contato com a natureza ou espaços abertos, voltado para elementos concretos. O Investigativo inclui tarefas de pesquisa, que demandam envolvimento intelectual e curiosidade para criar coisas novas, além da introspecção. O tipo Artístico prefere ocupações que usam a criatividade e que buscam quebrar padrões pre-estabelecidos, evitando atividades que exigem repetição e burocracia. O Social pode ser visto em tarefas de cunho assistencial, de educação e auxílio a pessoas com necessidade, destacando o desejo de favorecer o bem-estar de outros. O Empreendedor tende a se envolver em atividades que solicitam o uso da persuasão, da capacidade de falar em público e de estar em grupo. Por fim, o tipo Convencional prefere tarefas burocráticas, que demandem organização e sistematização de informações, além do gosto por trabalhar com números.

Ainda quanto à escolha de carreira,

acredita-se que as pessoas optam por profissões que envolvem atividades que elas acreditam ser capazes de realizar com sucesso (nas quais possuam AE favorável) e nas quais antecipam resultados positivos (Lent, Brown & Hackett, 1994; Lent, Hackett & Brown, 2004). Teixeira (2008) reafirma a importância do estudo da autoeficácia nos contextos de intervenção vocacional, uma vez que acredita que esse seja um construto que auxilia na explicação da relação entre as experiências de vida, as crenças sobre si mesmo e os comportamentos significativos de carreira. Adicionalmente, a avaliação desse construto em intervenções de carreira torna-se relevante ao possibilitar que a pessoa reflita sobre aquilo que acredita ser capaz de fazer e não apenas sobre suas reais habilidades e interesses, construtos que tradicionalmente são avaliados em processos de intervenção de carreira.

Apesar da relevância do estudo da autoeficácia e de suas fontes no desenvolvimento de carreira, não há no Brasil instrumento psicológico com esse foco disponível para uso profissional do psicólogo (Conselho Federal de Psicologia - CFP, 2010). Poucas escalas de AE relacionadas ao desenvolvimento de carreira têm sido estudadas nacionalmente, como é o caso do trabalho de Vieira, Soares e Polydoro (2006), que analisou a AE para a transição para o mercado de trabalho, e os estudos de Nunes (2007) e Nunes e Noronha (2008), que consistiram em estudos exploratórios para a realização da presente pesquisa. Especificamente no que diz respeito à necessidade de desenvolvimento da área de avaliação psicológica voltada para orientação profissional (OP) no Brasil, destaca-se como prioritária a qualificação dos instrumentos disponíveis e a construção de mais testes (Sparta, Bardagi & Teixeira, 2006). Essa necessidade de maior investimento na área de avaliação em OP também foi observada por Joly, Silva, Nunes e Souza (2007). A este respeito, por exemplo, ao analisar os resumos dos painéis dos três Congressos Brasileiros de Avaliação Psicológica, as autoras encontraram que apenas 6% deles referiam-se à área. Assim, o desenvolvimento e a validação de instrumentos para uso em OP ganham relevância, sendo esse tópico o principal objetivo da presente investigação.

Desse modo, o objetivo desta pesquisa é apresentar a revisão e aprimoramento de uma escala de autoeficácia, inicialmente denominada “Escala de Fontes de Eficácia Percebida” (Nunes & Noronha, 2008), e estudar suas propriedades psicométricas, com foco na busca por evidências de

validade e precisão. Presentemente pretende-se adotar outro nome para a escala recém-referida, a saber, “Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais” (EAAOc), de modo a revelar o conteúdo mais específico que se pretende analisar com ela.

MÉTODO

Participantes

Participaram 1.020 pessoas, dos estados de São Paulo (92,5%) e Mato Grosso (7,5%), que foram selecionadas por conveniência e aceitaram ser voluntários da pesquisa. As idades variaram de 14 a 40, com média de 16,3 (DP=2,31), sendo que 95,6% dos participantes tinham até 18 anos. As mulheres representaram 56,4% da amostra, sendo 56,7% alunos de escola pública e os demais, de particular. Sobre as séries cursadas, 421 cursavam a primeira série do Ensino Médio; 337, a segunda; 216, a terceira; 10 eram de cursinho pré-vestibular, 15 de um curso técnico de administração, 21 estudantes não forneceram essa informação. A maioria dos alunos de escola pública indicou renda familiar mensal entre 1 e 5 salários mínimos (49,2%), enquanto os alunos de escola particular, na sua maioria, informaram renda familiar entre 5 e 10 salários mínimos (39,3%).

Instrumento

A fim de atender aos objetivos propostos, a Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc) foi aplicada. Ela é composta por duas seções, visando a primeira identificar a autoeficácia para as atividades ocupacionais, com base na tipologia RIASEC de Holland (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional). Os participantes devem avaliar os 126 itens (21 para cada tipo) no tocante à confiança que possuem para realizar as atividades, usando para tanto, uma escala tipo Likert de 5 pontos (1 – pouca confiança, 5 – muita confiança).

A segunda parte da escala avalia as fontes de informação usadas para construir as crenças de autoeficácia, a saber, experiência pessoal, aprendizagem vicária, persuasão verbal e indicadores fisiológicos. São apresentados 58 itens, em uma escala tipo Likert de 5 pontos, variando de menor concordância (1) a maior concordância (5).

Procedimentos de coleta e análise de dados

Este projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa de uma universidade. Após a aprovação, foi feito o contato com as instituições de ensino, requisitando autorização para a aplicação dos instrumentos de pesquisa. O contato inicial foi feito pessoalmente com a diretora ou coordenadora da escola em questão, para apresentação da pesquisa e convite para a participação dos alunos. Após a obtenção dessa autorização, os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foram enviados para os responsáveis pelos adolescentes. Só participaram aqueles que o devolveram assinado até a data da coleta.

O processo de coleta de dados foi feito em grupos, em sala de aula, e a aplicação foi conduzida, por, no mínimo, um psicólogo e um auxiliar de aplicação. A aplicação da EAAOc durou cerca de 20 minutos.

Os passos realizados para a revisão/aprimoramento da EAAOc serão apresentados e, em sequência, a análise dos componentes principais das duas seções do instrumento. A consistência interna da escala será verificada por meio do alfa de Cronbach e pelo modelo de Rasch. As análises, em conjunto, buscaram prover informações sobre a adequação psicométrica da escala e evidências de validade baseadas na estrutura interna.

RESULTADOS

O objetivo deste artigo foi, antes de verificar suas qualidades psicométricas, revisar a escala de AE desenvolvida anteriormente por Nunes (2007) e criar novos itens para ela. A primeira etapa de revisão da escala envolveu a mudança da primeira seção, que era aberta, de modo que o respondente indicava atividades ocupacionais em que ele possuía confiança na sua capacidade, para um novo formato de itens objetivos, que elencariam atividades ocupacionais. Desse modo, objetivou-se a criação de itens para avaliar a autoeficácia para atividades ocupacionais, considerando a tipologia de Holland, e também itens adicionais para a segunda seção da EAAOc, que tratava das fontes de autoeficácia, pois a versão preliminar (Nunes, 2007) ficou composta por apenas 18 itens. Com isso, para a criação de itens para as duas seções da escala (de autoeficácia e das suas fontes), foram adotadas três estratégias que se complementaram: revisão teórica sobre a tipologia de Holland, sobre a AE e suas

fontes; uso das respostas abertas dos sujeitos sobre atividades ocupacionais fornecidas no estudo de Nunes (2007); e uso de um questionário aberto para que os jovens emitissem ideias para itens sobre a autoeficácia ocupacional e suas fontes.

No que se refere à revisão teórica para a criação de itens, os principais referenciais adotados foram Bandura (1986, 1993, 2001), Lent e cols. (1994, 2004) e Holland (1959, 1997). No que tange ao uso das respostas abertas dos adolescentes, obtidas no estudo de Nunes (2007), foram privilegiadas as frases com maior clareza de conteúdo e que representassem mais diretamente os tipos de Holland, de modo a criar itens que pudessem ser interpretados de acordo com esse referencial.

Adicionalmente, foi elaborado um questionário aberto, que solicitava que o aluno indicasse uma atividade associada a alguma profissão que ele acreditava realizar bem e, posteriormente, ele deveria listar aspectos que servem ou serviram como base para ele confiar nessa capacidade. Essa abordagem buscou uma fonte empírica e qualitativa para a criação de itens, tanto para a autoeficácia como para suas fontes, conforme sugerido por alguns autores (Lent, Brown & Hackett, 2000; Zeldin, 2000). Contou-se com 60 alunos que responderam ao questionário, sendo 36 de escola particular, cursando a 1ª série do Ensino Médio, e 24 matriculados em escola pública, na 8ª série do Ensino Fundamental. Os jovens possuíam média de idade de 14,9 anos (DP=0,77), sendo 19 meninos e 41 meninas. Suas respostas foram inseridas em uma planilha eletrônica e o conteúdo foi analisado qualitativamente, buscando-se identificar itens que pudessem ser aplicados à interpretação da AE ocupacional baseada nos tipos de Holland e nas suas fontes. Houve um total de 60 atividades listadas e 475 itens indicados como fontes de autoeficácia. Quanto à AE ligada a atividades ocupacionais, exemplos de itens foram “Desenhar”, “Escrever textos”, “Falar em público”, “Ensinar”, “Praticar esporte”, “Fazer cálculos”, entre outros. Itens relacionados como fontes de AE foram “Saber fazer cálculos”, “Gostar de administração”, “Aprender rápido como usar programas de computador” e outros, tendo havido maior quantidade de informação associada à fonte de experiência pessoal.

O conjunto do material oriundo dessas três estratégias de criação de itens serviu como base para a revisão da escala feita em 2007, tendo a versão reformulada mantido a estrutura de duas

seções. A primeira busca identificar a AE para atividades ocupacionais, avaliadas em escala Likert de 5 pontos, variando entre pouca confiança (valores mais próximos de 1) e muita confiança (valores mais próximos de 5) na capacidade pessoal para atualmente realizar certas atividades ocupacionais. Conforme previamente mencionado, os itens da AE para atividades ocupacionais foram criados considerando os tipos do RIASEC e redigidos com verbos que descrevem atividades profissionais. Essa parte da escala apresentou 126 atividades ocupacionais, distribuídos entre os seis tipos do RIASEC.

A segunda parte avalia as fontes de informação usadas para construir ou fortalecer as crenças de autoeficácia relacionadas a um item que a pessoa considerou como um dos que apresentou AE mais elevada, com possibilidade de respostas variando entre 1 (menor concordância) e 5 (maior concordância). Esses itens sobre as fontes de informação da autoeficácia foram criados para avaliar as quatro fontes de AE, quais sejam, experiência pessoal, aprendizagem vicária, persuasão verbal e indicadores fisiológicos. Foram elaborados 58 de avaliação das fontes de AE, tendo sido aproveitados os 18 itens da versão construída por Nunes (2007).

Após as revisões mencionadas, os dados foram coletados e inseridos em uma planilha do programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) e também convertidos para o formato compatível para o programa Winsteps. Para a análise da estrutura interna dos itens da autoeficácia para atividades ocupacionais, adotou-se como método de extração os componentes principais, com rotação varimax. A medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO=0,928$) e o teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2=48325,2$, $gl=7875$ e $p<0,001$) indicaram a possibilidade de extração de mais de um fator (Hair, Tatham, & Black, 2005). Desse modo, procedeu-se à análise dos componentes principais, sendo os critérios usados para a decisão sobre a solução fatorial mais adequada os autovalores, a variância explicada

pelos fatores, o gráfico de sedimentação e a adequação dos fatores à expectativa teórica, ou seja, a possibilidade de extração de seis fatores que representassem os seis tipos de autoeficácia para atividades ocupacionais.

Uma primeira análise sugeriu 24 fatores com autovalores superiores a 1, com variância explicada acumulada de 66,4%. No entanto, uma vez que não se buscava uma solução com tantos fatores, considerando a teoria que originou o teste, essa solução foi desconsiderada. Partiu-se para a análise do gráfico de sedimentação, conforme Figura 1.

Pela análise da Figura 1, considerou-se a extração de cinco ou seis fatores. Assim, procedeu-se novamente à análise dos componentes principais com rotação varimax, solicitando a extração de cinco e de seis fatores, de modo a comparar essas duas soluções fatoriais. Em concordância com a fundamentação teórica que guiou a construção da escala, a solução de seis fatores demonstrou maior coerência teórica e empírica, ao ser comparada com a de cinco. Os seis fatores representaram o conteúdo dos seis tipos de autoeficácia para atividades ocupacionais, ou seja, a autoeficácia para atividades Realistas, Investigativas, Artísticas, Sociais, Empreendedoras e Convencionais (RIASEC).

Na sequência, buscou-se verificar se havia necessidade de eliminação de itens e, para tanto, usaram-se como critério a carga fatorial inferior a 0,30 em todos os fatores, os itens com carga muito parecida em mais de um fator e aqueles que apresentassem falta de coerência com a expectativa teórica presente no fator. Desse modo, excluíram-se quatro itens pelo primeiro argumento, 12 pelo segundo e sete pelo terceiro, totalizando 23. Dos 126 itens iniciais, procederam-se às análises subsequentes com os 102 itens restantes. A análise dos componentes principais foi novamente realizada, considerando apenas os itens selecionados nessa etapa.

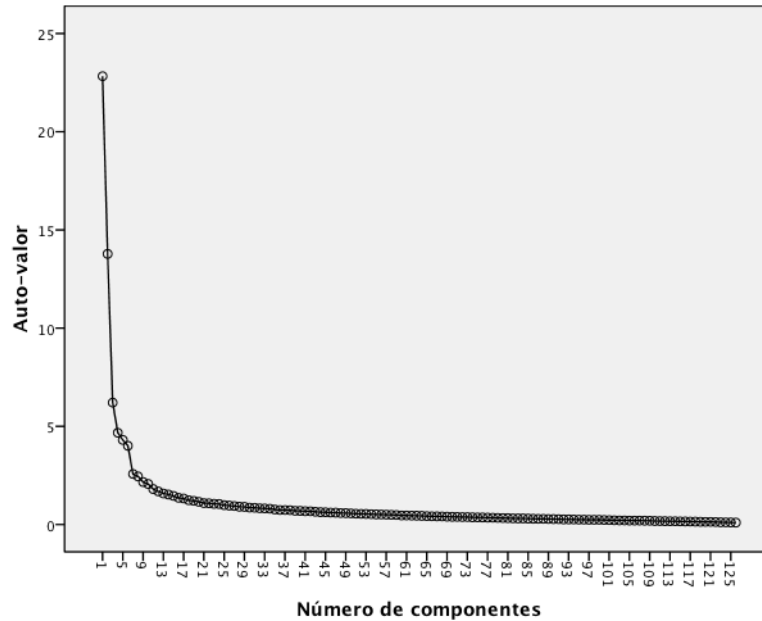


Figura 1. Gráfico de sedimentação para os itens de autoeficácia para atividades ocupacionais

Os seis primeiros fatores explicaram 46,8% da variância, tendo todos eles apresentado autovalor superior a 3,8. A rotação convergiu após 7 iterações. A Tabela 1 apresenta a informação sobre

a composição dos fatores com respectivas cargas fatoriais dos itens, em que o conteúdo dos itens é apresentado de forma sintética.

Tabela 1. Matriz de componentes pós-rotação dos itens da autoeficácia para atividades ocupacionais (continua)

Itens	S	E	R	C	A	I
Orientar	0,80					
Ajudar	0,76					
Ouvir problemas	0,75					
Ajudar	0,75					
Auxiliar	0,74	0,31				
Auxiliar	0,70					
Acalmar	0,70					
Cuidar	0,69					
Aconselhar	0,68	0,33				
Trabalho voluntário	0,67					
Conselhos	0,66	0,30				
Sentirem-se bem	0,63					
Ser voluntária	0,60					
Entender	0,60					
Orfanato	0,60					
Educadores ou terapeutas	0,54					

Tabela 1. Matriz de componentes pós-rotação dos itens da autoeficácia para atividades ocupacionais (continuação)

Itens	S	E	R	C	A	I
Animais doentes	0,52					
Ler psicologia	0,43					
Liderar		0,74				
Líder projeto		0,73				
Atitudes de líderes		0,64				
Comandar		0,64				
Presidente		0,62				
Supervisionar		0,61				
Projeto inovador		0,60				
Defender ponto de vista		0,59				
Acreditarem no que penso		0,58				
Falar em público		0,57				
Assuntos polêmicos		0,55				
Convencer	0,31	0,53				
Coordenar		0,52				
Divulgar		0,50				
Planejar		0,46				
Ideias inovadoras		0,46				
Novos contatos		0,46				
Produto útil		0,44				
Observar situações		0,44				
Pesquisar		0,42				
Vender		0,41				
Próprio negócio		0,41				
Campanhas políticas		0,40				
Consertar			0,84			
Fazer reparos			0,84			
Ferramentas mecânicas			0,83			
Consertar			0,82			
Consertar			0,77			
Mecânico ou técnico			0,76			
Mecânica das máquinas			0,75			
Equipamentos eletrônicos			0,71			
Manutenção			0,68			
Aparelhos eletrônicos			0,67			
Curso tecnologia			0,64			0,34
Computadores			0,56			

Tabela 1. Matriz de componentes pós-rotação dos itens da autoeficácia para atividades ocupacionais (continuação)

Itens	S	E	R	C	A	I
Força física			0,54			
Objetos de madeira			0,47		0,33	
Dirigir			0,45			
Manutenção de sítios	0,31		0,41			
Esportes			0,34			
Contabilidade				0,74		
Cheque ou extratos				0,71		
Registros contábeis				0,70		
Contas matemáticas				0,70		
Registros financeiros				0,66		
Organizar documentos				0,65		
Matemática financeira				0,65		
Escritório				0,63		
Finanças e comércio				0,61		
Contas				0,60		
Documentos, papéis				0,60		
Problemas de matemática				0,55		
Suprimentos ou produtos				0,51		
Serviços burocráticos				0,51		
Registros				0,45		
Dinheiro				0,43		
Despesas				0,37		
Aulas de arte					0,70	
Pintar					0,69	
Peças teatrais					0,65	
Desenhar					0,63	
Arte, literatura ou música					0,63	
Histórias em quadrinhos					0,61	
Peças de roupa					0,61	
Artesanato					0,59	
Artistas					0,58	
Filmes					0,57	
Contos					0,56	
Peça de teatro					0,53	
Grupo musical					0,52	
Decorar	0,35				0,50	
Poesias	0,31				0,47	

Tabela 1. Matriz de componentes pós-rotação dos itens da autoeficácia para atividades ocupacionais (Conclusão)

Itens	S	E	R	C	A	I
Cantar					0,47	
Fotos					0,45	
Textos científicos						0,73
Relatório científico						0,71
Projeto científico						0,69
Revistas e livros científicos						0,64
Olimpíada/desafio científico			0,30			0,63
Museu de ciência						0,63
Química				0,34		0,57
Cérebro	0,32					0,54
Astronomia						0,52
Biologia	0,34					0,47

O primeiro fator agrupou itens interpretados como pertencentes à autoeficácia para atividades ocupacionais da área Social; o segundo, das atividades Empreendedoras; o terceiro, Realistas; o quarto, Convencionais; o quinto, Artísticas e o sexto, Investigativas. Verificou-se que, mesmo após a eliminação de alguns itens, ainda houve aqueles que participaram de mais de um fator com carga maior que 0,30. No entanto, para a geração dos escores, cada item participou apenas de um fator, sendo sempre aquele em que houve maior carga fatorial.

A análise de *Rasch* foi usada como critério adicional para a confirmação da seleção dos itens. Para tanto, foram estudadas conjuntamente as informações sobre *infit* e *outfit* dos itens (medidas de ajuste dos itens), correlação item-teta e mapa de itens. Seguiram-se as recomendações de Wright e Stone (1999, 2004) sobre os patamares desejáveis para cada parâmetro analisado, e só serão comentados neste artigo os casos em que houve discrepância dos patamares aceitáveis. Para a realização das análises, foi usado o programa Winsteps, com o modelo de créditos parciais. Com base nessas análises, optou-se por eliminar dois itens, sendo um do fator de autoeficácia Realista, e outro da Social, gerando uma escala com 100 itens. O resultado da análise de Rasch será detalhado a seguir.

Pela análise do *infit* e *outfit*, o item 99 (“Praticar esportes”, pertencente ao fator de autoeficácia Realista) apresentou indicadores de

desajuste elevados (1,71 e 2,23, respectivamente), quando eles deveriam estar próximos de 1, preferencialmente entre 0,70 e 1,30. O *infit* elevado indica que pessoas com valores de teta próximos à dificuldade do item apresentaram um padrão de resposta inesperado e o *outfit* elevado sugere problemas estruturais no item. Ainda sobre esse item, sobre o indicador de sua dificuldade, muitas pessoas concordaram com seu conteúdo, ou seja, o item teve baixa dificuldade (-0,98). Talvez esse seja um item com conteúdo muito comum no dia a dia das pessoas, que não necessariamente represente adequadamente o construto de autoeficácia para atividades ocupacionais Realistas. Ao comparar essas informações e pelo fato desse fator já ter uma boa quantidade de itens, ele foi eliminado.

O outro item eliminado, alocado inicialmente no fator de autoeficácia Social, referiu-se ao cuidado de animais doentes, tendo apresentado *infit* e *outfit* de 1,55 e 1,89, respectivamente. Sobre esse item, que apresentou *infit* e *outfit* fora do esperado, talvez seu conteúdo trate de um contexto muito específico, que nem todos que possuem autoeficácia Social favorável expressem confiança para a realização dessa atividade. Desse modo, optou-se pela eliminação dele, uma vez que a sua retirada não teria um impacto negativo na curva de informação nessa região de teta, e seu conteúdo aparentou ser muito restrito.

A análise que se seguiu foi da precisão dos fatores, tanto pelo alfa de *Cronbach* como pelo

modelo de *Rasch*, conforme Tabela 2, incluindo também informações sobre a estatística descritiva dos fatores, na parte superior da tabela. Os escores nos tipos de autoeficácia ocupacional foram gerados pela média ponderada dos itens que compõem cada fator. A precisão no modelo de *Rasch*, que possui

uma interpretação semelhante ao alfa de *Cronbach* é a precisão real (não modelada) das pessoas, uma vez que a precisão real dos itens possui uma interpretação diversa, e sempre apresenta resultados excessivamente favoráveis às escalas analisadas.

Tabela 2. Precisão e estatística descritiva dos seis fatores de autoeficácia para atividades ocupacionais

Fator	N	Alfa de Cronbach	Precisão real das pessoas – Rasch	Nº itens	Mínimo	Máximo	Média	DP
AE Social	916	0,93	0,91	17	1,00	5,00	3,10	0,88
AE Empreendedora	904	0,92	0,90	23	1,08	4,96	3,33	0,71
AE Realista	913	0,93	0,89	16	1,00	5,00	2,73	0,96
AE Convencional	905	0,91	0,89	17	1,00	4,94	2,81	0,82
AE Artística	919	0,90	0,85	17	1,00	4,81	2,57	0,87
AE Investigativa	972	0,87	0,80	10	1,00	4,90	2,48	0,89
Fonte de experiências autênticas	1005	0,95	0,91	35	1,51	5	4,05	0,64
Fonte de aprendizagem vicária	1019	0,87	0,82	11	1,00	5	3,07	0,93

A precisão dos fatores pelo alfa de *Cronbach* foi superior a 0,86 e pelo cálculo no modelo de *Rasch* foi igual ou maior que 0,80, considerados patamares adequados (Pasquali, 2003). Foi possível observar que as médias dos fatores estiveram próximas do ponto médio da escala (3) e que o desvio padrão foi semelhante nas seis escalas.

Para a análise dos componentes principais da segunda seção da escala, que tratou dos itens das fontes de autoeficácia, inicialmente foi verificado se era possível realizar a extração dos fatores. A análise do Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO=0,957$) e do teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2=25209,7$, $gl=1653$, $p<0,001$) mostrou-se favorável à extração dos fatores. Para verificar qual a melhor solução fatorial, foram considerados os mesmos parâmetros indicados na análise da autoeficácia para atividades ocupacionais, a saber, os autovalores, o gráfico de sedimentação, a variância explicada e a coerência com a expectativa teórica. Adotou-se a rotação *direct* oblímín, uma vez que era esperado, teoricamente, que os fatores fossem correlacionados (Bandura, 1986, 1997).

Foram encontrados dez fatores com autovalor superior a 1, com variância explicada de 61,4%, porém, do mesmo modo como ocorreu com os itens da autoeficácia para atividades

ocupacionais, uma solução com tantos fatores se distanciou muito da expectativa teórica. Seguiu-se com a análise do gráfico de sedimentação, conforme a Figura 2.

A observação do gráfico sugeriu a extração de três ou quatro fatores. Foi feita uma análise comparativa do conteúdo das soluções de três e quatro, que, em ambos os casos, não revelaram sentido teórico pertinente. Assim, optou-se por analisar uma estrutura com dois fatores. Nesse caso, a variância explicada do primeiro fator foi de 31,6% e, do segundo, de 8,4%, com auto-valores de 18,3 e 4,8, respectivamente.

Antes de prosseguir com a análise da estrutura interna, buscou-se verificar se era necessário eliminar itens em razão de alguns critérios, a saber, a carga fatorial inferior a 0,30, possuir carga muito semelhante nos dois fatores ou falta de coerência teórica com o fator com que se agruparam. Apenas dois itens tiveram carga inferior a 0,30, dois tiveram carga semelhante em mais de um fator e oito divergiram do que era teoricamente esperado para o fator. Desse modo, dos 58 itens iniciais, foram mantidos 46 para a análise dos componentes principais. A matriz de estrutura é exposta na Tabela 3, tendo a rotação convergido em quatro interações.

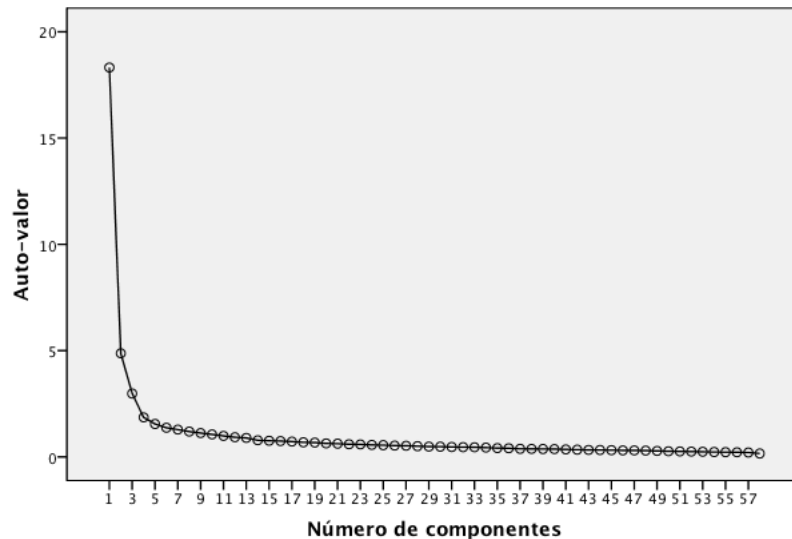


Figura 2. Gráfico de sedimentação dos itens das fontes de autoeficácia

O primeiro fator agrupou itens que envolvem experiências autênticas que ocorreram com a própria pessoa, ou seja, a experiência pessoal de sucesso, os indicadores fisiológicos e a persuasão verbal. Por sua vez, o segundo fator foi composto por itens referentes à aprendizagem vicária. Essa foi a configuração adotada para as análises subsequentes, de modo que, a partir desse ponto, os fatores serão denominados “fonte de experiências autênticas” e “fonte de aprendizagem vicária”, ou seja, não se estará mais referindo às fontes de autoeficácia como os quatro tipos de informação postulados por Bandura (1986, 1997). A aprendizagem vicária, apesar de ser algo com que a pessoa está envolvida (ela observa e aprende por meio do comportamento de outro), ela não está realizando *diretamente* as ações, mas sim aprendendo por meio das ações efetuadas por outras pessoas.

Em relação à análise de Rasch, usada para verificar se os itens pertencem aos fatores das fontes de AE deveriam ser mantidos, foram observados os mesmos parâmetros descritos nas análises conduzidas na primeira seção da escala. Os resultados encontrados estavam de acordo com os patamares recomendados pela literatura (Wright & Stone, 1999, 2004), de modo que não houve eliminação de itens nessa escala. Com isso, o fator

de experiências autênticas compôs-se por 35 itens e a aprendizagem vicária, por 11 itens.

A estatística descritiva e precisão dos fatores é exibida na parte inferior da Tabela 2. Como é possível observar, a precisão das fontes de autoeficácia esteve no coeficiente a partir de 0,80. A média do fator das experiências autênticas foi elevada ($M=4,05$), considerando o ponto médio da escala (3), o que indica que a maior parte dos participantes concordou com as afirmativas que dizem que as experiências pessoais de sucesso, a persuasão verbal favorável e a percepção positiva de indicadores fisiológicos fortalecem a crença de autoeficácia. No entanto, um padrão diferente foi verificado com a aprendizagem vicária, cuja média ($M=3,07$) foi próxima do ponto médio da escala.

DISCUSSÃO

A EAAOc foi criada de modo a avaliar, em sua primeira seção, a autoeficácia relacionada a atividades ocupacionais, distribuídas conforme os tipos do RIASEC e, na segunda seção, pretendeu-se avaliar as fontes de autoeficácia, conforme postulado por Bandura (1986, 1997). Para verificar se as estruturas previstas na criação da escala foram atendidas, fizeram-se análises dos componentes principais, de modo a identificar os fatores que melhor explicavam os dados.

Tabela 3. Matriz de estrutura das fontes de autoeficácia

Itens	Experiências autênticas	Aprendizagem vicária
Entusiasmado	0,82	
Animo-me	0,80	
Prazer	0,79	
Bem-disposto	0,78	
Feliz	0,77	
Alegre	0,77	
Calmo	0,72	
Motivado	0,71	
Facilidade	0,71	
Contente	0,69	
Bem	0,67	
Bom humor	0,67	
Satisfação pessoal	0,66	
Boa habilidade	0,65	
Concentração	0,65	
Características pessoais	0,64	
Adoro	0,62	
Tranquilo	0,62	
Sucesso	0,60	
Gosto	0,59	
Forma adequada	0,59	
Facilidade	0,57	
Elogios	0,56	
Apreendi facilmente	0,55	
Admiram	0,55	
Elogios	0,55	
Criativo	0,54	
Eficiente	0,52	
Aprimorou habilidade	0,51	
Sei	0,50	
Eficaz	0,49	
Não medo de errar	0,49	
Valorizar	0,48	
Não errar	0,46	
Boas notas	0,40	
Ensinando atividade		0,73
Conviver atividade		0,73
Observar familiares		0,71
Alguém bons resultados		0,68
Acompanhar profissional		0,68
Família sucesso		0,64
Amigos sucesso		0,62
Observação colegas		0,59
Observar colegas		0,57
Padrões estabelecidos		0,56
Acompanho parentes		0,42

Por meio da análise dos componentes principais dos itens sobre a autoeficácia (AE) ocupacional, recuperaram-se seis fatores que puderam ser interpretados como a AE para realizar

atividades ocupacionais referentes aos tipos do RIASEC (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional). Desse modo, interpretou-se que o objetivo de criar uma escala

para avaliação da AE ocupacional para os seis tipos do RIASEC foi atingido, reunindo evidências de validade favoráveis baseadas na estrutura interna (American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education, 1999).

Outra análise que tratou da investigação dos parâmetros psicométricos da EAAOc foi a de Rasch. Ela foi usada para refinar a seleção de itens feita primeiramente por meio da análise dos componentes principais. O resultado da análise de Rasch dos tipos de autoeficácia ocupacional culminou na eliminação de apenas dois itens, que mostraram propriedades psicométricas desfavoráveis para sua manutenção na escala.

Sobre os dados de precisão dos tipos de autoeficácia ocupacional, os fatores apresentaram alfa de Cronbach superior a 0,86 e, no modelo de Rasch, acima de 0,79, considerados patamares de bons a excelentes (Pasquali, 2010), sugerindo que as escalas medem com uma pequena margem de erro.

Por sua vez, a segunda seção da escala buscou avaliar as fontes de autoeficácia. A análise da estrutura interna permitiu concluir que uma estrutura de dois fatores mostrou-se mais coerente. O primeiro fator agrupou itens que envolvem experiências autênticas, ou seja, apresentou conteúdos referentes à experiência pessoal, aos indicadores fisiológicos e à persuasão verbal; e o segundo abordou a aprendizagem vicária.

A esse respeito, apesar de não ter sido possível recuperar as quatro fontes de autoeficácia, conforme descrito por Bandura (1986, 1997), outras pesquisas sobre as fontes já tinham evidenciado estruturas fatoriais distintas (Anderson & Betz, 2001; Gainor & Lent, 1998; Nunes, 2007; Nunes & Noronha, 2008), de modo que este não é um fato surpreendente. A pesquisa que mais se aproxima do presente resultado é a de Anderson e Betz (2001), os quais encontraram um *cluster* formado por experiências pessoais, persuasão verbal e indicadores fisiológicos, que se opôs à aprendizagem vicária. Nesse sentido, reafirma-se a ideia de que situações nas quais o sujeito está diretamente envolvido, que é o caso de quando tem uma experiência de sucesso, de quando recebe o *feedback* de alguém sobre seu desempenho ou quando analisa suas informações fisiológicas enquanto realiza certas atividades, apresentam em comum o fato de serem experiências autênticas, e não de observação do comportamento de outros.

Em oposição, a fonte de AE da aprendizagem vicária envolve a aprendizagem por observação das consequências dos comportamentos de outras pessoas, ou seja, o observador não chega a realizar nenhuma ação. Desse modo, verifica-se coerência teórica da informação encontrada, sendo assim interpretada como uma evidência favorável de validade, baseada na estrutura interna da escala.

No que tange às análises de Rasch das fontes de AE, os resultados encontrados estiveram de acordo com os patamares recomendados (Wright & Stone, 1999, 2004), sendo confirmada a seleção de itens feita por meio da análise fatorial. Por fim, do mesmo modo que ocorreu com a análise da precisão dos tipos de autoeficácia ocupacional, a precisão em suas fontes também atingiu patamares bastante favoráveis (Pasquali, 2010).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar do uso dos testes em OP não ser uma prática tão disseminada entre os psicólogos da área (Melo-Silva, Bonfim, Esbrogeio & Soares, 2003), a competência para a realização de avaliação psicológica nesse contexto (que normalmente envolve o uso de testes) é um dos elementos destacados em uma proposta para construção de um guia para formação e certificação de profissionais que atuam neste contexto (Lassance, Melo-Silva, Bardagi & Paradiso, 2007). Assim, instrumentos de avaliação psicológica para uso em OP devem ser desenvolvidos, de modo a disponibilizar ferramentas para os psicólogos. Nesse sentido, a condução de pesquisas que visem à análise das propriedades psicométricas dos testes psicológicos é essencial para a evolução científica da psicologia (Anastasi & Urbina, 2000; Urbina, 2007). Desse modo, a presente pesquisa ganha relevância, uma vez que seu objetivo foi refinar um instrumento para avaliação da autoeficácia para atividades ocupacionais que apresentou evidências favoráveis de validade e precisão.

Este estudo abordou a autoeficácia para atividades ocupacionais e as fontes de autoeficácia com adolescentes, um público frequente em situações de OP, que tende a se caracterizar pelas dúvidas relacionadas ao momento de escolha da profissão (Melo-Silva & cols., 2003; Melo-Silva, Lassance & Soares, 2004). Nesse contexto, a autoeficácia para atividades ocupacionais surge como um construto que permite a avaliação de quais áreas profissionais têm mais confiança dos

jovens sobre suas habilidades. Estes dados são úteis, de acordo com Lent e cols. (1994), à medida em que é provável que as pessoas escolham profissões coerentemente com as atividades nas quais possuem maior confiança de que podem desempenhar com sucesso e que antecipam resultados ou consequências positivas. Adicionalmente, com o uso dessa informação, é possível pensar em estratégias para fortalecer habilidades em áreas nas quais há baixa confiança, ou de estimular o interesse em áreas vistas como neutras, de modo a ampliar a exploração de caminhos profissionais possíveis.

Alguns comentários devem ser feitos sobre possíveis aplicações do presente estudo para pesquisas futuras e para intervenções em OP. Primeiramente, a construção de instrumentos com características psicométricas adequadas ao seu uso é essencial, tanto para o desenvolvimento de novas pesquisas que testem as hipóteses da Teoria Socio-cognitiva para o Desenvolvimento de Carreira no Brasil, como para a construção de novas hipóteses teóricas, mais fiéis à realidade nacional.

Em acréscimo, os psicólogos que atuam em OP poderão se beneficiar de um instrumento de avaliação que permitirá avaliar a autoeficácia em diferentes áreas ocupacionais e também verificar quais as fontes de autoeficácia mais presentes na vida de cada pessoa analisada. Este tipo de informação pode ser útil para o planejamento de intervenções que objetivem aumentar a autoeficácia em áreas ocupacionais desprestigiadas ou para tentar diminuir discrepâncias em termos de autoeficácia associadas a práticas de socialização que privilegiam diferentes sexos. Por fim, psicólogos poderão realizar avaliações das fontes de autoeficácia antes e depois das suas intervenções, de modo a verificar se os objetivos almejados foram atingidos com as estratégias adotadas.

Apesar desta pesquisa ter sido realizada com uma amostra de tamanho adequado (N=1.020), considerando os parâmetros de avaliação dos testes defendidos pelo CFP (2003), a amostra foi escolhida por conveniência, não abrangeu todas as regiões do país e o estudo se voltou especialmente para o público adolescente. Assim, não é recomendada a generalização dos resultados para outras populações antes da realização de verificações empíricas.

À guisa de conclusão, ressalta-se que os resultados encontrados sugerem evidências positivas de validade da EAAOc por meio da análise da sua estrutura interna. Contudo,

recomenda-se seu uso em outras pesquisas, de modo a obter outras evidências de validade (American Educational Research Association & cols., 1999; Muñiz & Bartram, 2007). Por fim, a precisão dos fatores da EAAOc ultrapassa o patamar mínimo recomendado pelo CFP (2003), de 0,60, e aproxima-se de índices considerados muito bons, conforme sugerido por outros autores (Pasquali, 2003, 2010), sendo um dado favorável para o uso da escala.

REFERÊNCIAS

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: Autor.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (2000). *Testagem Psicológica* (7ª ed.). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Anderson, S. L. & Betz, N. E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 98-117. doi: 10.1006/jvbe.2000.1753.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 1-26. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.1.
- Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. Em F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy of adolescents* (pp. 1-43). Greenwich: Information Age Publishing.
- Conselho Federal de Psicologia – CFP. (2003). Resolução nº. 02/2003. Acesso em 02/05/2006, em <http://www.pol.org.br>.
- Conselho Federal de Psicologia – CFP. (2010). SATEPSI – Lista dos testes aprovados. Acesso em 20/03/2010, em <http://www.pol.org.br>
- Deng, C. P., Armstrong, P. I. & Rounds, J. (2007). The fit of Holland's RIASEC model to US

- occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 1-22. doi: 10.1016/j.jvb.2007.04.002.
- Gainor, K. A. & Lent, R. (1998). Social Cognitive expectations and racial identity attitudes in predicting the Math choice intentions of black college students. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 400-413. doi: 10.1037/0022-0167.45.4.403.
- Hair, J. F., Tatham, R. L. & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45. doi: 10.1037/h0040767.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Joly, M. C. A. J., Silva, M. C. R., Nunes, M. F. O. & Souza, M. S. (2007). Análise da produção científica em painéis dos congressos brasileiros de avaliação psicológica. *Avaliação Psicológica*, 6(2), 239-252.
- Lassance, M. C. P., Melo-Silva, L., Bardagi, M. P. & Paradiso, A. C. (2007). Competências do orientador profissional: uma proposta brasileira com vistas à formação e certificação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1).
- 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. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027.
- Lent, R., Hackett, G. & Brown, S. D. (2004). Una perspectiva social cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. *Evaluar*, 4, 1-22.
- Lent, R., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. doi: 10.1037/0022-0167.47.1.36.
- Lent, R., Lopez, F. G., Bieschke, K. J. & Gore-Jr, P. A. (1996). Latent structure of the sources of Mathematics self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 292-308. doi: 10.1006/jvbe.1996.0045.
- Lent, R., Brown, S. D., Nota, L. & Soresi, S. (2003). Testing social cognitive interest and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 101-118. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00057-X.
- Melo-Silva, L., Lassance, M. C. P. & Soares, D. H. P. (2004). A orientação profissional no contexto da educação e trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 31-52.
- Melo-Silva, L., Bonfim, T. A., Esborgeo, M. C. & Soares, D. H. P. (2003). Um estudo preliminar sobre práticas em orientação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 21-34.
- Muñiz, J. & Bartram, D. (2007). Improving International Tests and Testing. *European Psychologist*, 12(3), 206-219. doi: 10.1027/1016-9040.12.3.206.
- Nunes, M. F. O. (2007). *Escala de Fontes de Eficácia Percebida: aplicação com jovens em escolha profissional*. (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Avaliação Psicológica, Universidade São Francisco. Itatiba, SP.
- Nunes, M. F. O. & Noronha, A. P. P. (2008). Escala de Auto-eficácia para Atividades Ocupacionais: Construção e estudos exploratórios. *Paidéia*, 18(39), 111-124.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: Teoria dos Testes na Psicologia e na Educação*. Petrópolis: RJ: Vozes.
- Pasquali, L. (Ed.). (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e prática*. Porto Alegre: Artmed.
- Sparta, M., Bardagi, M. P. & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: Perspectiva histórica e situação no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19-32.
- Teixeira, M. O. (2008). A abordagem sócio-cognitiva no aconselhamento vocacional: Uma reflexão sobre a evolução dos conceitos e da prática da orientação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 9-16.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.
- Vieira, D., Soares, A. M. & Polydoro, S. A. J. (2006). Escala de auto-eficácia na transição para o mundo do trabalho (AETT): Um estudo de validação para a realidade brasileira. Em C. Machado, L. Almeida, M. A. Guisande, M. Gonçalves & V. Ramalho (Eds.), *Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e contexto* (pp. 293-299). Braga: Psiquilíbrios.

- Wright, B. D. & Stone, M. H. (1999). *Measurement essentials*. Delaware: Wide Range.
- Wright, B. D. & Stone, M. H. (2004). *Making measures*. Chicago, IL: The Phaneron Press.
- Zeldin, A. L. (2000). Sources and effects of the self-efficacy beliefs of men with careers in

Mathematics, Science, and Technology. Tese de Doutorado, Emory University. Miami, EUA.

Recebido em maio de 2010

Reformulado em dezembro de 2010

Aceito em abril de 2011

SOBRE AS AUTORAS:

Maiana Farias Oliveira Nunes: doutora pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco e bolsista pós-doc CNPq pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Ana Paula Porto Noronha: doutora em Psicologia, Ciência e Profissão pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas, docente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco e bolsista Produtividade em Pesquisa do CNPq.