

## AUTOCONCEITO PROFISSIONAL DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

## RESUMO

Este estudo trata do tema autoconceito profissional, que consiste no modo como o indivíduo se compreende diante das atividades no ambiente de trabalho. O objetivo incidiu em avaliar o autoconceito profissional de estudantes universitários do Curso de Psicologia da Universidade Estácio de Sá - Campus Niterói, a partir do uso da Escala de Autoconceito Profissional. Pesquisa quantitativa, descritiva, realizada com 65 universitários, em maio a junho de 2016. Os resultados revelam que o autoconceito profissional dos estudantes foi de 3,83, o que implica em afirmar que há percepção, competência e autoconfiança, frequentemente positivas em relação ao trabalho. No que diz respeito aos fatores da escala, os seguintes resultados de média foram obtidos: Realização – 3,53; Autoconfiança – 4,30; Competência – 3,65. Este estudo também comparou a faixa etária e o período cursado em relação a cada fator da EAP. Conclui-se que os estudantes universitários do Curso de Psicologia possuem autoconceito profissional positivo.

**Descritores:** Credenciamento; Trabalho; Estudantes.

## SELF-CONCERNING UNIVERSITY STUDENTS

## ABSTRACT

*This study deals with the subject of professional self-concept, which consists of the way in which the individual understands the activities in the work environment. The objective was to evaluate the professional self-concept of university students of the Psychology Course, based on the use of the Professional Self-Concept Scale. Quantitative, descriptive research, with 65 university students from the University Estácio de Sá - Campus Niterói, in the year 2016. The results showed that the students' professional self-concept was 3.83, which implies that there is perception, competence and self-confidence, which are often positive in relation to work. With regard to scale factors, the following mean results were obtained: Realization - 3.53; Self-confidence - 4.30; Competence - 3.65. This study also compared the age group and the period studied in relation to each factor of the CAS. It is concluded that the university students of the Psychology Course possess positive professional self-concept.*

**Descriptors:** Credentialing; Work; Students.

## AUTOCONCEITO PROFESIONAL DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

## RESUMEN

*Este estudio trata del tema autoconcepto profesional, que consiste en el modo en que el individuo se comprende ante las actividades en el ambiente de trabajo. El objetivo se centró en evaluar el autoconcepto profesional de estudiantes universitarios del Curso de Psicología, a partir del uso de la Escala de Auto Concepto Profesional. La metodología utilizada consistió en investigación cuantitativa, descriptiva, realizada a través de investigación de campo con 65 universitarios de la Universidad Estadio de Sá - Campus Niterói. Los resultados revelaron que el autoconcepto profesional de los estudiantes fue de 3,83, lo que implica afirmar que hay percepción, competencia y autoconfianza, a menudo positivas en relación al trabajo. En lo que se refiere a los factores de la escala, se obtuvieron los siguientes resultados de promedio: Realización - 3,53; Autoconfianza - 4,30; Competencia - 3,65. Este estudio también comparó la franja etaria y el período cursado en relación a cada factor de la EAP. Se concluye que los estudiantes universitarios del Curso de Psicología poseen autoconcepto profesional positivo.*

**Descriptores:** Habilitación Profesional; Trabajo; Estudiantes.

**Beatriz Acampora e Silva de Oliveira<sup>1</sup>**  
**Jesiane de Souza Marins Lopes<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Psicóloga. Doutora em Saúde Pública. Professora de Psicologia da Universidade Estácio de Sá (UNESA) do Rio de Janeiro. Professora Tutora EAD das áreas de Gestão e de Saúde da Universidade Estácio de Sá. Diretora do Instituto de Psicologia Ser e Crescer (ISEC). Rio de Janeiro/RJ/Brasil.

<sup>2</sup> Psicóloga. Doutoranda em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Professora tutora EAD das áreas de Gestão e Saúde da Universidade Estácio e Sá. Rio de Janeiro/RJ/Brasil.

## INTRODUÇÃO

O tema do autoconceito é intrigante e atrai olhares atentos. Se antes parecia ser um tema que a Psicologia dominava, hoje a área da administração, recursos humanos (RH), saúde e outras, já descobriram que as necessidades humanas e os motivos que as movimentam precisam ser cuidadosamente avaliados para que as pessoas estejam saudáveis, se relacionem melhor e produzam com qualidade.

O autoconceito no trabalho ou autoconceito profissional consiste em um termo novo, que foi cunhado pela primeira vez na década de 1990, através de estudos que busca entender como o indivíduo se compreende frente às tarefas que desempenha no ambiente de trabalho<sup>(1)</sup>. Estudos na área são relativamente novos e esta pesquisa pode ampliar o conhecimento sobre o tema, contribuindo para uma melhor compreensão de estudos acerca do autoconceito profissional e para das estratégias organizacionais que fortaleçam seus principais fatores: realização, competência e autoconfiança.

A **realização** consiste na percepção individual acerca do seu sucesso profissional; a **competência** está relacionada com a percepção individual acerca das capacidades, habilidades e aptidões para o exercício profissional; e a **autoconfiança** consiste na percepção que o indivíduo possui sobre a capacidade de confiar em si mesmo para desempenhar as tarefas do seu trabalho<sup>(2-3)</sup>.

A primeira Escala de Autoconceito no Trabalho (EAT) foi validada em 2002<sup>(1)</sup> e, posteriormente, em 2007, houve a validação da Escala de Autoconceito Profissional (EAP)<sup>(2)</sup>, que teve sua estrutura verificada em 2015<sup>(3)</sup>.

O autoconceito consiste no modo como o indivíduo apreende a si mesmo, como se percebe e se compreende e que determina as formas de se relacionar com as pessoas e o mundo à sua volta. Uma das primeiras teorias a respeito do autoconceito<sup>1\*</sup> fez uma distinção entre self subjetivo (eu) e self objetivo (mim), sendo o primeiro atribuído ao senso de “eu sou” ou “eu existo”, enquanto o self objetivo estaria mais relacionado aos temperamentos e habilidades sociais e que passou a ser denominado de autoconceito,

pois é pertinente às crenças que cada pessoa tem a seu próprio respeito<sup>(4)</sup>.

O autoconceito pode sofrer influências constantes: que dependem das relações com as outras pessoas, ou seja, o modo como elas observam o indivíduo e oferecem *feedback*; o julgamento que o próprio indivíduo faz do seu desempenho em situações específicas; o indivíduo compara suas atitudes em relação às atitudes das pessoas do ambiente social em que está imerso e se relaciona; os comportamentos individuais são avaliados em função dos valores dos grupos que são significativos para o sujeito<sup>(5)</sup>.

As relações sociais têm papel fundamental na construção do autoconceito e na sua constante retroalimentação, pois é a partir das representações e percepções sociais que as transformações no autoconceito podem ocorrer. A sociedade da qual o indivíduo faz parte, sua família, a organização em que atua, funcionam como espelhos, nos quais este pode se ver e ter seus atributos refletidos<sup>(6)</sup>.

A percepção que um indivíduo tem de si mesmo, se relaciona com o que ele acredita que as outras pessoas pensam a seu respeito, contudo, essa correspondência não necessariamente é verdadeira. Dessa forma, alguns pesquisadores designaram o termo “imagem própria” para o autoconceito ou a percepção de si mesmo, e o termo “imagem social” para a o modo como os indivíduos se descrevem como sendo percebidos pelos outros. Enquanto ser de relações, estas imagens fazem parte dos contextos dos quais fazemos parte<sup>(6)</sup>.

O trabalho tem impacto direto na vida das pessoas e se desenvolve pelas inter-relações de papéis que as pessoas assumem e desempenham. Os modos como às pessoas se relacionam no ambiente de trabalho, se apropriam da sua identidade profissional e se identificam com a cultura organizacional, também são constitutivos da subjetividade do autoconceito profissional<sup>(1)</sup>.

A percepção que o indivíduo tem de si mesmo em relação às tarefas que executa no seu trabalho, ficou caracterizado como autoconceito no trabalho e mais tarde como autoconceito profissional<sup>(1-2)</sup>.

A maioria das organizações deseja conciliar estratégias e objetivos organizacionais com as competências individuais para alavancar os melhores resultados possíveis. Mas nem sempre isso ocorre, pois no percurso há muitos vieses que podem influenciar as relações estabelecidas.

\* Teoria do norte-americano William James em 1890, apud Bee, 2003.

O autoconceito no trabalho depende de muitos fatores e vem sendo estudado por especialistas. A percepção do indivíduo em relação às suas tarefas no trabalho tem impacto, inclusive, na capacidade de querer fazer algo bem feito e de participar de treinamentos, de se implicar e se comprometer com as tarefas que executa<sup>(7)</sup>.

O autoconceito profissional é afetado por diversos fatores e, até mesmo eventos instrucionais que podem impactar em mudanças na percepção do indivíduo a respeito do modo como avalia seu trabalho e seu desempenho no cargo que exerce<sup>(7)</sup>.

O autoconceito profissional está relacionado com a satisfação no trabalho e que este é um fator preditor, na medida em que pessoas satisfeitas com sua produtividade se percebem como realizadas e com senso de competência, enquanto pessoas insatisfeitas com as tarefas que realizam se percebem como menos saudáveis.

O poder organizacional também está relacionado ao autoconceito profissional, sendo considerado um fator preditor deste, uma vez que algumas configurações do poder organizacional podem fazer as pessoas se sentirem com senso de pertencimento e satisfação, favorecendo o autoconceito profissional<sup>(8)</sup>.

Os estudos que deram abertura para a efetivação da construção das escalas de autoconceito no trabalho e, posteriormente, de autoconceito profissional\*, compreende um modelo integrado do self: self-material (referente ao corpo), self-pessoal (diz respeito às características interiorizadas, como imagens de si e autoconsciência), self-adaptativo (reações pessoais do sujeito em função de suas percepções, podendo ser positivas ou negativas), self-social (implica em autoconfiança e na interação com as outras pessoas), self e não-self (agrega duas categorias: referência aos outros e opinião dos outros sobre si). Dessa forma, o indivíduo se implica e se percebe no trabalho como um ser de relações, se compreendendo como satisfeito ou insatisfeito com sua produção, como competente ou inábil para a execução das tarefas que lhe competem<sup>(1)</sup>.

Um artigo publicado na Universidade de Iowa nos Estados Unidos na década de 1990, já afirmava que o autoconceito positivo é essencial no ambiente de trabalho e deve ser considerado nos processos de seletivos.

Os autores sugerem que as organizações têm ignorado a relação entre a positividade dos funcionários, o modo como eles se percebem diante do trabalho e o desempenho requerido. E ressaltam que o autoconceito é muito importante para o ambiente de trabalho e consiste em quatro traços específicos: autoestima, auto eficácia, locus de controle e estabilidade emocional. Destacam ainda que trabalhadores com autoconceito profissional positivo estão mais motivados para realizar seus trabalhos<sup>(9)</sup>.

O objetivo incidiu em avaliar o autoconceito profissional de estudantes universitários do Curso de Psicologia da Universidade Estácio de Sá - Campus Niterói, a partir do uso da Escala de Autoconceito Profissional.

Este estudo se justifica pela relevância e atualidade do tema, que tem destaque na área da Psicologia e também da Saúde Pública, tendo em vista os processos de adoecimento no trabalho por causas psicológicas, desmotivação no trabalho, doenças psicossomáticas, além das implicações de comprometimento e produção que o autoconceito tem relação direta.

## METODOLOGIA

Pesquisa quantitativa, caracterizando-se por ser um estudo transversal, descritivo, realizada através de pesquisa de campo com levantamento através da utilização de um instrumento validado pela Escala de Autoconceito Profissional (EAP)<sup>(2-3)</sup>.

Foram convidados a participar da pesquisa cento e cinquenta alunos do Curso de Psicologia da Universidade Estácio de Sá (UNESA) Campus Niterói, localizado na cidade do Rio de Janeiro, considerando-se todos os períodos, porém não foram obtidos participantes dos primeiro e segundo períodos. Sessenta e oito alunos concordaram em participar. Dos 68 alunos, 3 foram desclassificados, pois não responderam a nenhuma questão da escala, restando 65 participantes estudantes universitários que estudam e trabalham.

Este estudo ocorreu no período de maio a junho de 2016. Os critérios de inclusão englobaram ser aluno do Curso de Psicologia da Universidade Estácio de Sá (UNESA) Campus Niterói que trabalhem, concordem em participar da pesquisa assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e preencham devidamente a EAP na sua totalidade. E os critérios de exclusão

\*\* Estes estudos tiveram base em L'Écuyer 1978 apud Costa 2002.

consistiram em retirar os do Curso de Psicologia da Universidade Estácio de Sá (UNESA) Campus Niterói que trabalhem, mas não concordam em participar da pesquisa, que não assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que não preenchem devidamente as questões referentes à EAP.

A metodologia utilizada consistiu em pesquisa aplicada, utilizando como

instrumento a EAP. Esta escala contém 23 itens fechados, que respeitam a escala de *Likert* de 1 a 5, onde 1 equivale a Nunca e 5 a Sempre.

Ainda é dividida em 3 Fatores (Realização, Autoconfiança e Competência), conforme apresentados no quadro a seguir<sup>(3)</sup>.

**Quadro 1-** Definição dos fatores da escala de Autoconceito no Trabalho

Fator	Definição
Realização 2,10,21,13,12,7,4,1	Percepção do indivíduo sobre o seu sucesso profissional, aspirações e ideais alcançados por meio do trabalho.
Autoconfiança 20,17,16,8,3,6,14,19,23	Percepção do indivíduo sobre a confiança em si mesmo para realizar o seu trabalho.
Competência 5,18, 15,9,22,11	Percepção do indivíduo sobre suas capacidades, habilidades e aptidões para realizar o trabalho.

Fonte: Formiga N, Fleury L, Souza M, et al<sup>(3)</sup>.

Os dados foram anotados no Excel e transferidos para o programa SPSS. Para análise dos dados foi utilizado o IBM SPSS versão 20.0, onde foi possível obter a média, o desvio padrão e o Testet dos dados da pesquisa. O nível de confiança adotado foi de 0,01.

A apresentação dos resultados da pesquisa foi a partir de gráficos e tabelas, que descrevem estatisticamente as análises realizadas a partir dos fatores da EAP.

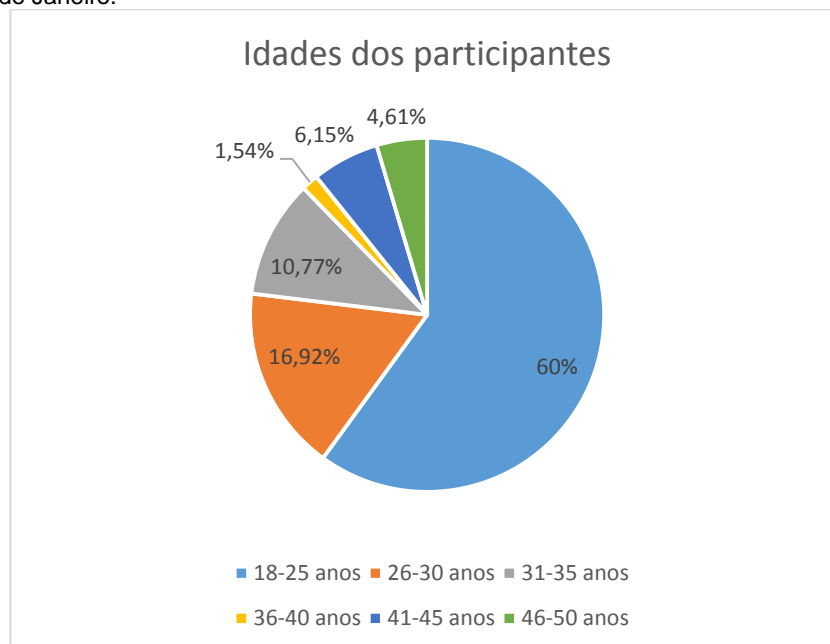
A presente pesquisa teve aprovação do Comitê de Ética da Universidade Estácio de Sá, após ter sido submetido à Plataforma Brasil nº CAE 55127316.0.0000.5284.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos 65 participantes do estudo, 53(81,5%) eram do sexo feminino e 12(18,4%) do sexo masculino.

As idades variaram de 18 a 50 anos, concentrada a média entre os 26 a 30 anos.

**Gráfico 2 -** Distribuição das idades dos alunos do Curso de Psicologia da Universidade Estácio de Sá (UNESA) Campus Niterói. Rio de Janeiro.



Fonte: Resultados da pesquisa. Maio a junho/ 2016.



É possível perceber que o autoconceito profissional dos 65 estudantes pesquisados foi de 3,83, o que implica em afirmar que os indivíduos demonstram

realização, competência e autoconfiança, frequentemente positivas em relação ao trabalho.

**Tabela 1** – Fatores do Autoconceito Profissional dos alunos do Curso de Psicologia da Universidade Estácio de Sá (UNESA) Campus Niterói. Rio de Janeiro/RJ/Brasil.

Fatores	n	Média	DP
1. Realização	65	3,53	0,70
2. Autoconfiança	65	4,30	0,44
3. Competência	65	3,65	0,65
Média Total	65	3,83	

Fonte: Resultados da pesquisa. Maio a junho/ 2016.

Observa-se na mesma tabela que nos fatores, separadamente, os resultados também se aproximam do autoconceito positivo. No que diz respeito à realização, a média foi de 3,53, pode-se considerar que a percepção do indivíduo sobre o seu sucesso profissional, aspirações e ideais alcançados por meio do trabalho são positivas.

No fator autoconfiança, o resultado apresenta uma média de 4,30, ou seja, a percepção do indivíduo sobre a confiança em si mesmo para realizar o seu trabalho, também foi positiva e, por fim, sobre o fator competência, obteve-se uma média de 3,83, é possível considerar também, que a percepção do indivíduo sobre suas capacidades, habilidades e aptidões para realizar o trabalho são positivas.

Um estudo utilizando a Escala de Autoconceito Profissional (EAT) com policiais militares revelou uma média de 4,35 no fator autoconfiança, o que representa que “quase

sempre” os participantes da pesquisa confiam em si mesmos para a realização das suas atividades laborais. No fator realização, os policiais militares obtiveram média 3,56 e no fator competência a média foi 3,18, o que evidencia que metade das vezes sentem que seus anseios podem ser alcançados por meio do trabalho e que possuem habilidades para o exercício de suas atividades<sup>(10)</sup>.

Quando comparadas as médias dos fatores em relação aos sexos feminino e masculino os resultados não foram discrepantes, portanto o *Testet* não foi significativo em nenhum dos fatores, considerando o  $p \leq 0,01$ . Tanto feminino e masculino obtiveram uma média próxima a 4,0, o que nos faz perceber que a realização, a autoconfiança e a competência são consideradas positivas pelos dois sexos.

Tabela 2

**Tabela 2-** Fatores realização, autoconfiança e competência, em relação ao sexo e *Testet* dos alunos do Curso de Psicologia da Universidade Estácio de Sá (UNESA) Campus Niterói. Rio de Janeiro/RJ/Brasil.

Fatores	Sexo	n	Média	DP	Testet
1. Realização	Feminino	53	3,48	0,71	0,52
	Masculino	12	3,73	0,60	
2. Autoconfiança	Feminino	53	4,27	0,45	0,43
	Masculino	12	4,42	0,38	
3. Competência	Feminino	53	3,58	0,62	0,58
	Masculino	12	3,97	0,66	

\*\*\*Significante  $p \leq 0,01$

Fonte: Resultados da pesquisa. Maio a junho/2016.

Para comparar idade com os fatores da escala de autoconceito foram consideradas 10 faixas etárias. A primeira de 18 a 25 anos, a segunda de 26 a 30 anos, a terceira de 31 a 35 anos, a quarta de 36 a 40 anos, a quinta de 41 a 45 anos, a sexta de 46 a 50 anos e a sétima  $\geq 50$ .

No que diz respeito ao fator realização, as faixas etárias 26 a 30; 36 a 40, 41 a 45, 46 a 50 e obteve média próxima de 3,

o que evidencia que estes indivíduos sentem que seus desejos podem ser concretizados por meio das atividades laborais e que possuem capacidade para o exercício de suas atividades. Já as faixas etárias 18 a 25; 31 a 35 e 46 a 50, consideram, em relação a este mesmo fator, que frequentemente eles se sentem seguros para realizar seus desejos por meio do trabalho. Tabela 3

**Tabela 3** - Distribuição dos fatores realização, autoconfiança e competência em relação a faixa etária dos alunos do Curso de Psicologia da Universidade Estácio de Sá (UNESA) Campus Niterói. Rio de Janeiro/RJ/Brasil.

Idade		Realização	Autoconfiança	Competência
18-25	Média	3,55	4,3	3,61
	N	39	39	39
	DP	0,62	0,39	0,64
26-30	Média	3,48	4,28	3,65
	N	11	11	11
	DP	0,95	,47	0,63
31-35	Média	3,59	4,47	3,54
	N	7	7	7
	DP	0,77	,42	0,70
36-40	Média	3,00	4,89	5,00
	N	1	1	1
	DP	.	.	.
41-45	Média	3,25	3,86	3,50
	N	4	4	4
	DP	0,93	,73	0,65
46-50	Média	3,96	4,18	4,16
	N	3	3	3
	DP	0,072	,23	0,29
Total	Média	3,53	4,30	3,65
	N	65	65	65
	DP	0,70	0,45	0,65
$\geq 50$	Testet	0,03	0,20	0,12

\*\*\*Significante  $p \leq 0,01$

Fonte: Resultados da pesquisa. Maio a junho/2016.

Sobre o fator confiança, ainda na mesma tabela é possível analisar que todas as faixas etárias, com exceção de 36 a 40 anos de idade, possuem, frequentemente, a autoconfiança nas atividades que desempenham, ou seja, eles confiam em si mesmos para a realização do seu trabalho. A faixa etária 36 a 40, ainda apresenta uma autoconfiança mais positiva, obtendo uma média próxima do valor 5 o que significa dizer que sempre ela está presente no exercício das suas atividades laborais.

Em relação ao fator competência, a faixa etária 41 a 45 anos, obteve uma média próxima de 3, o que nos leva a perceber que as vezes eles sentem que suas capacidades, habilidades e aptidões para realizar o trabalho

são suficientes, mas que isto não acontece sempre. Já as faixas etárias 18 a 25; 26 a 30; 31 a 35 e 46 a 50, se consideram competentes frequentemente para executarem as atividades laborais. E a faixa etária 36 a 40 anos apresentou uma média 5, o que nos revela que sempre estão seguros sobre suas competências para colocarem em prática seus conhecimentos no trabalho que executam.

Comparando a média entre os três fatores e em relação a cada faixa etária, não foi obtido um resultado do *Testet* significativo, considerando o significativo  $p \leq 0,01$ , o que nos leva a perceber que as diferenças de uma faixa etária para a outra não foram representativas para afirmar que uma tem o autoconceito profissional diferente da outra.

Por fim, foi possível analisar o autoconceito profissional em comparação aos períodos que esses alunos se encontram no Curso de Psicologia.

Na tabela abaixo é possível notar que os alunos do 4º, 5º, 6º, 8º e 10º períodos, possuem às vezes média próxima de 3.

Sentem que suas capacidades, habilidades e aptidões para realizar o trabalho estão suficientes. Já os alunos do 3º, 7º e 9º consideram frequentemente, média próxima de 4, que estão realizados para executarem suas atividades laborais.

**Tabela 4** - Distribuição dos fatores realização, autoconfiança e competência em relação ao período de estudo dos alunos do Curso de Psicologia da Universidade Estácio de Sá (UNESA) Campus Niterói. Rio de Janeiro/RJ/Brasil.

Período		Realização	Autoconfiança	Competência
3º	Média	3,75	4,78	4,66
	N	1	1	1
	DP	.	.	.
4º	Média	3,12	5,00	4,50
	N	1	1	1
	DP	.	.	.
5º	Média	3,29	4,22	3,52
	N	6	6	6
	DP	,615	,433	,67
6º	Média	3,47	4,22	3,60
	N	9	9	9
	DP	1,09	,43	,70
7º	Média	3,55	4,35	3,60
	N	19	19	19
	DP	,60	,413	,56
8º	Média	3,33	4,03	2,97
	N	6	6	6
	DP	,98	,72	,38
9º	Média	3,67	4,27	3,78
	N	21	21	21
	DP	,56	,34	,60
10º	Média	3,43	4,83	4,41
	N	2	2	2
	DP	,618	,07	,82
Total	Média	3,53	4,30	3,65
	N	65	65	65
	DP	,70	,44	,64
≥10	Testet	0,67	0,10	0,83

\*\*\*Significante  $p \leq 0,01$

Fonte: Resultados da pesquisa. Maio a junho/2016.

Sobre o fator autoconfiança os períodos 5º, 6º, 7º, 8º e 9º confiam frequentemente em si mesmo (média próxima de 4) para realizarem o trabalho. E os do 3º, 4º e 10º confiam sempre (média próxima de 5) em si mesmo para colocarem em prática as atividades laborais.

Por fim, em relação ao fator competência, os alunos do 8º período se sentem às vezes (média próxima de 3) com competência suficiente para executarem suas atividades no trabalho. Já os estudantes dos outros períodos sentem-se frequentemente

(média próxima de 4) competentes, com aptidões e habilidades para colocarem em prática seus conhecimentos no trabalho.

O *Testet* entre os períodos não foi significativo, pois o resultado obtido foi de 0,67 e foi considerado o  $p \leq 0,01$ . Isto nos revela, que as diferenças dos escores entre cada período não pode ser considerada representativa. Eles tiveram um autoconceito profissional muito próximo uns dos outros.

Estudos feitos com universitários e estudantes em geral mostram que há uma relação positiva entre o desempenho escolar e

o autoconceito, ou seja, quanto mais elevado é o autoconceito maior a tendência a um bom desempenho nos estudos<sup>(11)</sup>.

O desempenho no trabalho, bem como a qualidade de vida e a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida são discussões importantes na atualidade e levam em consideração fatores como objetivos, expectativas, padrões e preocupações<sup>(12)</sup>.

## CONCLUSÃO

A partir do estudo realizado sobre o autoconceito profissional foi possível perceber de maneira geral que os estudantes universitários do Curso de Psicologia, possuem autoconceito profissional positivo, ou seja, eles se sentem realizados com o trabalho que desempenham, sentem-se autoconfiantes das suas capacidades para colocarem em prática seus conhecimentos e acreditam que são competentes, com habilidades e aptidões suficientes para exercerem suas funções.

O presente estudo pode gerar uma série de novos outros estudos, comparando autoconceito profissional dos alunos de Psicologia com rendimento escolar e/ou autoconceito profissional, daqueles já com nível superior em comparação daqueles que estão buscando uma formação superior.

Esta pesquisa nos fez perceber que os estudos de autoconceito profissional em relação a estudantes universitários, que estudam e trabalham ainda são carentes, pois a maioria avalia apenas os profissionais formados.

É importante levar em consideração que a avaliação de estudantes sobre como se consideram mediante ao trabalho, pode impactar nos seus resultados frente às atividades laborais quando assim eles estiverem formados ou no momento presente.

## REFERÊNCIAS

- 1- Costa PCG. Escala de autoconceito no trabalho: construção e validação. [Internet] Psicologia: Teoria e Pesquisa 2002 jan/abr[citado 20 mar 2016];18(1):75-81. Disponível em: [www.scielo.br/pdf/ptp/v18n1/a09v18n1.pdf](http://www.scielo.br/pdf/ptp/v18n1/a09v18n1.pdf)
- 2- Souza MG, Puente-Palacios K. Validação e testagem de uma escala de autoconceito profissional. [Internet]. rPOT 2007 jul/dez[citado 20 mar 2016];7(2):95-114. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v7n2/v7n2a06.pdf>
- 3- Formiga NS, Fleury LFO, Souza MA, et al. Verificação da Estrutura Fatorial em Funcionários de Diferentes Empresas Brasileiras. [Internet].

Atualidades em Psicologia. 2015[citado 20 mar 2016];29(118):47-55.

Disponível em:

[www.researchgate.net/publication/279059913\\_Verificacao\\_da\\_Estrutura\\_Fatorial\\_da\\_Escala\\_de\\_Autoconceito\\_Profissional\\_em\\_Funcionarios\\_de\\_Diferentes\\_Empresas\\_Brasileiras](http://www.researchgate.net/publication/279059913_Verificacao_da_Estrutura_Fatorial_da_Escala_de_Autoconceito_Profissional_em_Funcionarios_de_Diferentes_Empresas_Brasileiras)

4- Bee H. A criança em desenvolvimento. 12 ed. Porto Alegre (RS): Artmed; 2011.

5- Serra, A. O auto-conceito. [Internet] Análise Psicológica. [Internet]. 1988[citado 20 mar 2016];2(VI):101-10. Disponível em:

[http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/2204/1/1988\\_2\\_101.pdf](http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/2204/1/1988_2_101.pdf)

6- Tamayo A. Relação entre o auto-conceito e a avaliação percebida de um parceiro significativo. [Internet]. Arq. bras. Psic, 1985 jan/mar[citado 20 mar 2016];37(1):88-96. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abp/article/viewFile/19178/17918>

7- Tamayo, N., Abbad, G (2006). Autoconceito profissional e suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho. [Internet]. Rev. adm. contemp. 2006 jul/set[citado 27 jul 2016];10(3): 9-28. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552006000300002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552006000300002&script=sci_arttext)

8- Souza, MGS. O papel do autoconceito profissional na efetividade das equipes de trabalho [mestrado]. [Internet]. Brasília (DF): Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia. 2006[citado 27 jul 2016]. Disponível em:

[http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/1857/1/2006\\_Ma%C3%ADra%20Gabriela%20Santos%20de%20Souza.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/1857/1/2006_Ma%C3%ADra%20Gabriela%20Santos%20de%20Souza.pdf)

9- Judge T, Erez A, Bono J. The power of being positive: the relation between positive self-concept and job performance. [Internet]. HUMAN PERFORMANCE (2/3). 1998[citado 27 jul 2016];167-87. Disponível em: <http://timothy-judge.com/Judge%20et%20al.%20HP%201998.pdf>

10- Emílio E, Martins MC. Resiliência e autoconceito profissional em policiais militares: um estudo descritivo. [Internet]. Mudanças – Psicologia da Saúde. 2012 dez/jan[citado 27 jul 2016];20(1-2):23-9. Disponível em:

[www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/MUD/article/view/3341](http://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/MUD/article/view/3341)

11- Silva MCR, Vendramini CMM. Autoconceito e desempenho de universitários na disciplina estatística. [Internet]. Psicol. esc. educ. 2005 dez[citado 27 jul 2016];9(2). Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-85572005000200008&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-85572005000200008&script=sci_arttext&tlng=en)

12 – Cunha, RCPM, Cahet, Aqv, Barbosa, MSA et al. Perfil dos professores de uma escola estadual em Maceió: riscos para doenças cardiovasculares. [Internet]. Revista Eletrônica Estácio Saúde.

2014[citado 06 set 2017];3(1):42-54. Disponível em: <http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/saudesantacatarina/issue/view/59>