



PUC RIO

MARIADO CARMO VILHENA VAZ DA COSTA

AUTO-ESTIMA: CONSTRUÇÃO DE UM INSTRUMENTO DE MEDIDA A SUA
UTILIZAÇÃO NUMA PESQUISA COM SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Departamento de Psicologia
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

Rio de Janeiro, 30 de julho de 1978

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DO RIO DE JANEIRO

150
C837a
TESE UC
Ex.2

Marquês de São Vicente, 225 - Gávea
P 22453-900 Rio de Janeiro RJ Brasil
<http://www.puc-rio.br>

N.Cham. 150 C837a TESE UC

Autor Costa, Maria do Carmo Vilhena Vaz da

Título Auto-estima : construção de um instrumento de medida



Ex.2 PUC-Rio - PUCB

00102038

S C - PVE

DOAÇÃO

MARIA DO CARMO VILHENA VAZ DA COSTA

AUTO-ESTIMA: CONSTRUÇÃO DE UM INSTRUMENTO DE MEDIDA E SUA
UTILIZAÇÃO NUMA PESQUISA COM SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

Dissertação apresentada ao Departamento de Psicologia da PUC/RJ como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Aroldo Rodrigues

Departamento de Psicologia

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

Rio de Janeiro, 30 de julho de 1978

69994



102038

150
CR37a

TESE UC
BB-4323-9
ex 2

SUMÁRIO

	Página
1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Fundamentação de objetivos.....	1
1.1.1 Considerações ilustrativas de uma realidade funcional.....	2
1.1.2 Auto-estima: conceituação e aspectos básicos para sua apuração.....	5
2. SOBRE A CRIAÇÃO DO INSTRUMENTO PARA AVALIAÇÃO DE AUTO-ESTIMA.....	10
3. A VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO.....	12
3.1 Validação Interna.....	12
3.1.1 Metodologia.....	12
3.1.2 Resultados.....	12
3.1.3 Discussão.....	13
3.2 Validação Externa.....	13
3.2.1 Descrição dos instrumentos e forma de apuração adotados.....	13
3.2.2 Metodologia.....	17
3.2.3 Resultados.....	17
3.2.4 Discussão.....	17
4. A PESQUISA SOBRE AUTO-ESTIMA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL.....	20
4.1 Objetivos.....	20
4.2 Hipóteses.....	20
4.3 Definições operacionais.....	20
4.4 Metodologia.....	21
4.5 Resultados.....	23
4.6 Discussão.....	23
5. CONCLUSÃO E PROPOSIÇÕES PARA UMA CONTINUIDADE DO TRABALHO.....	25
APÊNDICE I: O instrumento construído.....	31
APÊNDICE II: O instrumento construído após a análise de itens.....	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42

A você meu filho que, com suas horas de sono, me proporcionou a vigília para a conclusão deste trabalho.

Obrigada.

Meus agradecimentos

- A todos que, direta ou indiretamente, colaboraram para a execução deste trabalho; à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior; ao Departamento de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e em especial aos professores Angela Maria Brasil Biaggio, Pedro Américo Correa Netto e Rolf Preuss; ao Rio Datacentro e ao Dr. Joe Criffis.
- Ao Ministério da Fazenda, especialmente ao Dr. Henrique Gomes, Secretário Geral Adjunto, Dr. Rosalvo Barros de Lalor, Delegacias Estaduais no Rio de Janeiro e São Paulo, pelo incentivo e apoio dados à execução deste trabalho.
- Ao Professor Aroldo Rodrigues, pela amizade e trabalho incessante de orientação da tese.
- Às psicólogas Maria de Fátima Goulart Bustamante e Rosane Fátima de Queiróz Innocenzi pela grande colaboração prestada.

RESUMO

O presente trabalho teve dois objetivos: 1º) construir um instrumento de avaliação de auto-estima e 2º) testar as hipóteses de que: a) funcionários públicos federais estatutários possuem uma auto-estima menor que funcionários contratados, servidores no mesmo Ministério; b) os funcionários contratados servidores no Ministério tendem a diminuir sua auto-estima proporcionalmente ao seu tempo de serviço.

Noventa e um servidores do Ministério da Fazenda, sendo 43 estatutários e 48 contratados, serviram de sujeitos para a pesquisa.

A auto-estima foi determinada pelo total de pontos obtidos através das respostas dadas à escala ad hoc construída. Submetida à análise de itens, foram mantidos 26 dos 50 originais os quais apresentaram coeficiente de correlação ponto-bisserial igual ou superior a 0,25.

O índice de consistência interna do instrumento foi de 0,79. Quanto à validação externa foram utilizados dois critérios: uma forma abreviada do T.A.T. e o Teste de Frustração de Rosenzweig; os resultados obtidos foram na direção esperada, porém não atingiram o nível de significância estipulado.

Quanto à hipótese 1 levantada, houve diferença significativa entre os dois grupos ($t = 2,79, p < 0,01$), porém contrariamente ao que sugeria a hipótese; a média encontrada dos servidores estatutários foi um pouco superior à dos servidores con-

tratados; quanto à hipótese 2, a correlação foi de 0,15, não significativa para a aceitação da mesma.

ABSTRACT

The purpose of the present work was twofold: (1) to construct an instrument to measure self-esteem; (2) to test the following two hypotheses: (a) stable civil servants, serving at the same Department have lower self-esteem than civil servants hired for a fixed time and for a specific task; (b) the latter type of servants tend to decrease their self-esteem proportionally to the time spent in the service.

Ninety-one civil servants of the Treasury Department, forty-three of which were stable and 48 ad hoc hired, were the subjects of this research.

Self-esteem was assessed through the instrument specifically constructed for this research. Item analysis suggested the retention of 26 of the 50 original items. All the items retained in the final version of the scale showed point bi-serial correlations of .25 or higher.

The internal consistency of the scale was 0,79. As to external validity, two criteria were used: an abbreviated form of the T.A.T. and the Rosenzweig Picture Frustration Test; the results were in the expected direction, but failed to reach statistical significance.

As to hypothesis 1 the difference between the two groups was significant ($t = 2,79$, $p < 0,01$) but in the unexpected direction, the mean found for stable civil servants was higher than that for the servants hired for a specific task. As to hypotheses 2; the Pearson product-moment correlation was 0,15, but not significant.

1. INTRODUÇÃO

1.1 Fundamentação de Objetivos

Em trabalhos anteriormente realizados no Serviço Público Federal foi observado que funcionários desta entidade, recebendo vencimentos bem baixos relativamente à sua prática funcional e tempo de serviço, não abandonavam sua carreira nem tampouco (na maioria deles) havia uma preocupação com a aquisição de novos conhecimentos ou mesmo uma melhoria de seus respectivos níveis de escolaridade. Paralelamente observou-se um alto grau de desmotivação pessoal desses funcionários e uma auto-desvalorização na grande maioria dos contatos estabelecidos.

Ao mesmo tempo notou-se que funcionários que eram contratados por diversas firmas e encaminhados para prestarem serviços em idêntico local inicialmente reagiam de forma extremamente motivada com relação ao trabalho executado e que, com o passar do tempo, pareciam "contaminados" pelo mesmo espírito evidenciado pelos servidores concursados.

Em função dos dados observados levantou-se a hipótese de que todos estes fatores poderiam ser explicados através de um dado comum: a baixa auto-estima dos servidores públicos. Uma vez tendo sido levantada esta hipótese partiu-se para o teste da mesma tendo sido realizado um trabalho através da escala de auto-estima publicada pela "Barksdale Foundation" - USA - traduzida e adaptada por A. Rodrigues. Verificou-se entretanto que este instrumento era bastante suscetível a distorções e falseamento das informações fornecidas. Fêz-se notória então, a necessidade de criação de um instrumento mais fidedigno de apuração de auto-estima, como se verá mais adiante.

1.1.1 Considerações ilustrativas de uma realidade funcional -

1.1.1.1 - Implicações relativas à melhoria do nível de escolaridade e/ou aquisição de novos conhecimentos:

- A não exigência do nível de escolaridade ade-
quado como fator pregnante nos concursos abertos.

Admissão de funcionários para o mesmo cargo com diferentes níveis de escolaridade, acarretando com isso uma insatisfação funcional ou desmotivação para que se aprimore um conhecimento técnico.

- Interferências político-sócio-pessoais nos pro-
cessos de admissão.

1.1.1.2 - Implicações nas tentativas de remanejamento:

- O grupo social fechado estabelecido dentro de cada seção e a impraticável interpenetração ou dissolução dos mes-
mos: a interferência é encarada sempre no sentido persecutório.

- A "rigidez" individual quanto a mudanças de fun-
ção e/ou local de trabalho como agente bloqueador de um maior ou melhor aproveitamento do funcionário.

Apoiados em aspectos legislativos não aceitam atribuições que não estejam discriminadas na descrição de cargos mesmo que estas sejam de conhecimento técnico do funcionário.

- A "não mudança" como fator auto-valorativo (no sentido de experiência adquirida): aprendizagem atribuída ao fator tempo-espacial quando na realidade há receio da mudança no sentido de não obterem resultados satisfatórios (insegurança) no desempenho de novas tarefas.

1.1.1.3 - O problema dos cargos de chefia e gratificações:

- Implicações da infra-estrutura organizacional administrativa quanto à ocupação de cargos de chefia:

. Inexistência de uma precisa descrição de cargos e funções;

. Inexistência, conseqüentemente, de uma exigência quanto ao cumprimento do estabelecido na descrição de cargos e funções.

- A interferência de fatores político-sócio-pessoais na escolha das chefias pelas autoridades competentes.

- A ocupação dos cargos de chefia como fator de auto-valorização sócio-econômico-pessoal.

- A ocupação de cargos de chefia como fator negativo ao crescimento da fidelidade aos objetivos organizacionais na medida em que o funcionário vivencia não somente sua ascensão perante os colegas - tendo que manter um nível de exigência maior dos mesmos - como também seu regresso (com a perda da função de chefia) à execução das anteriores tarefas pelas quais era responsável: a não existência de uma "carreira" profissional própria - mente dita.

1.1.1.4 - O problema da estabilidade:

- Interferência no processo de crescimento motivacional, acarretando uma menor produtividade. Uma vez não sendo possível dispensar o funcionário por sua baixa produtividade, este continua estabelecendo o seu próprio ritmo de trabalho que se mantém aquém de suas reais possibilidades.

- Interferência no processo de mudança comportamental (menor maleabilidade quanto às exigências, reformulações, etc.) uma vez que não pode ser exonerado do cargo facilmente. Isto cria uma autonomia funcional cuja produção irá variar de acordo com a vontade do funcionário e não de sua chefia (que por sua vez não tem condições de uma exigência maior tendo em vista que, a qualquer hora pode perder o cargo de chefia e voltar a ser "um simples funcionário").

1.1.1.5 - Implicações do fator remuneração:

O fator remuneração é a principal fonte de queixa de todos os funcionários. Aproveitado como justificativa para a baixa produtividade e ociosidade é, na realidade, fator ilustrativo da insegurança pessoal para a busca de novos empreendimentos profissionais.

- A "pré-disposição" e a submissão ao salário recebido não havendo motivação nem tomada de atitude para a busca de uma melhoria salarial em empresas particulares - passividade frente à situação havendo, em muitos casos inclusive, uma auto-desvalorização profissional.

- A desmotivação em relação aos trabalhos executados como consequência da má remuneração:

. O mau aproveitamento do horário de trabalho (funcionários ociosos a maior parte do tempo);

. Minimização das tarefas pelas quais é responsável justificada pela "pobreza" de vencimentos.

- A necessidade de auto-valorização profissional e conseqüentemente baixa de produtividade como consequência da

frustração em relação aos vencimentos recebidos.

1.2 Auto-estima: Conceituação e Aspectos Básicos para sua Apuração

A conceituação de auto-estima muitas vezes foi utilizada em termos de auto-aceitação, não existindo, ainda hoje, uma definição teórica ou operacional básica para ela.

Entretanto, pesquisas realizadas têm chamado a atenção para uma distinção conceitual entre auto-estima e auto-aceitação (por exemplo, Bills scale - em que a correlação entre as duas sub-escalas é de somente 0,21. Isto pode ser devido, segundo o autor, a que a primeira se refere somente a afirmações de pontos positivos das características pessoais, enquanto que a segunda envolve o reconhecimento e a aceitação de características negativas em si mesmo).

Existe bastante divergência entre as escalas de auto-estima. Teoricamente, a auto-estima é diretamente apurada através de perguntas às pessoas do quanto elas gostam delas mesmas. Entretanto, outras dimensões de auto-estima emergem quando as pessoas são arguidas a respeito dos diferentes aspectos delas mesmas (físico, mental, moral, escolar, profissional, social, etc). Dois pontos teóricos básicos afluem com relação a essas dimensões: 1º) algumas dimensões importantes para cada indivíduo como tal podem não estar incluídas, isto é, pessoas diferentes podem derivar sua auto-estima de fontes diferentes (Snygg & Combs, 1949). Este problema pode ser solucionado deixando que cada pessoa defina suas próprias dimensões para a auto-estima; 2º) talvez um ganho na precisão da apuração de auto-estima possa ser atingido através da

mensuração de sub-áreas, de acordo com o grau de importância destas (para cada indivíduo) ao invés de apenas combiná-las aditivamente; essa medida leva em conta as diferenças individuais das fontes de auto-estima.

Esses pontos são importantes de serem considerados pois, até o momento, nenhum deles foi empiricamente validado (por exemplo, as escalas de Miskinins (1971) e Sherwood (1962) - que permitem que os indivíduos definam algumas dimensões para eles mesmos - que não apresentaram nenhum ganho em termos de validade).

A única validação que se conseguiu para este tipo de avaliação foi através de três estudos de Secord & Jourard (1953) - escalas de auto-estima física e Watkins e Park (1972) - que obtiveram resultados positivos.

O fato de que as operacionalizações específicas destes dois refinamentos teóricos não tenham demonstrado serem úteis, não tenham sido validadas, não significa que não o serão posteriormente. No nosso atual estágio de pesquisa o desenvolvimento de itens básicos é provavelmente o mais importante.

Inúmeros estudos e pesquisas têm sido realizadas, tentando-se o estabelecimento de um instrumento de medida básico para a aferição da auto-estima. A análise empírica dos inventários de auto-estima existentes nos mostra que, na prática, podemos medir várias áreas que se relacionam à auto-estima (por exemplo, a de "simpatia pelo eu", comportamentos de correr risco, etc.).

Outro tipo de medida de auto-estima - o de verificar-se a discrepância entre o "eu real" e o "eu ideal" (Hamilton's, 1971; Taylor & Reitz, 1968 e outros) - também foi criado não ten

do sido obtidos, entretanto, resultados satisfatórios.

O problema central nas pesquisas de auto-estima é a validação. A pobreza do trabalho psicométrico nesta área torna mais fácil a crítica às medidas existentes. Muitas vezes, com a obtenção de resultados negativos, nos desfazemos dos construtos teóricos básicos de nossas pesquisas, quando, na realidade, a falha é do instrumento. E como não dispomos de um instrumento básico validado, torna-se mais difícil a aprimoração de trabalhos nesta área.

Assim sendo, procuramos estabelecer os aspectos básicos para a apuração de auto-estima. Após termos analisado os fundamentos de várias escalas de auto-estima, decidimos construir um instrumento que levasse em conta os aspectos abaixo relacionados que foram aqueles que estudos anteriores mostraram ser os mais válidos.

a) Percepção Corporal -

Nesse aspecto procuramos sondar como a pessoa se percebe fisicamente, ou seja, que qualificação ela atribui ao seu corpo. Segundo pesquisas realizadas (Weinberg, 1960; Kurtz, R., 1968) existe uma grande correlação entre a auto-estima de uma pessoa e como ela percebe a aparência de seu corpo. Se suas características físicas lhe são agradáveis, provavelmente ela terá uma alta auto-estima, mas se ela não valoriza de modo positivo essas características, conseqüentemente sua auto-estima estará prejudicada.

b) Capacidade de Iniciativa para Solução de Problemas -

Outro aspecto por nós considerado imprescindível à avaliação de auto-estima é a capacidade que o indivíduo tem de solucionar problemas, de ultrapassar obstáculos que se lhe apresentam. Segundo nosso ponto de vista, esta capacidade está altamente relacionada à auto-estima em termos de que se uma pessoa, ao deparar-se com um problema tenta avaliá-lo e encontrar uma saída para o mesmo ela está evitando uma frustração. A auto-valorização, necessária à auto-estima, está diretamente correlacionada com este aspecto. Uma pessoa que não consegue reagir quando inserida numa situação-problema, automaticamente se desvaloriza, o que vai contribuir para uma diminuição de sua auto-estima. Contrariamente, a tomada de iniciativa para solucionamento de problemas é atitude que auxilia a incrementação de auto-estima na medida em que a pessoa, ao posicionar-se assim, está lutando para o seu crescimento e, automaticamente, acreditando no potencial que dispõe, se auto-valorizando.

c) Desempenho Profissional -

Este aspecto diz respeito ao nível de segurança e realização do indivíduo no trabalho que executa. Segundo nosso ponto de vista, uma pessoa que se sente realizada profissionalmente (em termos de segurança, confiabilidade e valorização positiva do trabalho realizado) é uma pessoa de alta auto-estima; ao passo que um indivíduo que se sente inseguro em tomar resoluções no seu desempenho profissional ou não valoriza positivamente seu trabalho fatalmente terá uma baixa auto-estima. A pessoa tem que se sentir eficaz para que se auto-valorize e conseqüentemente se

auto-estime bem.

d) Aceitação do "eu" -

Se uma pessoa se aceita como é, ou seja, suas atitudes se coadunam com seus pensamentos havendo compreensão do tipo de procedimento adotado com relação a uma determinada situação, isto será indicador de alta auto-estima; se ao contrário, o indivíduo não se encontra satisfeito com seus procedimentos ou pensa que gostaria de ser uma pessoa diferente da que é, isto denota baixa auto-estima.

e) Percepção Social do "eu" -

Se o indivíduo atribui grande importância à valoração que os outros dão à sua pessoa, se tem necessidade de aprovação e concordância pelos demais dos seus pensamentos e atos, isto reflete sua baixa auto-estima.

Contrariamente, se ele se sente seguro e a opinião dos outros sobre sua pessoa não pesa em seus procedimentos, isto indicará uma alta auto-estima.

2. SOBRE A CRIAÇÃO DO INSTRUMENTO PARA AVALIAÇÃO DE AUTO-ESTIMA

Uma vez determinados os aspectos básicos para a apuração de auto-estima, partiu-se para a elaboração do instrumento, tendo sido formuladas dez questões para cada aspecto especificado a saber: percepção corporal, capacidade de iniciativa para solução de problemas, desempenho profissional, aceitação do "eu" e percepção social do "cu", totalizando assim 50 questões. Além disso, mais dez itens foram inseridos no inventário com a intenção de desfocar a atenção do sujeito do objetivo a ser atingido.

Em sua conclusão o inventário constou de sessenta itens.

Para as respostas a cada item, adotou-se o seguinte critério de marcação: o sujeito assinala o grau de verdade ou falsidade que ele atribui à afirmação, seguindo-se uma escala com 5 intervalos, variando do totalmente verdadeiro ao totalmente falso, desta forma:

Verdadeiro Falso

Segundo o julgamento do sujeito, se a afirmação for, totalmente verdadeira, ele coloca um "X" no espaço mais perto da palavra "Verdadeiro"; se totalmente falsa, o "X" deverá estar à direita, junto à palavra "Falso". Os intervalos intermediários são utilizados nos casos em que: a afirmação é mais verdadeira que falsa (2º intervalo da esquerda para a direita), mais falsa que verdadeira (4º intervalo da esquerda para a direita), ou nem falsa nem verdadeira (intervalo do meio).

Para a apuração das respostas foram atribuídos valores de 1 a 5. Nos casos em que a afirmativa corresponde a uma situação classificada como representante de alta auto-estima, e o sujeito assinala "Verdadeiro" computamos o valor 5; caso o sujeito assinale "Falso" é atribuído o valor 1. Nos casos em que a afirmativa corresponde a uma situação classificada como representante de baixa auto-estima, e o sujeito assinala "Verdadeiro" computamos o valor 1; caso o sujeito assinale "Falso" é atribuído o valor 5. Ao intervalo do meio é sempre atribuído o valor 3.

Desta forma, o total de pontos adquiridos obedece a uma amplitude de 50 a 250. No Apêndice I o leitor encontra os 60 itens da escala submetidos à análise de itens e, no Apêndice II, a escala após a análise de itens.

3. A VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO

3.1 Validação Interna

3.1.1 Metodologia

Para cada item foi obtida a correlação ponto bisserial para determinação do seu poder discriminante.

O coeficiente de consistência interna da escala foi obtido através do método das metades, utilizando-se a fórmula de correção de Spearman-Brown.

3.1.2 Resultados

A tabela 1 mostra os índices de validade dos 26 itens considerados aceitáveis.

Tabela 1

Itens	Índice de Validade
1	0,26
5	0,28
6	0,52
8	0,25
9	0,25
11	0,31
19	0,55
22	0,35
23	0,28
24	0,59
25	0,35
27	0,36
29	0,35
30	0,40
32	0,45
34	0,44
37	0,32
38	0,57
39	0,26
42	0,35
43	0,41
45	0,39
46	0,39
47	0,49
49	0,35
50	0,52

O coeficiente de consistência interna da escala de 26 itens obtido foi 0,79.

3.1.3 Discussão

Apesar de as circunstâncias de tempo para obtenção dos resultados e término da tese no prazo previsto não terem permitido uma validação prévia da escala nem a validação cruzada, a escala apresenta, dentro destas limitações, aceitável validade e consistência internas.

3.2 Validação Externa

3.2.1 Descrição dos instrumentos e forma de apuração adotados

Após estudo dos testes fatoriais disponíveis, concluímos que estes seriam de grande falibilidade (em termos de possibilidade de falscamento das respostas por parte dos sujeitos testados). Optamos então por dois critérios menos "distorcíveis" e que, segundo nosso pensamento, poderiam nos fornecer também uma boa medida de auto-estima. Procuraremos em seguida justificar estas escolhas.

- Forma abreviada do T.A.T. (Pranchas 1, 2, 3RH, 16 e 17 MF).

As pranchas escolhidas dizem respeito à apuração dos seguintes aspectos: necessidade de auto-realização, auto-imagem, expectativa vocacional e profissional, capacidade de iniciativa para solução de problemas, auto-aceitação, autonomia X submissão, o quanto a pessoa lida adequadamente com a realidade e como ela se sente lidando com essa realidade.

- Teste de Frustração de Rosenzweig.

Apesar de ser um teste idealizado para verificar apenas um aspecto específico da personalidade - (as reações às frustrações) - na nossa prática profissional levantamos a possibilidade de um maior aproveitamento desta técnica projetiva que nos fornece uma boa visão dos aspectos de capacidade de iniciativa para solução de problemas, segurança x insegurança, autonomia x submissão, percepção social do eu, auto-aceitação e auto-valorização, dependendo apenas da ótica dada ao conteúdo das respostas apresentadas.

Elucidaremos, a seguir, os critérios de apuração adotados para esses dois testes.

1º) Forma Abreviada do T.A.T. -

A forma de apuração deste teste obedeceu ao critério de julgamento através do desfecho da estória apresentada para cada prancha. Assim sendo, cada estória, na sua conclusão, foi avaliada em três aspectos distintos como: a) feliz ou infeliz; b) ativo ou passivo; c) real ou irreal; havendo, para cada um destes aspectos, três possibilidades de valoração: - 0 +.

No cômputo final do teste tomamos a amplitude de valorações de -15 a +15.

Descrição dos aspectos a, b, e c com suas respectivas valorações:

- a. Feliz - quando o(s) desejo(s) do herói é(são) satisfeito(s) em (+) termos de "tudo acabar bem" dada a expectativa anteriormente apresentada.

Infeliz - quando o sujeito não consegue finalizar a estória
(-)
de modo satisfatório à sua expectativa ou quando
são observados sentimentos de tristeza e/ou impo-
tência frente à situação descrita.

Nulo - quando não se detecta carga afetiva (positiva ou nega
(0)
tiva) ou o desfecho dado à estória não revela a satis-
fação ou não dos desejos do herói.

b. Ativo - o herói da estória emite posicionamentos de soluciona
(+)
mento de problemas, de ultrapassagem de obstáculos.

Passivo - o herói da estória atribui a terceiros a solução do
(-)
problema ou apenas constata a existência do proble-
ma ficando paralizado em termos de iniciativa para
solucionamento do mesmo.

Nulo - quando não existe a colocação de uma situação problema
(0)
ou o sujeito relata um acontecimento havendo uma sim-
ples descrição da prancha apresentada.

c. Real - quando o desfecho apresentado da estória é adequado à
(+)
realidade.

Irreal - quando são utilizados meios não adequados à realidade
(-)
para o desfecho da estória (falta de consistência in-
terna da estória e/ou presença de heróis fantásticos
como super-homem, por exemplo).

Nulo - quando o sujeito não relata uma estória propriamente di
(0)
ta.

O resultado é dado pela soma algébrica dos pontos ob-
tidos. Para efeito da validação externa foi correlacionado o to-
tal de pontos obtidos no teste com o do instrumento construído.

2º) Teste de Frustração de Rosenzweig -

A avaliação do tipo de reação do sujeito perante a situação problema ou frustrante foi feita em dois aspectos:

a- com relação à atribuição de causalidade da situação:

- a.1 - a pessoa assume a responsabilidade pela situação problema, ou seja, o sujeito atribui a si mesmo a responsabilidade do acontecimento frustrante (I).
- a.2 - o sujeito atribui a terceiros a responsabilidade pelo acontecimento frustrante de forma agressiva ou não (E).
- a.3 - a situação frustrante é desvalorizada como tal e descrita como sem importância ou quando existe atribuição de causalidade a um evento da natureza ou a uma entidade despersonalizada (M).

b- com relação ao posicionamento atitudinal perante a situação:

- b.1 - o sujeito permanece imobilizado frente à situação, não conseguindo emitir nenhum posicionamento de resolução do problema ou ultrapassagem do obstáculo (OD).
- b.2 - o sujeito esboça uma tentativa de solucionamento da questão ou emite reações típicas de defesa de ego (ED).
- b.3 - o sujeito ultrapassa o obstáculo, resolvendo a situação frustrante, solucionando o problema (NP).

Para o cálculo da correlação entre o instrumento construído e este teste foi adotado o seguinte critério:

- Respostas denotadoras de baixa auto-estima: I-OD

Classificação condizente ao sujeito assumir a responsabilidade pe

la situação frustrante ou problema permanecendo, entretanto, mobilizado frente a ela, não conseguindo emitir nenhum posicionamento de resolução do problema ou ultrapassagem do obstáculo.

- Respostas denotadoras de alta auto-estima: I-NP

Em que o sujeito assume a responsabilidade pela situação frustrante ou problema emitindo, porém, posicionamento de tomada de iniciativa para solucioná-la, ultrapassando o obstáculo.

3.2.2 Metodologia

3.2.2.1 - Com relação à forma abreviada do T.A.T. utilizou-se o método de correlação de Pearson.

3.2.2.2 - Com relação ao Teste de Frustração de Rosenzweig foi testada a diferença entre os percentuais de respostas de notadoras de alta e baixa auto-estima.

3.2.3 Resultados

Os resultados obtidos foram na direção esperada porém não atingiram o nível de significância estipulado.

Quanto à forma abreviada do T.A.T. obtivemos um $r = 0,11$ e relativo ao Rosenzweig, um $z = 0,47$.

3.2.4 Discussão

Essa ausência de validade externa foi motivo de intensa preocupação com relação a todo o trabalho realizado, e nos conduziu ao questionamento de alguns pontos que acreditamos terem interferido negativamente no processo:

- A relativa falibilidade dos critérios adotados:

No que diz respeito à forma abreviada do T.A.T., pelo fato de sua apuração ser feita, necessariamente, de forma um

tanto subjetiva, uma vez que se trata de um teste projetivo. Tentamos minimizar ao máximo as possibilidades de erros estabelecendo critérios para apuração do teste que foram seguidos na sua íntegra, e através de uma avaliação feita por três profissionais na área e um supervisor.

No que tange ao Rosenzweig, por ser um teste muito discutido em termos de falhas do critério de apuração do mesmo, apesar do nosso procedimento ter sido idêntico ao anterior, com exceção do supervisor.

- Apesar destes fatores julgamos que a maior contribuição para este resultado não esperado deve-se à própria situação em que se encontravam os sujeitos. Testados em seu ambiente de trabalho, apesar de terem tido a informação de que estariam participando de uma pesquisa cujo objetivo não tinha ligação alguma com o aspecto funcional, muitos deles evidenciaram uma grande preocupação com a utilização do material que nos estavam fornecendo, denotada não só pela demora em responder aos testes como também, pelas perguntas feitas no decorrer das aplicações.

Além disso, pelas condições impostas do trabalho (nº de sujeitos, disponibilidade de horário, local de trabalho, etc) contamos com um problema maior: a necessidade de identificação dos testes para acasalamento dos dados e possíveis inquiridos. Acreditamos que esses dois últimos fatores foram os que mais contribuíram para que não se tivesse um posicionamento menos apreensivo do sujeito nas situações de teste, e, conseqüentemente maior fidelidade de informações fornecidas, principalmente no que diz respeito à escala aplicada.

Esses entraves, uma vez detectados, nos forneceram uma boa visão para as alterações de procedimentos a serem adotados na continuidade que pretendemos dar ao trabalho, a fim de concluirmos positivamente uma escala para apuração de auto-estima.

4. A PESQUISA SOBRE AUTO-ESTIMA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

4.1 Objetivos

- Verificar o grau de auto-estima de servidores públicos federais.

- Verificar se o tempo de serviço de servidores públicos federais é fator relevante para uma diminuição da auto-estima.

4.2 Hipóteses

1) O funcionário público federal estatutário possui uma auto-estima menor que o funcionário contratado ambos servidores no mesmo Ministério.

2) O funcionário contratado servidor no Ministério tende a diminuir sua auto-estima proporcionalmente ao seu tempo de serviço.

4.3 Definições Operacionais

4.3.1 Auto-estima

Definida através das respostas dadas à escala ad hoc construída.

4.3.2 Funcionários públicos federais estatutários

Funcionários que tomaram posse no cargo após concurso prestado pelo DASP (Departamento de Administração do Serviço Público) e que só podem ser demitidos do cargo por questões de de sacato à moral funcional ou abandono do emprego.

4.3.3 - Funcionários contratados

Funcionários contratados por diversas empresas que mantêm convênio com os Ministérios e cujo vínculo empregatício é mantido com a empresa responsável pela contratação.

4.4 Metodologia

4.4.1 - Sujeitos

Foram utilizados 91 servidores do Ministério da Fazenda lotados em diferentes órgãos escolhidos aleatoriamente, dos quais 43 estatutários e 48 contratados. Para cada órgão foi pedido que separasse seus funcionários em termos de contratados e estatutários para que nos fosse fornecido igual número de ambas categorias e que após isto procedesse a um sorteio para que não houvesse tendenciação alguma na escolha de quem deveria participar.

O nível de escolaridade mínimo imposto foi o ginasial, não havendo distinção com relação às variáveis sexo, idade e tempo de serviço.

4.4.2 - Procedimento

Aos sujeitos foi dito:

1º) que iriam participar de uma pesquisa para formação de um teste psicológico e que os presentes haviam sido selecionados através do critério de sorteio feito pelo próprio chefe da seção (muitos deles inclusive visualizaram este procedimento e puderam confirmar);

2º) que a pesquisa era de caráter científico, nada tendo a ver

com o Ministério da Fazenda; os dados eram totalmente sigilosos e seriam utilizados somente para a finalidade da pesquisa exposta anteriormente;

3º) que os sujeitos que não estivessem dispostos a participar tinham o direito de recusarem (apenas dois desistiram);

4º) que eles iriam responder inicialmente a um "Inventário de Interesses Pessoais" composto de 60 itens, cuja forma de preenchimento encontrava-se exposta na folha de rosto do mesmo;

5º) que a identificação do inventário seria imprescindível dada a necessidade de acasalamento dos dados dos três testes aos quais responderiam;

6º) que não havia tempo estipulado para o término do inventário mas que procurassem marcar as questões o mais rapidamente possível.

As aplicações dos testes obedeceram ao seguinte critério:

- Forma abreviada do T.A.T.: aplicação individual;
- Rosenzweig: aplicação individual ou coletiva;
- Inventário de auto-estima: aplicação individual ou coletiva.

4.4.3 - Tratamento Estatístico

Em relação à hipótese 1 foram comparadas as médias de auto-estima de funcionários estatutários com as de funcionários contratados através do t de Student.

Em relação à hipótese 2 foi feito o cálculo da correlação existente entre a média de auto-estima e o tempo de ser-

viço de funcionários contratados.

Para isto dividiu-se o grupo em dois subgrupos com relação ao tempo de serviço:

1º subgrupo: ≤ 2 anos

2º subgrupo: > 2 anos

O tratamento estatístico utilizado foi o da correlação de Pearson.

4.5 Resultados

- Quanto à hipótese 1, foi detectada diferença significativa entre os dois grupos ($t = 2,79$, $p < 0,01$), porém, no sentido oposto ao esperado, ou seja, os servidores estatutários apresentaram uma auto-estima maior que os contratados;

- A hipótese 2 foi rejeitada por ter sido de 0,15 a correlação encontrada (não significativa). Nesses termos, não há relação entre a auto-estima e o tempo de serviço do funcionário contratado.

Através da simples comparação de médias entre os dois grupos estabelecidos verificamos que houve até um aumento de auto-estima dos funcionários contratados, proporcionalmente ao tempo de serviço.

4.6 Discussão

Através da análise dos resultados obtidos e de observações feitas nos contatos estabelecidos, concluímos pela possível falibilidade da escala construída.

Foi observada uma grande necessidade de servidores estatutários colocarem-se de forma muito valorativa principalmen

te nos itens relativos à percepção corporal, em que assinalavam, com frequência, grande concordância com estas questões.

Nossa atenção foi desviada para esta área dado o contato estabelecido com um funcionário que normalmente usa cabelos artificiais e de cor bem diferente dos naturais, que respondeu ao item relativo ao "gostar da cor de seus cabelos" atribuindo-lhe o valor máximo.

Isso pode ser explicado pelo fato de que os estatutários têm uma preocupação maior que os contratados em demonstrar uma boa auto-imagem..

Se levarmos em conta as considerações ilustrativas da realidade funcional expostas no item 1.1.1 deste trabalho, clara nos fica a necessidade de falseamento das informações por parte desses servidores, e uma vez tendo sido detectada a possibilidade disto ocorrer no inventário, concordamos com a comprovação invertida das hipóteses alegando ainda que a auto-valorização pode ser "transmissível" e bem acatada por parte dos servidores contratados - como nos mostram os resultados concernentes aos testes de hipóteses.

5. CONCLUSÃO E PROPOSIÇÕES PARA UMA CONTINUIDADE DO TRABALHO

Em virtude de toda essa realização pudemos concluir a necessidade de continuidade do trabalho no sentido da obtenção de uma escala definitiva para mensuração de auto-estima, tendo-se em vista dois aspectos: 1º) por ter o instrumento ainda demonstrado certa falibilidade em termos de possibilidade de falseamento das respostas; 2º) através do questionamento dos aspectos dimensionados como básicos para apuração da auto-estima observamos que este tipo de opção só nos leva à incrementação do número de áreas a serem pesquisadas dada a complexidade da questão.

Assim sendo, nosso pensamento direcionou-se novamente em busca da definição e do estabelecimento de novo critério de avaliação de auto-estima. Verificamos então, em termos reducionistas, que a auto-estima deve ser mensurada levando-se em consideração apenas o aspecto básico: da busca da compreensão, responsável pela aquisição e manutenção da auto-confiança e do auto-respeito.

Tentaremos expor nossa idéia através da fundamentação que se segue.

O homem, por ser racional, está sempre buscando a compreensão das coisas e relações para sobreviver. Para nós, esta busca da compreensão é que é o âmago da questão, pois do momento em que ele aciona todo o seu processo cognitivo ele está abrindo o grande caminho para o seu crescimento. Uma vez acionado o processo, para que ele tenha continuidade é necessário que o indivíduo tenha auto-confiança e auto-respeito. A auto-confiança no sentido de sentir-se eficaz, ou seja, se uma pessoa pode

escolher corretamente, ela experiencia um sentimento de controle e domínio sobre sua própria existência, o domínio de sua mente em uma relação apropriada com a realidade. A auto-confiança é a confiança que se tem em sua própria mente: um recurso cognitivo confiável. Tal confiança não é a convicção de que nunca se vai cometer um erro. É antes a convicção de que se é competente para pensar, julgar, conhecer e corrigir seus erros; é ter a convicção de que no seu contato com a realidade, a pessoa pode contar com a sua "capacidade cognitiva". Duvidar da eficácia de sua habilidade para lidar com os fatos que ocorrem na vida de qualquer ser humano é paralizar-se e se condenar a um sentimento de inutilidade e ansiedade que dificultam extremamente o viver.

O auto-respeito é condizente ao não fugir dos valores que nós mesmos estabelecemos como tais para nós. O homem não pode se eximir de ter um corpo de valores. Qualquer pessoa emite julgamentos sobre si mesma e sobre os outros baseados em algum padrão, qualquer que seja ele, "certo ou errado", "racional ou irracional", "consistente ou contraditório". Na medida em que ele foge de seus padrões, seu senso de dignidade pessoal, seu auto-respeito sofre na mesma medida.

Podemos notar que a atitude de querer se entender é podada, muito frequentemente, desde cedo na vida das pessoas e elas acabam se ajustando e aprendendo a viver com a idéia de que, certas coisas, elas realmente nunca vão compreender, o que conduz a que seja impossível que elas tenham auto-confiança. Habitua-se a viver num mundo tido como ininteligível, ameaçador e complexo, o que torna impossível a auto-confiança - no sentido da apre

ensão e conhecimento do que as cercam. Algumas vezes, a causa é que desde cedo a criança é "disciplinada" a não se gratificar com o que deseja fazer ou conhecer e instala-se uma atitude de passividade e dependência, o que ocasiona bloqueios na capacidade do pensamento. Explicando melhor: instaura-se uma atitude de evasão frente às coisas que não consegue compreender, o que faz com que desde cedo se suspenda a importante busca da compreensão. Uma criança que adere firmemente à vontade de entender as coisas pode sofrer muito mas ela crescerá psicologicamente; ela continuará lutando para encontrar um caminho, por uma visão racional da vida que deveria ter sido exemplificada pelos adultos mas que não o foi. Sem dúvida ela sentir-se-á alienada com relação às pessoas ao seu redor - e essa sensação é legítima; mas ela não se sentirá alienada da realidade, ela não sentirá que é ela quem é incompetente para viver.

Freqüentemente entretanto, as causas são mais complexas, como por exemplo, no caso de uma criança que se defronta com algo que não consegue entender e não sabe como superar. Uma criança pode sentir o mundo ao seu redor, o mundo de seus pais, dos adultos, incompreensível e ameaçador; muitas das ações, idéias, emoções e expectativas dos adultos podem parecer sem sentido, contraditórias, opressivas e hostis à criança. [Depois de uma série] de tentativas fracassadas de compreender as atitudes e comportamentos dos adultos, a criança desiste e assume a culpa através de um sentimento de inutilidade e incapacidade. A criança pode reagir com raiva, hostilidade, ansiedade, depressão ou desânimo, mas ela assume essa incapacidade como uma incapacidade dela mesma de compreender as coisas, e conclui que se há algo errado, deve ser

com ela mesma; que deve ser intelectual ou moralmente incapaz. E assim, gradualmente, a criança vai deixando de lado a idéia de que algum dia ela será capaz de entender o mundo que a cerca, as relações, ela mesma; e se resigna a viver permanentemente desconhecida de si mesma.

Uma criança é vulnerável pois ela não pode entender ainda os motivos ou razões do comportamento dos adultos. Ela só sabe que eles sabem mais do que ela, mas sente e sofre com isto: sabe que existe alguma coisa terrivelmente errada - com eles, com ela mesma ou pelo menos com alguma coisa. O que a criança sente é: "eu nunca entenderei as pessoas; eu nunca serei capaz de fazer o que eles esperam de mim; eu não sou e nunca serei capaz de saber o que é certo e o que é errado".

Se a criança continuar a lutar, se não se entregar nessa batalha, se ela não abafar este desejo de compreender melhor o que se passa no mundo dela e dos adultos, podemos dizer que ela está "salva" psicologicamente, mesmo que esteja ou se torne irada ou angustiada. Está "salva" psicologicamente porque conseguiu, com toda esta luta, manter intacto o seu desejo de comprender as coisas e as relações. Quando ela consegue manter essa expectativa de um dia chegar a entender as coisas e um posicionamento de tentar sempre, ela está "somando pontos" para sua autoestima.

Toda criança tem consciência de que há coisas que ela não compreenderá até que cresça; esse não é o problema. O problema é com relação ao que ela sente no que diz respeito às coisas que ela não entende - se ela se coloca num posicionamento

de "não entendo, acho que nunca entenderei" apesar de saber que precisa entender para ter sucesso na vida, isto pode fazer com que a criança se feche para a realidade.

Existem outras maneiras de uma pessoa jovem se resignar à incompreensão e, nessa medida, causar dano à sua auto-estima. Por exemplo, um estudante pode encontrar dificuldade em certa matéria. Podem haver inúmeras causas para essa dificuldade: ele pode não se interessar realmente pelo assunto, pode não ver razão alguma para aprender tal assunto, pode ser que esteja sendo mal ensinada ou pode também sentir alguma forma de bloqueio mental naquela área; a causa pode até ser que ele não se aplique muito no seu estudo. O estudante estará "mal" psicologicamente se ele conclui que o problema é com ele mesmo: "eu não consigo entender certas coisas; eu sou assim mesmo..."; mas não estará "mal" psicologicamente se ele procura identificar as causas de sua dificuldade. Ele pode ou não resolver vencê-las. Mas ele deprecia sua auto-confiança se meramente se resigna a que certos aspectos da realidade estão incompreensivelmente fechados a ele.

O homem controla sua atividade mental e seu crescimento em função dos objetivos a que ele se propõe. Se ele tem o desejo de compreender as coisas e relações, se ele dá valor a isso realmente e procura manter essa postura perante a vida e perante o que parece incompreensível, ele estará ativando um processo de crescimento e desenvolvimento individual que implicará no aumento de seu potencial. Se ele abandona tal desejo, sua mente reagirá de acordo com esse abandono. Ele não evoluirá, e não atingirá níveis mais elevados de eficácia (no sentido cognitivo)

e, conseqüentemente, de auto-respeito.

Portanto, a condição básica e necessária para a auto-estima é a preservação da busca de compreensão em todos os aspectos da vida.

APÊNDICE IINVENTÁRIO DE INTERESSES PESSOAIS

Este inventário consiste de 60 (sessenta) itens. Em cada um deverá ser assinalado o grau de verdade ou falsidade que você atribui à afirmação. Não existem respostas certas ou erradas. Qualquer resposta é boa desde que corresponda, de fato à sua posição em relação ao item.

A cada item segue-se uma escala assim:

Verdadeiro ————— Falso

Você deverá colocar um "X" num dos 5 intervalos existentes entre as palavras "Verdadeiro" e "Falso". Se a afirmação for, no seu caso, totalmente verdadeira, você deverá colocar o "X" no espaço mais perto da palavra "Verdadeiro"; se totalmente falsa, o "X" deverá estar à direita, junto à palavra "Falso". Os intervalos intermediários serão utilizados nos casos em que a afirmação é mais verdadeira que falsa (2º intervalo da esquerda para a direita), mais falsa que verdadeira (4º intervalo da esquerda para a direita), ou nem falsa nem verdadeira (intervalo do meio).

Trabalhe o mais rapidamente que você puder.

Ressaltamos que os dados fornecidos são absolutamente confidenciais.

9. Tomar uma decisão é um posicionamento de extrema responsabilidade e peso.

Verdadeiro Falso

10. É importante que saibamos considerar as outras pessoas antes de nós mesmos.

Verdadeiro Falso

11. Gosto da cor de meus cabelos.

Verdadeiro Falso

12. Gosto de planejar futuros empreendimentos.

Verdadeiro Falso

13. Considero o trabalho imprescindível à auto-realização.

Verdadeiro Falso

14. Sinto uma forte necessidade de defender meus atos, opiniões e crenças.

Verdadeiro Falso

15. Quando surge uma discussão procuro diagnosticar logo a causa e solucionar o problema.

Verdadeiro Falso

16. Geralmente me sinto à vontade entre estranhos.

Verdadeiro Falso

17. A aparência de meus traços faciais me agrada.

Verdadeiro Falso

18. O esporte faz com que a pessoa descarregue fisicamente a energia mental acumulada.

Verdadeiro _____ Falso

19. Gostaria de produzir profissionalmente mais do que produzo.

Verdadeiro _____ Falso

20. Dou grande importância aos meus sentimentos quando estes se pronunciam.

Verdadeiro _____ Falso

21. Considero muito importante a opinião de várias pessoas de modos de pensar diferentes para que se possa tomar uma decisão.

Verdadeiro _____ Falso

22. Se alguém faz algo que me fere procuro pensar que foi sem querer.

Verdadeiro _____ Falso

23. Sinto necessidade de reconhecimento e aprovação de meus atos.

Verdadeiro _____ Falso

24. Antes de tomar decisões, gosto de pensar e estudar bastante os posicionamentos possíveis de serem tomados.

Verdadeiro _____ Falso

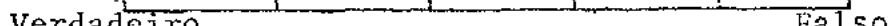
25. Agrada-me a textura de minha pele.

Verdadeiro _____ Falso


35. Tenho muito gosto em conservar as coisas que lutei para conseguir.

Verdadeiro  Falso


36. Geralmente me sinto inferiorizado(a) diante de outras pessoas.

Verdadeiro  Falso

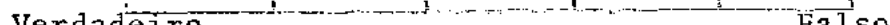
37. Gosto do meu jeito de andar.

Verdadeiro  Falso

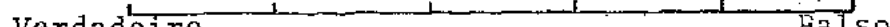
38. Frequentemente me desencorajo com o que estou realizando.

Verdadeiro  Falso

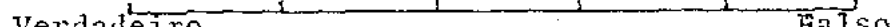
39. Posso trabalhar muito tempo sem me sentir cansado.

Verdadeiro  Falso

40. Gostaria de ser uma pessoa diferente da que sou.

Verdadeiro  Falso

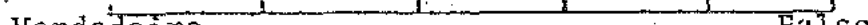
41. Agrada-me o tamanho de minhas mãos.

Verdadeiro  Falso


42. Quando entro em desentendimento com alguém procuro sempre chegar logo a um acordo.

Verdadeiro  Falso

43. Preocupo-me com a imagem que forneco de mim a outras pessoas.

Verdadeiro  Falso

44. Sinto uma intensa necessidade de confirmação e concordância.

Verdadeiro  Falso

APÊNDICE II

1. Não me encontro satisfeito(a) com o tipo de vida que levo mas acredito que a minha energia não poderia ser utilizada em coisas melhores.

Verdadeiro _____ Falso

2. As pessoas com quem trabalho são peças fundamentais para que meu desempenho seja positivo.

Verdadeiro _____ Falso

3. Ser derrotado(a) normalmente me causa ressentimento e um sentimento de inferioridade.

Verdadeiro _____ Falso

4. É importante que saibamos considerar as outras pessoas antes de nós mesmos.

Verdadeiro _____ Falso

5. Gosto da cor de meus cabelos.

Verdadeiro _____ Falso

6. Sinto uma forte necessidade de defender meus atos, opiniões e crenças.

Verdadeiro _____ Falso

7. Sinto necessidade de reconhecimento e aprovação de meus atos.

Verdadeiro _____ Falso

8. Eu espero muito das outras pessoas.

Verdadeiro _____ Falso

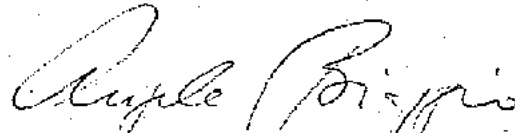
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BAILEY, S. Independence and Factor Structure of self-concept metadimensions. Journal of Counseling Psychology, 1970, 17, 425-430.
2. BELLAK, L. The TAT and CAT in clinical use. New York, Grune & Stratton, 1954.
3. BRANDEN, N. The Psychology of Self-esteem. Nash Publishing Corporation, New York, 1976.
4. CROMBACH, L. & MEHL, P. Construct validity in psychological tests. Psychological Bulletin, 1955, 52, 281-302.
5. EPSTEIN, S. The Self-Concept Revisited: Or a theory of a theory. American Psychologist, 1973, 28, 404-416.
6. KURTZ, R. Body image: male & female. Transaction, 1968, 25-27.
7. KURTZ, R. & HIRT, M. Body attitude and physical health. Journal of Clinical Psychology, 1970, 2, 149-151.
8. RODRIGUES, A. A Pesquisa Experimental em Psicologia e Educação. Petrópolis, Ed. Vozes, 2a. edição, 1976.
9. ROSEN, G. & ROSS, A. Relationship of body image to self concept. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 1968, 32, 100
10. ROSENZWEIG, S. Manual do Teste de Frustração, tradução e adaptação de Eva Nick, CEPA, RJ.
11. SHAVER, P. Measurement of self-esteem and related constructs. In Measures of Social Psychological Attitudes by J.P. Robinson and P.R. Shaver, Ann Arbor, Michigan: Institute for Social Research, 1969.
12. SMITH, P. A factor analytic study of the self-concept. Journal of Consulting Psychology, 1960, 24, 191.
13. STRONG, D. A factor analysis study of several measures of self-concept. Journal of Counseling Psychology, 1962, 9, 64-70.
14. TIPPETT, J. & SILBER, E. Self-image stability: The problem of validation. Psychological Reports, 1965, 17, 323-329.
15. UPSHAW, H.S. & YATES, L.W. Self-persuasion, social approval, and task success as determinants of self-esteem following impression management. Journal of Experimental Social Psychology, 1968, 4, 143-152.
16. WALKER, H. & LEV, J. Statistical Inference. New York: Holt, 1953.
17. ZILLER, R., HAGEY, J. & LONG, B. Self-esteem: a self-social construct. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 1969, 33, 84-95.

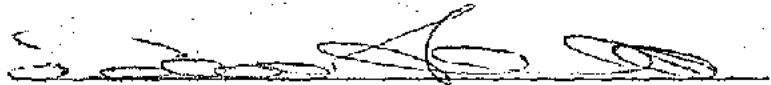
Dissertação apresentada ao Departamento de Psicologia da PUC/RJ,
fazendo parte da banca examinadora os seguintes professores:



PROF. AROLDO RODRIGUES (ORIENTADOR)



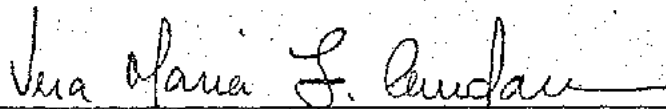
PROFA. ANGELA M.B. BIAGGIO



PROF. PEDRO AMÉRICO CORREA NETTO

Visto e permitida a impressão

Rio de Janeiro, 24/10/78



PROFA. VERA MARIA FERRÃO CANDAU

Coordenadora dos Programas de Pós-Graduação
do Centro de Teologia e Ciências Humanas