

Examinando o efeito do Autoconceito Profissional no Entrincheiramento na Carreira de Servidores Públicos Federais

Vanessa dos Santos Costa

Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Contato: kosta.vc@gmail.com)

Silvania da Silva Onça

Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Contato: silvaniaonca@unifesspa.edu.br)

Resumo

Os estudos sobre os vínculos com a carreira ganham cada vez mais expressão e importância, uma vez que sua compreensão pode contribuir para a explicação de importantes variáveis dentro e fora do contexto organizacional. O presente trabalho tem como objetivo avaliar empiricamente os efeitos do Autoconceito Profissional sobre o entrincheiramento na carreira de servidores públicos federais. A mensuração do Entrincheiramento na Carreira foi realizada por meio da Escala de Entrincheiramento na Carreira de Carson et al. (1995), adaptado para a cultura brasileira por Gomes e Magalhaes (2008). Para a mensuração do Autoconceito Profissional, foi utilizada a Escala de Autoconceito Profissional de Souza e Puente-Palácios (2007). Para a realização do estudo, obteve-se uma amostra de 71 servidores de uma instituição pública de ensino. Da amostra, houve quantidade equilibrada de homens e mulheres (35 homens = 49,3%; 34 mulheres = 47,9%); com 33,28 anos de idade, na média; técnicos administrativos (57 técnicos = 80,3%); com renda familiar de três a seis salários mínimos; casados, amasiados ou em união estável (42 participantes = 59,02%) e com especialização completa (25 participantes = 35,2%). A análise fatorial confirmatória (validade convergente, validade discriminante e confiabilidade) revelou haver validade composta e discriminante. O alfa de Cronbach das dimensões dos construtos foi acima de 0,76. O modelo estrutural foi estimado pelos mínimos quadrados parciais (PLS-PM – *Partial Least Squares Path Modeling*), utilizando o *software* SmartPLS 2.0.M3. A matriz de correlações revelou não haver correlação entre Autoconceito Profissional e Entrincheiramento na carreira. No entanto, revelou haver correlação entre Competências e Falta de Alternativas na Carreira. A principal limitação deste estudo é a quantidade de participantes da pesquisa. Faz-se necessário, novos estudos com maior quantidade de participantes para confirmar os resultados.

Palavras-chave: Psicologia Positiva. Entrincheiramento na carreira. Autoconceito profissional. Equações estruturais.

Abstract

The studies on the links with the career gain more and more expression and importance, since its reflection can be useful for an edition of important variables inside and outside the organizational context. This paper aims to empirically evaluate those who make professional self-concept about the exercise in the career of federal public tools. Measurement of Entrenchment in the Career was performed through the Entrenchment Career Scale of Carson et al. (1995), adapted for a Brazilian culture by Gomes and Magalhães (2008). For the measurement of Professional Self-Concept, the Professional Self-Concept Scale of Souza and

Puente-Palácios (2007) was used. In order to carry out the study, a sample of 71 public servants of education was obtained. From the sample, there was a balanced number of men and women (35 men = 49.3%, 34 women = 47.9%); with a mean age of 33.28 years; technical (57 = 80.3%); with the income of only a minimum; married or in a stable union (42 participants = 59.02%) and with full specialization (25 participants = 35.2%). Confirmatory factor analysis (convergent validity, discriminant and continuous validity) is a composite and discriminant validation. Cronbach's alpha of the constructs' margins was above 0.76. What is a square-squares tracing module using SmartPLS software 2.0.M3. The matrix of correlations does not exist between the Professional Self-concept and the Entrincheiramento in the career. However, it is necessary to differentiate between: Competencies and Lack of Career Alternatives. A major method of study is the number of participants in the research. Further studies with larger numbers of participants are required to confirm the results.

Keywords: Positive Psychology. Career training. Professional self-concept. Structural equations.

1. Introdução

As mudanças no mundo do trabalho tem sido a engrenagem para o desenvolvimento ao longo da história, diante das inúmeras transformações. A todo instante surgem novas maneiras de tentar compreender o ser humano e suas relações. Nesse cenário, o movimento emergente da Psicologia Positiva acendeu exponencialmente desde o seu surgimento formal. Ela tem como objetivo a busca por uma visão mais aberta e apreciativa dos potenciais, das motivações e das capacidades humanas por parte dos psicólogos contemporâneos” (Sheldon & King, 2001, p. 216).

No escopo da psicologia Positiva, identificou-se que aspectos individuais são capazes de influenciar as ações no ambiente de trabalho. A autoconfiança e competência, por exemplo, podem corroborar para a forma de vínculo do trabalhador com a sua carreira. Julga-se que o autoconceito seja relevante na constituição da identidade do sujeito em sua profissão; esta, por sua vez, contribui para a inserção do sujeito no mundo e no trabalho e sua relação social (Coutinho, Kravulski, & Soares, 2007, *apud* Formiga et al., 2015).

Nestas circunstâncias, a obsolescência profissional é um risco sempre eminente e traz novas perspectivas de compreensão dos comportamentos relacionados a carreira. De acordo com Baiocchi e Magalhaes (2004), o entrincheiramento na carreira pode ser entendido como uma resposta a realidade contemporânea do mundo do trabalho.

Assim, fomentou-se o desejo de compreender a influência do autoconceito profissional, enquanto “percepção que o indivíduo tem de si em relação ao trabalho (tarefas) que executa” (Costa, 1996, p. 34), se relaciona com os níveis de entrincheiramento na carreira de servidores públicos federais, que consiste no processo de imobilidade na carreira em que o

sujeito não apresenta aspectos de adaptabilidade ou motivação para fazer mudança ocupacionais (Carson & Carson, 1997).

A literatura aponta resultados que chamam a atenção para a importância exercida pelas percepções pessoais individuais (autoconceito) no comportamento dos indivíduos no contexto do trabalho. Desse modo, faz-se necessário o desenvolvimento de estudos com o objetivo de compreender as relações entre os construtos. Segundo Carson e Carson (1997) os extremos dos níveis de entrincheiramento na carreira não são bons para o trabalhador e nem para a organização, portanto, conhecer os aspectos individuais que interferem diretamente no comportamento do trabalhador é importante para as organizações e para o desenvolvimento pessoal.

A importância da pesquisa justifica-se também pela pouca aplicação de escalas de mensuração dos construtos dentro da academia brasileira. Dessa forma, esta pesquisa se propôs a avançar utilizando a escala do entrincheiramento na carreira e da escala de autoconceito profissional já validadas, contribuindo para a consolidação das mesmas.

A questão central a ser respondida é: “O autoconceito profissional influencia o entrincheiramento da carreira?”. Diante dessa questão, foram estabelecidos o seguinte objetivo geral para a elucidação da questão de pesquisa: analisar empiricamente os efeitos do autoconceito profissional sobre o entrincheiramento na carreira de servidores públicos federais.

Para tanto, após esta breve introdução, a parte seguinte desta pesquisa abordará a revisão de literatura sobre o entrincheiramento na carreira e autoconceito profissional. E, posteriormente, os procedimentos metodológicos da pesquisa, os resultados e considerações finais.

2. Revisão da Literatura

2.1 Entincheiramento na Carreira

De acordo com Carson e Carson (1997) existem indivíduos que permanecem imobilizados em suas posições ocupacionais, incapazes ou sem interesse de buscar outras alternativas laborais. Esta condição foi denominada entrincheiramento na carreira, para significar um processo de imobilidade na carreira em que o sujeito não apresenta aspectos de adaptabilidade ou motivação para fazer mudança ocupacionais.

De acordo com Tonin (2014) os estudos sobre o entrincheiramento com o foco na

carreira têm suporte teórico especialmente no trabalho de Carson et al. (1995) e em investigações anteriores, tais como a teoria dos *side bets* de Becker em 1960, teoria onde o ator organizacional se insere em linhas consistentes de ação afim de alcançar metas e satisfação pessoal, e investigações de Mowday et al. (1982).

Carson et al. (1995), defendem que o entrincheiramento na carreira é um construto multidimensional composto por uma estrutura de três dimensões descritas a seguir: a) Investimentos na carreira, referem-se aos aspectos financeiros e de tempo, relacionados a capacitação profissional que o sujeito percebe como perdidos ou menos aproveitados frente a uma mudança na carreira. b) Custos emocionais, que seriam as perdas afetivas relacionadas ao rompimento de relações interpessoais, perda de status e ameaças a identidade. c) Falta de alternativas de carreira, que consiste na percepção de perda de opções disponíveis e fatores associados com uma restrição de oportunidades diante de uma mudança de carreira.

No Brasil, o estudo pioneiro sobre entrincheiramento na carreira foi realizado por Baiocchi e Magalhães (2004). Os autores concluíram que o indivíduo que possui elevada identificação com a sua carreira tende a entrincheirar-se devido aos temores de ameaça a sua identidade profissional em caso de mudança. Os resultados do estudo também apontaram que não houveram correlações entre as variáveis de entrincheiramento e motivação vital, indícios de que esse vínculo não está relacionado as variáveis de bem-estar psicológico.

Rowe e Bastos (2008) verificaram em seu estudo entre docentes do ensino superior que apesar do fator investimentos na carreira não apresentar diferença significativa estatisticamente quanto ao gênero, demonstrando que não há diferença quanto ao tempo e dinheiro investido na profissão, o construto entrincheiramento na carreira apresentou diferença, com a média do sexo feminino ligeiramente superior ao masculino, demonstrando que as mulheres estão um pouco mais entrincheiradas em suas carreiras do que os homens. Os autores constataram que níveis mais elevados de titulação levam a maior entrincheiramento na carreira. Verificou-se também que os dois construtos (comprometimento e entrincheiramento) são distintos, havendo correlações positivas e negativas entre suas dimensões. Além disso, os docentes revelaram-se bem mais comprometidos do que entrincheirados nas suas carreiras.

Em outro estudo entre docentes do ensino superior, os achados de Rowe et al. (2013) indicaram que o entrincheiramento na carreira, assim como o comprometimento instrumental, apresentou influência significativa e negativa nos indicadores de produção acadêmica. Esse resultado revelou que quanto mais o professor percebe poucas opções no caso de uma

mudança de carreira, quanto mais percebe que uma mudança de carreira pode acarretar ruptura de relações interpessoais, como perda de convivência com os colegas e do reconhecimento social, quanto mais fica preso a sua carreira, devido aos investimentos financeiros e de tempo despendidos em sua carreira, menor é o seu desempenho acadêmico – no que se refere a orientações, bolsas de produtividade e projetos de pesquisa.

2.2 Autoconceito Profissional

As teorias do self, dentro do campo filosófico, deram origem a noção de autoconceito, que pode ser entendido como o conjunto de atitudes e crenças sobre o conhecimento e conceito sobre si próprio, as suas características, sentimentos e inclinações. Acredita-se que tais crenças se organizam de uma maneira hierárquica, sendo que as componentes centras são mais resistentes à mudanças, existindo uma natureza dinâmica do sistema, as mudanças que ocorrem em um dado aspecto, corroboram para uma possível mudança em outro aspecto (Lummertz & Biaggio, 1986, *apud* Souza & Puente-Palacios, 2007).

Para L'Écuyer (1978) o autoconceito é definido como um sistema multidimensional hierárquico, composto de estruturas fundamentais que se desdobram em categorias e subcategorias que caracterizam suas múltiplas facetas. De acordo com Tamayo (1981), William James foi um dos primeiros estudiosos a analisar a noção de autoconceito a partir da noção de *self* em 1890, segundo ele o autoconceito é definido como sendo a soma de tudo aquilo que o homem pode afirmar com seus atributos, habilidades, traços, bens materiais, etc. O autor argumenta que o construto é multidimensional, composto por diferentes elementos: self pessoal e self material, por exemplo.

Partindo de evidências empíricas de que o autoconceito produz efeitos no comportamento dos indivíduos, diversas pesquisas no âmbito da psicologia organizacional surgiram para compreender a influência desse construto nas questões que envolvem o trabalho, dessa forma, nasceu o autoconceito profissional. Mantendo uma estrutura semelhante à do autoconceito geral, “o autoconceito profissional é um construto multidimensional que engloba a existência de diferentes percepções que um indivíduo tem de si mesmo no contexto de trabalho.” (Souza & Puente-Palacios, 2007, p. 98). A definição que este estudo assume para o autoconceito profissional é a de Costa (1996, p. 34), em que o mesmo consiste na “percepção que o indivíduo tem de si em relação ao trabalho (tarefas) que executa.”

Tomando como ponto de partida os estudos de Costa (1996) e Tamayo (2002), foi

construída e validada no Brasil a Escala de Autoconceito Profissional de Souza e Puente-Palacios (2007). Os autores realizaram dois estudos, a partir do primeiro estudo, verificou-se que a escala de autoconceito profissional apresentou uma estrutura composta por cinco fatores. No segundo estudo, a escala ficou composta por apenas quatro fatores.

A partir desse estudo, Souza e Puente-Palacios (2007) defendem que o autoconceito profissional pode ser compreendido como um construto multidimensional, no qual suas dimensões são: (a) realização, concebida como a percepção do indivíduo sobre seu sucesso profissional, aspirações e ideais alcançados por meio do trabalho; o fator (b) autoconfiança, define-se pela percepção do indivíduo sobre a confiança em si mesmo para realizar seu trabalho; o fator (c) competência, refere-se a percepção do indivíduo sobre suas capacidades, habilidades e aptidões para realizar o trabalho; e o fator (d) saúde, que é definido como a percepção do indivíduo de que o trabalho ou os fatos que o envolvem podem afetar sua saúde.

Na elaboração do Estudo 2, foram retirados alguns fatores da escala proposta no primeiro estudo, dentre eles: a autonomia. Souza e Puente-Palacios (2007) consideram que a dimensão competência pode ser sinalizada a partir da aptidão que o indivíduo tem de agir com autonomia, já que em sua pesquisa, alguns itens do fator competência fazem referência a autonomia. Os autores concluem que a percepção que o indivíduo tem de sua competência diz respeito também a questões de autonomia.

Em outro estudo, Souza e Puente-Palacios (2011) verificaram a existência de um papel preditivo do autoconceito profissional sobre a satisfação com a equipe de trabalho. Além disso, algumas variáveis de controle se correlacionam com o indicador de efetividade das equipes. A partir dos resultados, os autores ressaltaram que não é possível afirmar a independência das dimensões do autoconceito profissional. Pois, apesar de a realização e de a autoconfiança, (dimensões do autoconceito profissional) exercerem um maior poder de predição, é o construto autoconceito profissional, de maneira geral, que prediz a satisfação com a equipe.

De acordo com Pugina et al. (2015), os comportamentos do indivíduo no ambiente de trabalho nada mais são do que reflexos de pensamentos e sentimentos a respeito de si mesmo. Em seu estudo com membros de equipes de enfermagem, constatou que a percepção da imagem corporal está diretamente relacionada com o autoconceito profissional. Segundo os autores, indivíduos satisfeitos podem perceberem-se mais competentes e realizados, enquanto indivíduos insatisfeitos podem não mostrar tanta efetividade. Os resultados demonstraram que indivíduos mais realizados, mais autoconfiantes, que mais percebem a influência do trabalho

na própria saúde e mais satisfeitos com a aparência não sentiram falta de adornos no ambiente hospitalar.

Em um estudo recente, Formiga et al. (2015) realizaram uma análise fatorial confirmatória da escala de Souza e Palácios (2007). Neste estudo, o fator saúde foi retirado do construto autoconceito profissional, tal pesquisa tomou por base o modelo utilizado por Costa (2002) e a escala utilizada por Souza (2006), que propõe uma medida do autoconceito no espaço das organizações, considerando que o Autoconceito profissional é formado por três fatores: autoconfiança, competência e realização.

Tendo em vista que os resultados dos estudos sobre entrincheiramento na carreira e autoconceito profissional mostram relações entre tais construtos, acredita-se que o autoconceito profissional influencie o comportamento do indivíduo no estabelecimento de vínculos com sua carreira, inclusive de forma negativa, o entrincheiramento na carreira. De acordo com Rowe et al. (2011, p.957), “é possível que a permanência numa carreira seja mais determinada pela insegurança, do que propriamente por uma forte identidade”. Altos níveis de autoconceito profissional podem influenciar por exemplo a autoconfiança na execução de uma nova atividade, que por sua vez, pode tornar o trabalhador mais aberto a mudanças, e dessa forma provocar uma diminuição em seus níveis de entrincheiramento na carreira. Daí, hipotetiza-se, neste estudo, que:

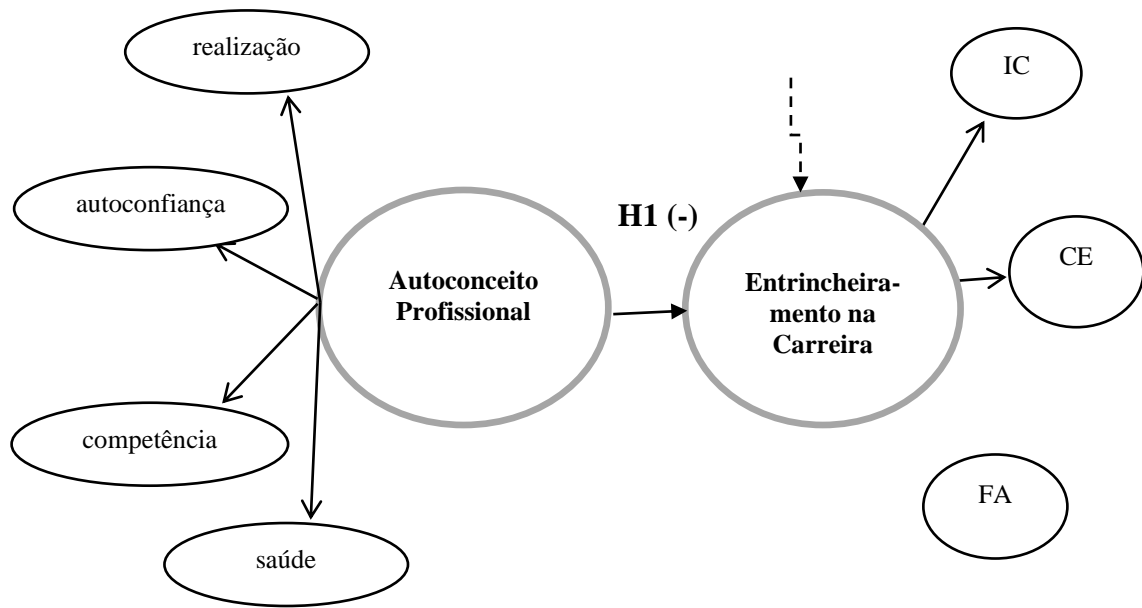
- H1: O autoconceito profissional influencia negativamente o entrincheiramento na carreira.

3 MODELO CONCEITUAL E AS HIPÓTESES DA PESQUISA

O modelo conceitual desta pesquisa apresenta as variáveis que serão estudadas e a relação hipotetizada neste estudo. A Figura 1 ilustra o modelo estrutural de pesquisa:

Figura 1: Modelo estrutural

Variáveis de controle: - Gênero - Idade - Religião - Escolaridade
--



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Souza e Puente-Palácios (2007) e Carson et al. (1995).

Legenda: IC: Investimentos na carreira; CE: Custos emocionais; FA: Falta de alternativas de carreira; H1(-): Hipótese do estudo.

4 METODOLOGIA

O estudo configura-se quantitativo de caráter exploratório e correlacional (Bowditch & Buono, 1992) e constitui-se como estudo de campo, de corte transversal, uma vez que a coleta foi realizada em um dado momento e de uma única vez (Sigelmann, 1984). O estudo também foi *ex-post-facto* (Kerlinger, 1980) uma vez que, provavelmente, os construtos investigados já haviam ocorrido, no momento da coleta.

As seções a seguir apresentam os procedimentos de coleta e análise dos dados que foram utilizados para atender o objetivo geral e específicos da pesquisa: analisar empiricamente os efeitos do autoconceito profissional sobre o entrincheiramento na carreira de servidores públicos federais; mensurar os níveis dos construtos e avaliar as relações entre os mesmos.

4.1 Instrumentos para a coleta de dados

A mensuração do **Entrincheiramento na Carreira** foi realizada por meio da Escala de Entrincheiramento na Carreira de Carson et al. (1995), adaptado para a cultura brasileira por Gomes e Magalhães (2008). A escala é composta por 12 itens relacionados a 3 dimensões: a) Investimentos na Carreira – 4 itens; b) Custos Emocionais – 4 itens; c) Falta de

Alternativas – 4 itens, com respostas variando de 1 a 7 (“discordo totalmente a “concordo totalmente”).

Para a mensuração do **Autoconceito Profissional**, foi utilizada a Escala de Autoconceito Profissional de Souza e Puentes-Palácios (2007). A escala é composta por 28 itens distribuídos em 4 dimensões. São elas: a) Realização - 8 itens; b) Autoconfiança - 9 itens; c) Competência - 6 itens; d) Saúde - 5 itens. Todos os itens foram respondidos em uma escala *Likert* com respostas variando de 1 a 7 (“nunca” a “sempre”) que posteriormente foram submetidos à análise estatística.

Além das escalas, foi aplicado um terceiro questionário, formado por itens para levantamento dos dados sociodemográficos e ocupacionais, como por exemplo, idade, gênero, estado civil, escolaridade, área de atuação, etc.

4.2 Procedimentos para coletas de dados

Os dados da pesquisa foram coletados em uma Instituição Pública de Educação Superior localizada na região norte do país. A mesma possui 642 servidores, no qual 44% são técnicos-administrativos e 55,2 % são docentes de ensino superior na ocasião do estudo. Em relação ao plano de carreira no setor público, a universidade se utiliza da Progressão Por Capacitação Profissional, isto é, mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de Capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida nos termos da Lei 11.091/2005.

Para coletas de dados, os instrumentos foram disponibilizados em um formulário (papel) com canetas aos participantes para o preenchimento dos mesmos. Foram necessários cerca de 20 minutos para o preenchimento dos instrumentos de pesquisa mencionados, bem como para a leitura e preenchimento do TCLE. Na mensagem de apresentação dos questionários foram indicados os objetivos da pesquisa e as instruções para o preenchimento, mas, para facilitar a compreensão, foram explanados pessoalmente.

No total, 71 questionários foram aplicados aos servidores da instituição pública de ensino. Posteriormente foram analisados os 71 questionários, tal quantidade foi considerada adequada porque superou o tamanho da amostra mínima necessária de 55 pessoas conforme cálculos a partir do programa *G*Power3* (Faul et al., 2007), com um poder estatístico de 80%, nível de significância de 5% (Hair Jr et al., 2005) e tamanho de efeito médio – $f^2 = 0,15$ (Cohen, 1977, p. 413-414). A amostra obtida foi de conveniência.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta sessão são apresentados os resultados relativos à caracterização da amostra, avaliação do modelo de mensuração (validade e confiabilidade dos construtos) e do modelo estrutural.

5.1 Dados sociodemográficos

Entre os participantes do estudo, houve quantidade equilibrada de homens e mulheres (homens = 49,3%; mulheres = 47,9%); com idade média de 33,28; predominantemente técnicos administrativos (80,3%); casados, amasiados ou em união estável (59,02%); sendo que uma parcela significativa possuía especialização completa (35,2%); raça parda 46 (64,8%); área de atuação com predominância das Ciências Humanas (25%); com renda familiar de 2.863,00 à 5.724,00; tempo de trabalho na função com média de quatro anos e tempo de trabalho na instituição com média de três anos.

5.2 Análises de dados

Posteriormente a coleta de dados, foi realizado o exame para avaliar se haviam dados faltantes (*missing values*) e dados atípicos (*outliers*). Houveram oito *missings* que receberam o seguinte tratamento: os itens faltantes receberam valores médios das pontuações de cada item seguindo as orientações de Hair et al. (2014) que indicam que o dado faltante é substituído por uma outra fonte que é considerada semelhante. Assim, a média dos respondentes ao item foi atribuída ao item faltante. Não houveram dados atípicos (*outliers*). A avaliação da validade dos itens foi realizada por meio da análise fatorial confirmatória (validade convergente, validade discriminante e confiabilidade).

O modelo estrutural foi estimado por meio do método *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-PM) por ser considerado mais propício para estudos exploratórios (Chin & Newsted, 1999, p. 312) e foi utilizado o *software SmartPLS 2.0.M3* (Ringle et al., 2005) cuja escolha se baseou na possibilidade de testar relações entre variáveis latentes e não há suposição de normalidade multivariada além do que o tamanho da amostra requerido é muito menor do que a estimação baseada em covariâncias (dada a complexidade do modelo), por exemplo, LISREL (Hair Jr. et al., 2014).

5.3 Avaliação do modelo de mensuração

No nível dos itens, observou-se que nem todos os itens das escalas obtiveram elevadas cargas cruzadas (valores acima de 0,7), e alguns tiveram carga fatorial elevada às cargas fatoriais na sua respectiva Variável Latente (VL) indicando problemas na validade convergente (Hair Jr. et al., 2016). Na escala de Autoconceito profissional, um item da dimensão Realização (REA1) foi redimensionado para a dimensão autoconfiança (AUT1), por apresentar falta de validade discriminante. Alguns itens foram excluídos gradativamente, a cada rodada de AFC, com o objetivo de encontrar validade convergente e discriminantes adequadas excluindo o menor número de itens possíveis. Foram excluídos, no total, cinco itens, sendo quatro deles pertencentes às dimensões: competência (COMP7, COMP27) e realização (REA5, REA9) do construto Autoconceito profissional e um item da dimensão custos emocionais (CE10) do Entrincheiramento na carreira.

Finalmente, na quarta rodada, a escala apresentou variância média extraída (AVE) maior que 50% no nível da variável latente, exceto para os itens de saúde, que apresentou índice de 0,4829. As dimensões dos construtos apresentaram alfa de *Cronbach* adequados (acima de 70%). Na versão final, a escala de Autoconceito profissional ficou com 24 itens.

A Tabela 2 apresenta a matriz de correlações ente as variáveis latentes de primeira ordem:

Tabela 2: Matriz de correlações entre as variáveis latentes de primeira ordem (n = 71)

	AUT	CE	COMP	FA	IC	REA	SAU
AUT	0,73041						
CE	0,0636	0,84339					
COMP	0,4925	0,0033	0,77737				
FA	0,2052	-0,5725	0,3786	0,7846			
IC	-0,0423	0,5357	0,049	-0,4579	0,85147		
REA	0,5018	0,1572	0,4133	0,0375	0,2391	0,86273	
SAU	-0,2386	0,1172	0,1474	-0,0788	0,0922	-0,0658	0,69491
AVE	0,5335	0,7113	0,6043	0,6156	0,725	0,7443	0,4829
Validade Composta	0,9189	0,8804	0,858	0,8649	0,9131	0,9355	0,8216
Alfa de Cronbach	0,9014	0,7965	0,7802	0,7973	0,8724	0,9151	0,7598

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota 1: Os valores em negrito na diagonal são a raiz quadrada da variância média extraída, os valores fora da diagonal são correlações.

Legenda: AUT: Autoconfiança; CE: Custos emocionais; COMP: Competência; FA: Falta de alternativas de carreira; IC: Investimentos na carreira; REA: Realização; SAU: Saúde e AVE: Variância Média Extraída.

Ressalta-se que a dimensão Saúde do construto Autoconceito profissional que foi excluído do estudo do construto no estudo de Formiga et al. (2015) manteve-se com validade

convergente, discriminante e teve confiabilidade, neste estudo, indicando que poderá ser mantido em estudos posteriores que aplicarem a escala.

5.4 Avaliação do modelo estrutural

Serão apresentados aqui os resultados relativos a avaliação do modelo estrutural da pesquisa. Analisando os resultados apresentados na Tabela 4, observa-se que a hipótese H1, na qual “o autoconceito profissional influencia negativamente o entrincheiramento na carreira”, não foi suportada:

Tabela 3: Resultado do modelo estrutural (n = 71)

Relação estrutural	Hipótese	Beta	Erro padrão	Valor-p	R ²
Autoconceito Profissional -> Entincheiramento na Carreira	H1	0,4465	0,4378	0,75813	19,90%

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota 1: Valores-p estimados por *bootstrap* com 1000 repetições e opção “no sign change” no SmartPLS 2.0.M3 (RINGLE et al., 2008).

Analisando a Tabela 3, tem-se que o coeficiente estrutural obtido entre as dimensões foi de 0,4465 ($p > 0,05$). Com isso, tem-se que a correlação entre os construtos não foi significativa e, portanto, o Autoconceito profissional não influencia o Entincheiramento na carreira. Assim, a análise da influência das variáveis de controle sobre o Entincheiramento na carreira foi descartada.

No entanto, novos testes foram realizados, desta feita, entre as dimensões dos construtos. Somete uma dimensão do construto Autoconceito profissional influenciou dimensão do Entincheiramento na carreira: Falta de alternativas na carreira. Os resultados da nova análise podem ser observados na Tabela 4:

Tabela 4: Resultados do modelo estrutural entre as dimensões – 4ª Rodada (n = 71)

Relação estrutural	Hipótese	Beta	Erro padrão	Valor-p	R ²
Realização -> Investimentos na Carreira		0,268	0,1193	0,245	7,10%
Realização -> Custos Emocionais		0,2276	0,1864	0,2223	5,10%
Realização -> Falta de alternativas na Carreira		0,2683	0,3091	0,3856	7,19%
Autoconfiança -> Investimentos na Carreira		-0,1977	0,3002	0,5105	3,90%
Autoconfiança -> Custos Emocionais		0,134	0,2842	0,6373	1,79%
Autoconfiança -> Falta de Alternativas na Carreira		0,2617	0,1977	0,1859	6,84%
Competência -> Investimentos na Carreira		0,2579	0,3413	0,4500	6,65%
Competência -> Custos Emocionais		0,5193	0,4927	0,2921	26,96%
Competência -> Falta de Alternativas na Carreira		0,5257	0,1193	0,0000	27,63%
Saúde -> Investimentos na Carreira		0,2334	0,286	0,4146	5,44%
Saúde -> Custos Emocionais		0,1744	0,2921	0,5505	3,04%
Saúde -> Falta de Alternativas na Carreira		0,3466	0,3888	0,3728	12,01%

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota 1: Valores-p estimados por *bootstrap* com 1000 repetições e opção “no sign change” no SmartPLS 2.0.M3 (RINGLE et al., 2008).

Analisando a Tabela 4, pode-se observar que, exceto na relação estrutural entre a dimensão Competência e Falta de alternativas na carreira, todas as relações obtiveram valor-*p* maior do que o valor considerado como aceitável ($p > 0,05$) para correlações significativas. Apesar de muitas relações apresentarem o valor de R^2 acima de 13%, somente a dimensão Competência, que faz parte do construto Autoconceito profissional, se correlacionou de forma significativa com a dimensão Falta de alternativas na carreira do construto Entrincheiramento na carreira com coeficiente estrutural de 0,5257 ($p < 0,01$).

Os resultados finais podem ser visualizados na Tabela 5:

Tabela 5: Resultados do modelo estrutural final – 4ª Rodada (n = 71)

Relação estrutural	Hipótese	Beta	Erro padrão	Valor-p	R^2
Competência -> Falta de Alternativas na Carreira		0,5257	0,1193	0,0000	0,2763

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota 1: Valores-p estimados por bootstrap com 1000 repetições e opção “no *sign change*” no SmartPLS 2.0.M3 (RINGLE et al., 2008).

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 5, tem-se que a dimensão Competência influencia 27,63% a dimensão Falta de alternativas na carreira. Isto quer dizer que quanto mais elevados os níveis de Competência, maiores os níveis de Falta de alternativas na carreira. Segundo Cohen (1977), o valor 27,63% da influência pode ser considerado alto para explicar variações de construtos da área de ciências sociais.

Assim, quanto maior a percepção do indivíduo sobre suas capacidades, habilidades e aptidões para realizar o trabalho, maior será a percepção dele que os investimentos acumulados em uma carreira seriam perdidos ou menos aproveitados com uma possível mudança de carreira, fazendo com que não seja dada atenção suficiente às oportunidades de mudança de carreira e, por sua vez, pode implicar em aumento dos níveis de entrincheiramento na carreira.

Pois, conforme sugeriram Bastos e Aguiar (2007), o Entrincheiramento na carreira é dado preponderantemente pela Falta de alternativas de carreira. E de igual modo, os resultados do estudo de Oliveira (2015), indicaram que Entrincheiramento na carreira se deve essencialmente a Falta de alternativas na carreira. Porém, no mesmo estudo, Oliveira (2015) aponta relações entre Competências e o Entrincheiramento na carreira, onde a relação entre a competência de carreira saber-com-quem e a Falta de alternativas do Entrincheiramento na carreira é mediada pela autonomia. Souza e Puente-Palacios (2007), consideram que a dimensão Competência da escala de Autoconceito profissional, pode ser sinalizada a partir da aptidão que o indivíduo tem de agir com autonomia. Neste estudo, a autonomia não foi

avaliada por conter falta de validade discriminante com as demais dimensões do construto, conforme identificou Souza e Puente-Palacios (2007).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse trabalho foi analisar empiricamente os efeitos do autoconceito profissional sobre o entrincheiramento na carreira de servidores públicos federais. Como resultados, encontrou-se que Autoconceito profissional não prediz diretamente o Entrincheiramento na carreira sendo possível que outros construtos possam interferir na relação, tais como, satisfação no trabalho, autoeficácia, resiliência, etc. Desta forma, a hipótese do estudo, em que o autoconceito profissional influencia negativamente o entrincheiramento na carreira, não foi suportada. Tal resultado pode ser explicado através do estudo de Baiocchi e Magalhaes (2004) onde sugerem que variáveis de bem-estar psicológico não influenciam o entrincheiramento na carreira.

No entanto, encontrou-se que a dimensão Competência, que faz parte do construto Autoconceito profissional, se correlacionou de forma significativa com a dimensão Falta de alternativas na carreira do construto Entrincheiramento na carreira com coeficiente estrutural de 0,5257 ($p < 0,01$); influência de 27,63%.

Desta forma, a compressão de que a competência pode corroborar para a formas de vínculo do trabalhador com a sua carreira, nos sugere que as percepções individuais voltadas para o âmbito organizacional podem afetar o comportamento dos indivíduos no ambiente de trabalho.

Outra contribuição da pesquisa foi uma reavaliação de ambas escalas que, por sua vez, tiveram pouca aplicação dentro da academia brasileira. Neste estudo, as escalas passaram pela análise fatorial confirmatória, em um novo ambiente, contribuindo para a consolidação das mesmas. Este estudo oferece para literatura as escalas com um bom poder de explicação e boa carga fatorial.

Uma questão a ser levada em consideração, para próximos estudos é se a garantia de estabilidade proporcionada pelo serviço público pode influenciar os resultados do Entrincheiramento na carreira. Faz-se interessante, para uma melhor compreensão dos construtos, a aplicação da escala em outros contextos de trabalho, tais como: trabalhadores de empresas privadas, trabalhadores afastados de suas funções por conta de doenças ocupacionais, etc. Sugere-se as relações acima descritas, a serem investigadas em estudos

posteriores, considerando as variáveis de controle previstas neste estudo: gênero, idade, religião e escolaridade.

A principal limitação deste estudo é a quantidade de participantes da pesquisa. Faz-se necessário, novos estudos com maior quantidade de participantes. Faz-se necessário também, realizar novos estudos que avaliem mediadores de Autoconceito profissional e o Entrincheiramento na carreira, podendo ser, estudos longitudinais.

REFERÊNCIAS

- AMBIEL, R. A. (2013) **Construção e estudos psicométricos da Escala Ciclos de Adaptação de Carreira**. (Tese de doutorado). Recuperado de <http://www.usf.edu.br/busca>.
- BOWDITCH, J. L., & BUONO, A. F. (1992) **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira.
- BRASIL. Lei n. 11.091 (2005). Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jan. 2005. Disponível em: <www.planalto.gov.br/legisla.htm>. Acesso em: 11 jul. 2018.
- CARSON, K. D.; CARSON, P. P., & BEDEIAN, A. G. (1995) Development and construct of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **68**(4), 301-320.
- CARSON, K. D., & CARSON, P. P. (1997) Career entrenchment: a quiet march toward occupational death? *Academy Of Management Executive*, **11**(1), 62-75.
- CHA, E. S., KIM, K. H., & ERLÉN, J. A. (2007) Translation of scales in cross-cultural research: issues and techniques. *Journal of Advanced Nursing*, **58**(4), 386-395.
- COHEN, J. (1977) **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Revised ed. New York: Academic Press.
- CHIN, W. W., & NEWSTED, P. R. (1999) Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. In: HOYLE, R. H. **Statistical strategies for small sample research**. California: Sage Publications, Inc., 307-341.
- COSTA, P. C. (2002) Escala de autoconceito no trabalho: Construção e Validação. *Psicologia: Terapia e Pesquisa*, **18**(1), 75-81.
- COSTA, P. C. G. (1996) **Influências do autoconceito sobre a satisfação no trabalho de funcionários de uma Instituição Bancária**. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília.
- BAIOCCHI, A., & MAGALHÃES, M. (2004) Relações entre processos de comprometimento, entrincheiramento e motivação vital em carreiras profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, **5**(1), 63-71.
- EMÍLIO, E. V., & MARTINS, M. C. F. (2012) Resiliência e autoconceito profissional em policiais militares: Um estudo descritivo. *Mudanças-Psicologia da Saúde*, **20**(1-2), 23-29.
- FAUL, F., ERDFELDER, E., LANG, A.G., & BUCHNER, A. (2007) G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, **39**(2), 175-91.
- FORMIGA, N. S. et al. (2015) Verificação da Estrutura Fatorial da Escala de Autoconceito Profissional em Funcionários de Diferentes Empresas Brasileiras. *Actualidades en Psicología*, **29**(118), 47-55.

- HAIR JR., J. F., BABIN, B., MONEY, A. H., & SAMOUEL, P. (2005) **Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 237-247.
- L'ÉCUYER, R. (1978) *Le concept de soi*. PUF. Paris.
- MAGALHÃES, M. O. (2008) Generatividade e vínculos com a carreira e com a organização: problematizando as bases do comprometimento organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, **9**, 67-80.
- MAGALHÃES, M. O. (2008) Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala de Enrincheiramento na Carreira. *Psico-USF*, **13**, 13-19.
- MAGALHÃES, M. O., & GOMES, W. B. Personalidades vocacionais e processo de carreira na vida adulta. *Psicologia em estudo*, **12**(1), 95-103, 2007.
- NETEMEYER, R. G., BEARDEN, W. O., & SHARMA, S. (2003) **Scaling procedures: Issues and applications**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- OLIVEIRA, L. C. (2015) **O desenvolvimento de competências enquanto determinante negativo do entrincheiramento na carreira: o efeito mediador da autonomia e da insegurança**. Tese de Doutorado. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- PUGGINA, A. C. et al. (2015) Relação entre necessidade de adornos com satisfação com imagem corporal e autoconceito profissional da equipe de enfermagem. *Escola Anna Nery*, **19**(4), 563-570.
- RINGLE, C. M., WENDE, S., & WILL, S. (2005) **SmartPLS 2.0 (M3) Beta**. Hamburg. Disponível em: <<http://www.smartpls.de>>. Acesso em 08/04/2017.
- ROWE, D. E. O., & BASTOS, A. V. B. (2008) Comprometimento ou entrincheiramento na carreira? Um estudo entre docentes do ensino superior. **XXXII ENANPAD**.
- ROWE, D. E. O., & BASTOS, A. V. B. (2010). Vínculos com a Carreira e Produção Acadêmica: Comparando Docentes de IES Públicas e Privadas/Links between Career and Academic Performance: Comparing Teachers at Private and Public Higher Education Establishments in Brazil. *Revista de Administração Contemporânea*, **14**(6), 1011, 2010.
- ROWE, D. E. O., BASTOS, A. V. B., & PINHO, A. P. M. (2011) Comprometimento e Enrincheiramento na Carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. *RAC, Curitiba*, **(15)**6, 973-992.
- SELIGMAN, M. E. P. (2012) *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. **Objetiva**, Rio de Janeiro.
- SHELDON, K. M., & KING, L. (2001) Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, **56**(3), 216.
- SIGELMANN, E. Tipos de pesquisa: aspectos metodológicos específicos. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, **36**(3), 141-155, 1984.
- SOUZA, M. G. S. (2006) **O papel do autoconceito profissional na efetividade das equipes de trabalho**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília.
- SOUZA, M. G. S., & PUENTE-PALACIOS, K. E. (2007) Validação e testagem de uma escala de autoconceito profissional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, **7**(2), 78-94.
- SOUZA, M. G. S., & PUENTE-PALACIOS, K. E. (2011) A influência do autoconceito profissional na satisfação com a equipe de trabalho. *Estudos de Psicologia*, **28**(3), 315-325.
- TAMAYO, A. (1981) EFA: Escala fatorial de autoconceito. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, **33**(4), 87-102.
- TAMAYO, A. et al. (2002) Relação entre estresse ocupacional e autoconceito profissional. Resumos de comunicações científicas, **XXXII Reunião Anual de Psicologia**, 309.
- TONIN, S. et al. (2014) **A escolha, o comprometimento e o entrincheiramento com a carreira e a área de atuação: um estudo entre administradores**. Dissertação de Mestrado. Universidade Potiguar – UNP.
- YUNES, M. A. M. (2003) **Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família**.