

UM ESTUDO SOBRE AUTOEFICÁCIA NO TRABALHO E CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk

brought to you by  CORE

provided by Cadernos Espinosanos (

DOI: 10.5700/rege479

ARTIGO – GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

Marizeth Antunes Barros

Professora dos Cursos de Graduação em Administração e Serviço Social da Faculdade de Excelência Educacional do Rio Grande do Norte (ESTACIO/FATERN) e da Faculdade Maurício de Nassau – Natal-RN, Brasil
Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte
E-mail: marizethbarros@hotmail.com

Recebido em: 23/8/2010

Aprovado em: 21/11/2012

José Arimatés de Oliveira

Professor Colaborador Voluntário do PPGA da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Natal-RN, Brasil
Doutor em Administração pela FGV-SP
E-mail: arimates@gmail.com

Maria Helena Constantino Spyrides

Professora Adjunta do PPG em Demografia do Depto de Estatística da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Natal-RN, Brasil
Doutora em Saúde Pública pela Fundação Oswaldo Cruz
E-mail: spyrides@ccet.ufrn.br

RESUMO

O objetivo do presente estudo é verificar o grau de associação entre as características sociodemográficas e os níveis de autoeficácia no trabalho (AET) de 289 servidores de uma universidade federal. A autoeficácia é tida como a percepção do indivíduo sobre suas capacidades no exercício de determinada atividade. As crenças das pessoas na própria capacidade podem influenciar seu desempenho e determinar o modo como se sentem, pensam, se motivam e se comportam. A pesquisa descritiva, de natureza quantitativa, utiliza para a análise de dados os programas estatísticos R e Minitab. O instrumento utilizado para a coleta de dados incluiu variáveis sociodemográficas e a Escala de Autoeficácia Geral Percebida. Para o tratamento estatístico dos dados, em sua análise foram utilizadas estatística descritiva, análise de *cluster* e o teste Qui-quadrado. A caracterização da amostra mostrou uma distribuição equilibrada das variáveis investigadas; a análise dos níveis de AET apontou uma média geral de 3,2, superior à média geral de outros estudos, que é de 2,9; e os resultados do teste Qui-quadrado mostraram que não houve associação entre as características sociodemográficas e a AET, exceto em relação à variável cor ou raça.

Palavras-chave: Autoeficácia, Variáveis Sociodemográficas, Servidores Públicos.

A STUDY ON SELF-EFFICACY AT WORK AND SOCIODEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF CIVIL SERVANTS OF A FEDERAL UNIVERSITY

ABSTRACT

The objective of this study is to verify the degree of association between sociodemographic characteristics and the levels of self-efficacy at work (SEW) of 289 civil servants of a federal university. Self-efficacy is considered to be the individual's perception of his abilities in performing a specific activity. The

beliefs of people in their own ability may influence their performance and determine how they feel, think, behave and motivate themselves. The descriptive research, of a quantitative nature, uses the R and Minitab statistical programs for analysis of data. The instrument used to collect data included sociodemographic variables and a General Perception of Self efficacy Scale. For statistical treatment of data, descriptive statistics, cluster analysis and the chi-square test were used for analysis. The characterization of the sample showed a balanced distribution of the variables investigated. Analysis of the SEW levels showed an overall average of 3.2, higher than the overall average of other studies which is 2.9. Results of the chi-square test showed no association between the sociodemographic characteristics and SEW, except for the variable of color or race.

Key words: Self-efficacy, Sociodemographic Variables, Civil Servants.

UN ESTUDIO SOBRE AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE SERVIDORES DE UNA UNIVERSIDAD FEDERAL

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es verificar el grado de asociación entre las características sociodemográficas y los niveles de autoeficacia en el trabajo (AET) de 289 servidores de una universidad federal. La autoeficacia se considera como la percepción del individuo sobre sus capacidades en el ejercicio de determinada actividad. Las creencias de las personas en la propia capacidad podrán influenciar su desempeño y determinar el modo como ellas se sienten, piensan, se motivan y se comportan. La investigación descriptiva, de naturaleza cuantitativa, utiliza para el análisis de datos los programas estadísticos R y Minitab. El instrumento utilizado para la colecta de datos incluyó variables sociodemográficas y la Escala de Autoeficacia General Percibida. Para el tratamiento estadístico de los datos, en su análisis fueron utilizados estadística descriptiva, análisis de cluster y el test Qui-cuadrado. La caracterización de la muestra mostró una distribución equilibrada de las variables investigadas; el análisis de los niveles de AET apuntó un promedio general de 3,2, superior al promedio general de otros estudios, que es de 2,9; y los resultados del test Qui-cuadrado mostraron que no hubo asociación entre las características sociodemográficas y la AET, excepto en relación a la variable color o raza.

Palabras-clave: Autoeficacia, Variables Sociodemográficas, Servidores Públicos.

1. INTRODUÇÃO

O constructo da autoeficácia, desenvolvido por Albert Bandura, psicólogo canadense, desde 1977, tem contribuído para os estudos sobre o comportamento humano nas organizações (BANDURA, 1977). A autoeficácia é tida como a crença que o indivíduo possui a respeito de suas capacidades, crença que pode afetar suas escolhas, seu desempenho profissional e, conseqüentemente, a efetividade organizacional.

O estudo da autoeficácia mostra que não basta o indivíduo ser capaz. É preciso que ele acredite em sua própria capacidade para obter sucesso em suas atividades. O comportamento escolhido, o esforço e a persistência podem ser entendidos como a percepção de eficácia que o indivíduo tem de si mesmo. Tal ideia é corroborada por Martínez e Salanova (2006), que defendem que, no ambiente de trabalho, as crenças de autoeficácia atuam como um recurso diante das demandas do ambiente. Desse modo, essas crenças favorecem o desempenho profissional, a adaptação às mudanças e os processos de capacitação dos indivíduos na aquisição de novas competências e na transferência da aprendizagem para o trabalho. Pessoas com elevados níveis de autoeficácia tendem a interpretar as demandas e os problemas antes como desafios do que como ameaças.

Objeto de uma vasta produção teórica em língua estrangeira, a autoeficácia tem sido amplamente estudada por pesquisadores de diferentes áreas do conhecimento, embora isso não ocorra no cenário nacional (AZZI; POLYDORO, 2006). No Brasil, podem ser encontrados vários estudos sobre o tema voltados para a Educação, Psicologia, Esportes, Medicina e Saúde. A área de Administração, contudo, carece de mais pesquisas que possam investigar a aplicação desse constructo no comportamento organizacional.

O presente estudo tem como objetivo verificar o grau de associação entre as características sociodemográficas e os níveis de autoeficácia no trabalho dos Assistentes em Administração de uma universidade federal. Para tanto, descreve o

perfil sociodemográfico e os níveis de autoeficácia no trabalho (AET) desses sujeitos. Tem, ainda, como aporte teórico a Teoria Social Cognitiva, doravante (TSC), conforme Bandura (1977, 1989, 2008) cujo elemento central é a teoria da autoeficácia.

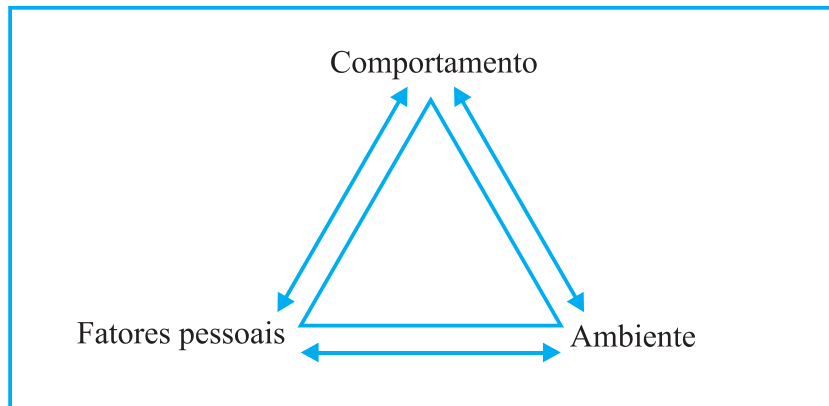
Este artigo busca contribuir com as discussões acerca da autoeficácia nos estudos organizacionais. Ao ter como base uma pesquisa com trabalhadores de uma universidade, o estudo apresenta resultados que podem proporcionar a essa instituição conhecimentos a respeito de seus Assistentes em Administração e uma reflexão sobre a autoeficácia de seus servidores. Esses resultados poderão servir aos gestores de instituições públicas, tais como as universidades, na observação de suas práticas e na melhoria da gestão dos recursos humanos.

2. AUTOEFICÁCIA: CONSTRUCTOS, FONTES E CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

A maioria dos estudos sobre autoeficácia explica o comportamento humano mediante um modelo de reciprocidade triádica. Nesse modelo, a conduta, os fatores pessoais internos (eventos cognitivos, afetivos e biológicos) e o ambiente externo atuam como determinantes interativos e recíprocos (BANDURA, 1986; MARTINEZ; SALANOVA, 2006; COSTA, 2003; PAJARES; OLAZ, 2008).

O modelo de reciprocidade triádica proposto por Bandura pressupõe que o indivíduo cria, modifica e destrói seu entorno, e que as mudanças introduzidas nesse ambiente afetam, por sua vez, sua conduta e a natureza de sua vida futura. Desse modo, o indivíduo se torna agente e receptor de situações que se produzem, uma vez que as mesmas situações produzidas num primeiro momento determinarão seus pensamentos, emoções e comportamento em sua atuação futura (BANDURA, 1986; MARTINEZ; SALANOVA, 2006).

Figura 1: Representação gráfica da reciprocidade triádica



Fonte: BANDURA (1989:3).

O princípio básico que fundamenta a TSC é a perspectiva da agência, a qual se contrapõe aos princípios behavioristas, que se baseavam nos processos de aprendizagem a partir da associação entre os estímulos ambientais e as respostas. Para a TSC, o indivíduo, visto como agente, influencia o próprio funcionamento e as circunstâncias de sua vida de modo intencional. Segundo essa visão, as ações que as pessoas desenvolvem são auto-organizadas, proativas, autorreguladas, uma vez que o agente assume uma posição autorreflexiva em relação à sua agência. Assim, os indivíduos contribuem significativamente para a realização de ações transformadoras capazes de modificar as circunstâncias de suas vidas, de modo que não podem ser vistos apenas como produtos dessas circunstâncias (BANDURA, 2008).

A autoeficácia é tida como a percepção do indivíduo sobre suas capacidades no exercício de determinada atividade, ou ainda como “as crenças das pessoas a respeito de suas capacidades de produzir determinados níveis de desempenho que exercem influência sobre fatos que afetam suas vidas” (BANDURA, 1994:71). Desse modo, as crenças de eficácia podem determinar o modo como as pessoas se sentem, pensam, se motivam e se comportam em relação a determinados eventos.

De acordo com Azzi e Polydoro (2006:16) “a autoeficácia é uma crença e refere-se às convicções do indivíduo sobre suas habilidades de mobilizar suas facilidades cognitivas, motivacionais e de comportamento necessárias para a execução de uma tarefa específica em determinado momento e em dado contexto”. Assim, entende-se a autoeficácia como a

confiança que se tem na própria capacidade no exercício de determinada atividade. Essa confiança pode sofrer alterações ao longo do tempo, em consequência das interações do indivíduo com o ambiente.

A esse respeito, Martínez e Salanova (2006) salientam que as crenças de eficácia se constroem baseadas nos juízos sobre as capacidades possuídas. Observa-se que pessoas com as mesmas capacidades, mas com diferentes crenças, podem obter êxitos ou fracassos em decorrência de suas crenças de eficácia. Dessa maneira, a autoeficácia é vista como um conjunto de crenças pessoais, ou seja, o indivíduo, de acordo com os próprios julgamentos sobre suas capacidades, apresenta níveis de autoeficácia elevados ou reduzidos.

A partir da TSC, a autoeficácia pode ser vista, de um lado, sob a perspectiva agêntica, na qual se observa a subjetividade do indivíduo, considerado sujeito de sua história e não apenas produto do meio. Por outro lado, também pode ser entendida a partir da reciprocidade existente entre indivíduo, ambiente e comportamento, a qual permite ao indivíduo, nessa interação, influenciar e ser influenciado em seu comportamento. Além disso, nota-se a especificidade do contexto no qual existe o julgamento de competência. Assim, a pessoa pode julgar-se mais autoeficaz em um determinado domínio e menos autoeficaz em outros.

As crenças de eficácia podem ser desenvolvidas a partir de quatro principais fontes de informação: a experiência direta, a experiência vicária, a persuasão social e os estados físicos e

emocionais. Considerada a mais eficaz no desenvolvimento de forte senso de eficácia, a experiência direta diz respeito às experiências vividas pelo indivíduo (BANDURA, 1994).

Azzi e Polydoro (2006) consideram a experiência direta a mais importante fonte de autoeficácia. Segundo esses autores, a análise que o indivíduo faz de sua realização não é baseada apenas no resultado obtido, mas também nas características da tarefa e nas condições contextuais. No entanto, para Bandura (1994), os sucessos obtidos contribuem para a construção de uma forte crença na eficácia pessoal, ao passo que as falhas podem comprometê-la, especialmente se elas ocorrerem antes que um sentimento de eficácia esteja firmemente estabelecido.

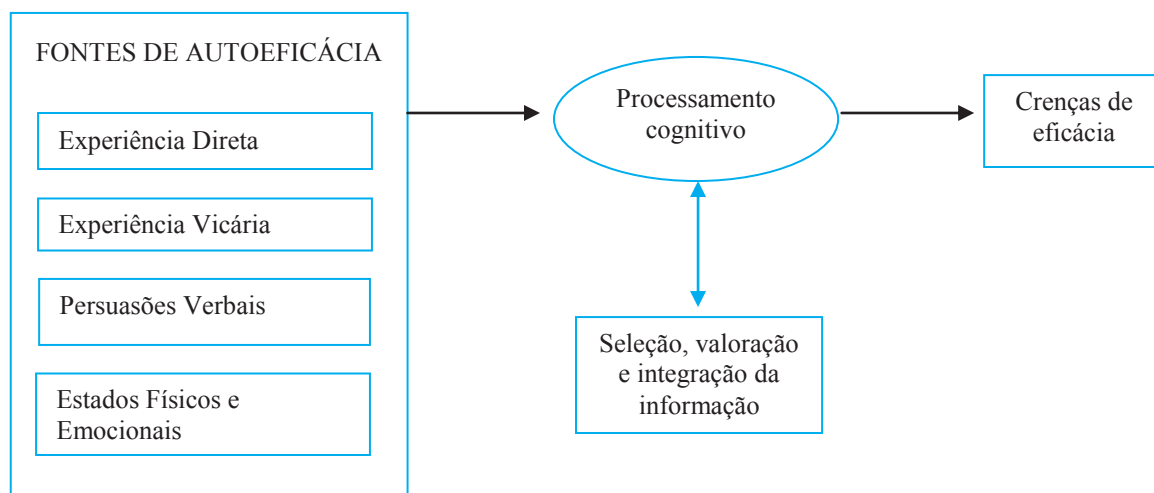
A segunda fonte considerada como criadora e fortalecedora das autocrenças de eficácia são as experiências vicárias, fornecidas por modelos sociais. Segundo Bandura (1994), ver pessoas parecidas consigo mesmos sendo bem-sucedidas, por esforços mantidos, fortalece as crenças dos observadores de que eles possuem as mesmas capacidades e habilidades para dominar atividades semelhantes de forma bem-sucedida. Na experiência vicária, o impacto da modelagem na percepção de autoeficácia é fortemente influenciado pela semelhança percebida em relação aos modelos. Se as pessoas percebem esses modelos sociais muito distanciados de si mesmas, os comportamentos e resultados que eles produzem não são capazes de influenciar a autoeficácia dessas pessoas.

A persuasão social é tida como a terceira forma de reforçar as crenças das pessoas em suas capacidades. Pessoas que são persuadidas verbalmente de que possuem as capacidades necessárias para realizar determinadas atividades são suscetíveis a mobilizar um maior esforço e mantê-lo, em comparação com aquelas que mantêm autodúvidas e se fixam nas deficiências pessoais quando surgem problemas. A persuasão social, além de conduzir a um maior rigor na tentativa de sucesso, promove o desenvolvimento de habilidades e de um senso de eficácia pessoal (BANDURA, 1994).

A quarta fonte geradora de autoeficácia são os estados emocionais e somáticos. As pessoas dependem, em parte, desses estados no julgamento de suas capacidades. Poy *et al.* (2004) acreditam que as pessoas baseiam parte de seus julgamentos a respeito de suas próprias capacidades nos estados emocionais. Conforme esses autores, um estado emocional específico, agindo sobre a autoeficácia, pode influenciar na execução das tarefas que o indivíduo realiza. A autoeficácia assim condicionada determina, por sua vez, as decisões tomadas, as metas que os indivíduos se propõem, o esforço investido na realização das ações, o tempo que persistem nelas quando enfrentam obstáculos ou fracassos.

Cabe salientar que todas essas informações proporcionadas pelas fontes de eficácia passam por um processamento cognitivo, no qual os indivíduos selecionam, avaliam, integram e interpretam tais informações. É a partir desse processamento que as crenças de eficácia serão influenciadas.

Figura 2: Fontes de autoeficácia e processamento cognitivo



Fonte: MARTÍNEZ; SALANOVA (2006:185).

No entanto, essas fontes de informação de autoeficácia não são estáticas. Ao contrário, mudam constantemente à medida que se vivenciam situações e papéis diferenciados. Essas mudanças podem estar ligadas às variáveis pessoais que as qualificam de tempos em tempos, tais como conclusão de uma formação, casamento ou viuvez, a chegada dos filhos e outras.

Betz (2004), ao discorrer sobre as fontes de informação de eficácia, considera que elas são constituídas a partir do contexto familiar de origem do indivíduo. Assim, as fontes dependem das variáveis envolvidas nesse contexto, tais como gênero, etnia, situação socioeconômica, a natureza e a qualidade das oportunidades educacionais. Essas variáveis são consideradas fatores determinantes para as crenças de eficácia, as quais influenciam as experiências vivenciadas pelos indivíduos no contexto em que estão inseridos.

Bandura (1994) entende que a percepção de autoeficácia é modificada ao longo da vida. A cada fase – infância, adolescência, idade adulta, meia-idade e idade avançada – diferentes demandas fazem com que as pessoas tenham de lidar com situações novas. Mudanças físicas, desenvolvimento de novas habilidades, novos papéis assumidos, responsabilidades, novos relacionamentos, tomadas de decisões, dentre outros, são exemplos de situações que levam o indivíduo a avaliar e reavaliar constantemente suas crenças de eficácia.

Vários estudos realizados por Betz (2004) indicaram que as expectativas de autoeficácia influenciam significativamente as escolhas de carreira, desempenho e persistência. Betz e Hackett (1981) observaram que as mulheres apresentaram menor autoeficácia do que os homens na escolha de carreiras que tradicionalmente são consideradas masculinas. Nesse estudo, embora homens e mulheres não apresentassem diferenças de desempenho nas habilidades testadas, havia uma diferença significativa na percepção de autoeficácia. Essas diferenças foram maiores em profissões que envolviam ciências, matemática e engenharias. Tais achados, de acordo com os autores do estudo, demonstram como as experiências de socialização típicas na formação das meninas não poderiam fornecer os tipos de informação de eficácia necessários para a construção de fortes expectativas em relação às carreiras tradicionalmente dominadas pelos homens (BETZ; HACKETT, 1981).

Bandura (2006) afirma que existem, quanto ao gênero, diferenças na eficácia ocupacional percebida, na escolha da carreira e no desenvolvimento preparatório. Segundo o autor, essas diferenças, normalmente advindas de comentários estereotipados associados a determinadas áreas do conhecimento, são observadas no discurso de rapazes que se julgam mais eficazes em carreiras associadas à ciência e tecnologia. Já no discurso das meninas, observa-se um maior senso de eficácia relacionado aos

serviços de saúde, educação e da área social. O autor entende que há uma série de práticas sociais que enfraquecem o senso de eficácia das mulheres em domínios acadêmicos quantitativos, o qual é fundamental para a escolha da carreira, e acrescenta que os preconceitos ligados ao gênero operam nos sistemas familiar, educacional, de comunicação de massa, organizacional e social.

Várias pesquisas e discussões teóricas buscam examinar as relações existentes entre a autoeficácia e as diferentes características pessoais. Como exemplos, podem ser citados estudos que verificam associações entre essas variáveis em situações vivenciadas por pacientes em tratamento (SALVETTI *et al.*, 2006), estudantes (BAPTISTA; ALVES; SANTOS, 2008) e professores (ROCHA, 2009).

No que diz respeito à variável cor ou raça, apesar de alguns estudos não terem encontrado diferenças estatisticamente significativas ao relacionarem a autoeficácia com essa variável (STACY, 2003; OWRE, 2005; CORONADO-ALIEGRO, 2006; ROBINSON; SCHUMACKER, 2009), outras pesquisas encontraram diferenças. Lent *et al.* (2005) mostraram, em estudo realizado com alunos de universidades historicamente direcionadas a um público de etnia negra (HBCUs) e outros de universidades direcionadas a alunos de etnia branca, que os estudantes das HBCUs apresentaram níveis de autoeficácia mais elevados do que os alunos de cor branca. Já Gushue (2006), em estudo com 128 adolescentes latinos, indicou que a identidade étnica tinha uma relação direta e positiva com maior autoeficácia na tomada de decisão da carreira.

Os estudos acima referenciados não são conclusivos e apresentam limitações. No entanto, enfatizam a importância de que sejam realizados outros estudos com uma maior quantidade de amostras, no sentido de confirmar ou refutar os resultados apresentados.

Recentemente, importantes pesquisas têm considerado a aplicabilidade da Teoria Social Cognitiva e da autoeficácia em função do sexo, da origem étnica ou de ambos, em diversos grupos. Observa-se, porém, entre os diversos autores, uma concordância sobre a falta de estudos que investiguem essas variáveis, especialmente entre as minorias (BETZ, 2007).

3. METODOLOGIA

A pesquisa é do tipo descritiva e a natureza do estudo é quantitativa. Segundo Roesch (1999), o método quantitativo permite ao pesquisador, por meio da utilização de dados padronizados, elaborar sumários, comparações e generalizações. O presente estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Sua aprovação confirma o respeito aos princípios éticos dos participantes, a adequação do estudo aos princípios científicos e a possibilidade de ele gerar conhecimentos.

A população considerada na pesquisa são os 613 servidores da UFRN, que exerciam o cargo de Assistentes em Administração. A amostra estratificada por setor de lotação dos servidores resultou num tamanho amostral de 237 servidores, mais a inclusão de aproximadamente 20% do restante, totalizando 289 servidores. Em geral, esse procedimento visa cobrir a amostra em caso de perdas de dados ou desistência pelos selecionados de participar da pesquisa.

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário com questões fechadas e abertas referentes aos aspectos sociodemográficos. Além dessas questões, havia dez afirmações sobre a autoeficácia dos Assistentes em Administração, que se destinavam a medir o nível de autoeficácia dos servidores baseadas na Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAEGP) de Nunes, Schwarzer e Jerusalém (1999). Foi utilizada uma escala do tipo Likert de quatro pontos, variando de “de modo nenhum é verdade” a “totalmente verdade”. Assim como fizeram Quijano e Navarro Cid (2000), o questionário EAEGP foi adaptado à situação de trabalho. Desse modo, a expressão “no trabalho” foi adicionada às afirmações relacionadas à percepção de eficácia dos envolvidos na pesquisa.

Após a coleta, realizada entre os meses de setembro e novembro de 2009, o tratamento e a análise dos dados foram feitos com o auxílio dos programas de domínio público R e Minitab. Para a análise dos dados, inicialmente se utilizou a estatística descritiva, com o cálculo de medidas de tendência central e dispersão. Posteriormente, foram utilizados alguns métodos estatísticos como o teste de confiabilidade Alfa de Cronbach, a

análise de agrupamentos e o teste Qui-quadrado de Pearson.

O teste de confiabilidade Alfa de Cronbach é uma medida diagnóstica que avalia a consistência interna dos instrumentos, medida que, de acordo com Hair *et al.* (2005), é a mais amplamente usada. O Alfa de Cronbach foi utilizado considerando-se um limite inferior de aceitabilidade de 0,70.

A análise de agrupamentos, também conhecida como análise de *cluster*, tem como objetivo dividir os elementos da amostra, ou população, em grupos, de forma que os elementos pertencentes a um mesmo grupo sejam similares entre si, considerando-se as variáveis (características) que neles venham a ser medidas, e os elementos em grupos diferentes sejam heterogêneos em relação a essas mesmas características. Os agrupamentos gerados são representados em uma estrutura, na forma de árvore, denominada dendrograma, que mostra como as observações foram aglomeradas. Para a definição do número de *clusters* utilizou-se o método hierárquico de Ward, um dos métodos mais utilizados pois busca minimizar a soma de quadrados dentro de cada grupo. A distância euclidiana foi utilizada para verificar a proximidade entre os elementos (JOHNSON; WICHERN, 2007).

O teste Qui-quadrado é um teste não paramétrico, ou seja, não depende de parâmetros populacionais, como média e variância. Esse teste objetiva verificar se a frequência absoluta observada de uma variável é significativamente

diferente da distribuição da frequência absoluta esperada (AGRESTI, 1990). No teste Qui-quadrado de Pearson foi considerado um nível de significância $\alpha=5\%$.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O perfil sociodemográfico dos Assistentes em Administração da UFRN pode ser descrito da seguinte forma: tem-se uma divisão equilibrada das variáveis investigadas, razão pela qual se encontram neste estudo pessoas com diferentes perfis pessoais e familiares, ou seja, essas características não estão concentradas em um perfil único.

Desse modo, a amostra em estudo apresenta uma divisão equilibrada entre homens e mulheres, a maioria deles (59,9%) com idade acima de 40 anos; casados (49,3%); de cor ou raça branca (58%); de religião católica (67,8%). A maioria das pessoas é arrimo de família (51,1%); as famílias são compostas de até quatro pessoas (75,8%); e filhos (59,4%) de todas as faixas etárias. A ocupação das mães da maioria é do lar (51,6%); escolaridade até ensino médio completo de pais (72%) e mães (75,8%).

A EAEGP utilizada para medir os níveis de autoeficácia no trabalho (AET) teve sua consistência interna medida por meio do Alfa de Cronbach, cujo resultado foi de 0,829, o que evidenciou uma boa confiabilidade do instrumento. O Quadro 1 mostra as variáveis de autoeficácia verificadas na pesquisa.

Quadro 1: Variáveis de Autoeficácia no Trabalho

Variáveis	
A1	Eu sempre consigo resolver problemas difíceis no trabalho se eu tentar bastante.
A2	Se alguém se opõe a mim no trabalho, eu posso encontrar as maneiras de obter o que eu quero.
A3	Para mim, é fácil persistir nos meus objetivos para alcançar minhas metas no trabalho.
A4	Estou confiante de que posso lidar, eficientemente, com acontecimentos inesperados no trabalho.
A5	Graças às minhas qualidades, sei como lidar com situações imprevistas no trabalho.
A6	Posso resolver a maioria dos problemas que surgem no trabalho se eu investir o esforço necessário.
A7	Posso permanecer calmo quando enfrento dificuldades no trabalho, porque posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações.

A8	Quando enfrento uma situação difícil no trabalho, geralmente consigo encontrar diversas soluções.
A9	Se eu tenho problemas no trabalho, geralmente sei lidar com isso.
A10	Quando tenho um problema no trabalho, geralmente me ocorrem várias alternativas para resolvê-lo.

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

De acordo com as orientações de Schwarzer (2009), não existe uma pontuação de corte na qual as pessoas são categorizadas como pouco autoeficazes (autoeficácia baixa) ou muito autoeficazes (autoeficácia elevada). O autor sugere uma divisão mediana da amostra e, a partir daí, estabelecer um ponto de corte.

Neste estudo optou-se pela utilização da análise de agrupamentos, para estabelecer grupos com similaridades quanto aos níveis de AET, obtendo-se dessa forma a definição de três níveis de AET (Alta, Média e Baixa).

Tabela 1: Classificação dos Assistentes em Administração da UFRN, por níveis de AET

	Alta AET	Média AET	Baixa AET
Média	3,6	3,2	2,7
Mediana	4,0	3,0	3,0
Desvio-padrão	0,13	0,10	0,06
N	79	122	78
% (*)	28,3	43,7	28,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

(*) Porcentuais sobre o total de respondentes.

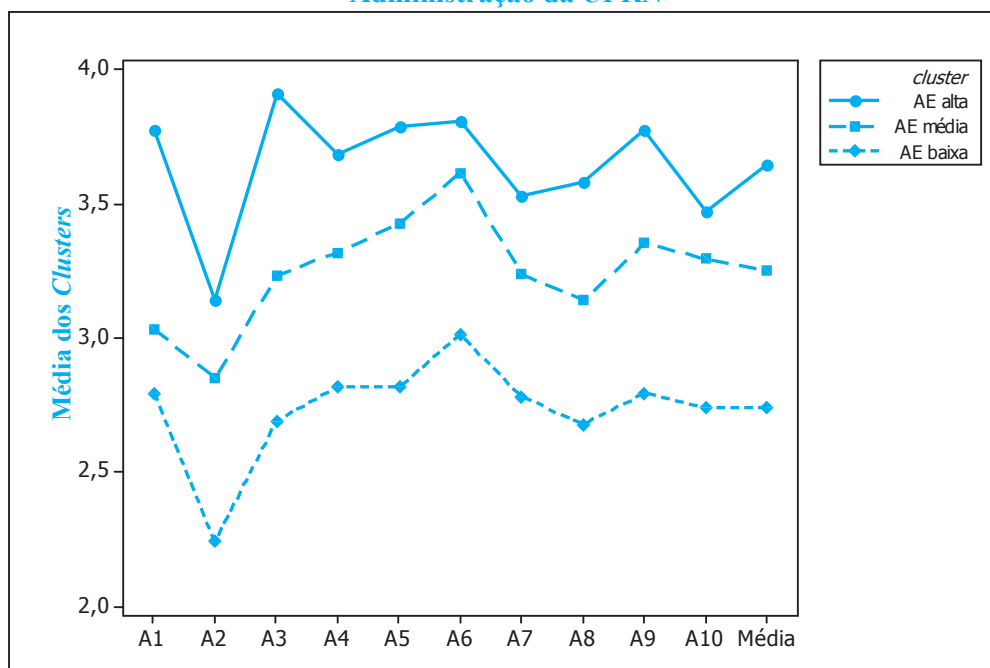
A análise dos níveis de AET dos Assistentes em Administração que compõem a amostra demonstra que a maioria apresenta Média e Alta AET, pois apenas 28% se encontram no nível Baixa AET. Mesmo assim, essas pessoas classificadas em Baixa autoeficácia apresentaram uma média de 2,7, próxima da média geral apresentada em outros estudos.

Segundo Schwarzer (2009), a média encontrada em muitas amostras tem apresentado um valor em torno de 2,9. A média geral apontada no presente estudo foi de 3,2, e a mediana, de 3,0. Pode-se dizer, então, que a presente investigação detectou pessoas com elevados níveis de AET, já que as médias e medianas apresentadas em cada variável nos níveis Alta e Média AET foram superiores à média geral apontada em outros estudos.

O Gráfico 1 mostra as médias obtidas em relação às dez variáveis de autoeficácia investigadas, agrupadas por nível de autoeficácia (Alta, Média e Baixa), e sua análise permite destacar algumas semelhanças e diferenças entre os grupos. Tanto o grupo Média AET quanto o grupo Baixa AET seguem a mesma tendência no padrão de respostas, com uma diferenciação apenas nos valores atribuídos.

Ainda em relação aos dois grupos, é possível verificar que, de todas as variáveis, a A6 (Eu posso resolver a maioria dos problemas que surgem no trabalho se eu investir o esforço necessário) apresenta os valores mais elevados. Tal resultado pode demonstrar que, para os dois grupos (Baixa e Média AET), a solução de problemas no trabalho estaria mais ligada ao empenho pessoal do que para o grupo Alta AET.

Gráfico 1: Comportamento Médio das Variáveis Autoeficácia, por Clusters, dos Assistentes em Administração da UFRN



Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

Bandura (1994) afirma que pessoas com forte senso de eficácia encaram tarefas difíceis como desafios a serem dominados, o que faz com que haja um interesse intrínseco e envolvimento profundo nas atividades. Por outro lado, as pessoas que duvidam de suas capacidades pensam muito em suas deficiências pessoais e nos obstáculos que irão encontrar quando se deparam com tarefas difíceis. Isso faz com que essas pessoas diminuam seus esforços e desistam rapidamente diante das dificuldades.

Em relação à variável A2, nota-se que obteve a menor pontuação em todos os grupos, o que pode sugerir dificuldades, por parte dos Assistentes em Administração, em lidar com esse tipo de situação, já que essa variável é a única a expressar claramente a oposição feita por outra pessoa no ambiente de trabalho: “Se alguém se opõe a mim no trabalho, posso encontrar as maneiras de obter o que eu quero”.

Ainda de acordo com Bandura (1994), as crenças pessoais de eficácia podem moldar o curso da vida das pessoas por influenciá-las na escolha dos tipos de atividades e de ambientes. As pessoas evitam atividades e situações com as quais elas acreditam não ser capazes de lidar. Por

meio dessas escolhas, as pessoas cultivam diferentes competências, interesses e redes sociais, os quais determinam o curso de suas vidas.

Os resultados do teste Qui-quadrado, realizado para verificar a associação entre as variáveis sociodemográficas e os níveis de AET (alta, média e baixa), são apresentados na Tabela 2. O nível de significância estabelecido foi de $\alpha = 5\%$, razão pela qual foi rejeitada a hipótese de independência para a variável Cor ou Raça, ou seja, há evidências de que existe associação entre Cor ou Raça e AET. Para as demais variáveis, não houve evidência de associação com a AET.

Como pode ser observado na Tabela 2, o valor-p referente às demais variáveis demonstra que não existe diferença significativa entre os níveis de autoeficácia e elas. No entanto, é possível tecer algumas considerações sobre a distribuição dos sujeitos nos três grupos.

Mesmo não havendo diferença significativa entre os níveis de autoeficiência e as variáveis sociodemográficas, esse foi o resultado obtido no estudo, motivo pelo qual essas variáveis foram analisadas. Nesse sentido, são feitas algumas

considerações a respeito da distribuição dos sujeitos nos grupos, comparando-se os resultados

obtidos com estudos já realizados por outros pesquisadores.

Tabela 2: Características dos Assistentes em Administração da UFRN, por clusters, utilizando-se o teste Qui-quadrado

Variáveis Sociodemográficas	Cluster						Valor-p
	Alta AET		Média AET		Baixa AET		
	N	%(*)	N	%(*)	N	%(*)	
SEXO							
Feminino	38	26,4%	65	45,1%	41	28,5%	0,758
Masculino	41	30,4%	57	42,2%	37	27,4%	
Cluster							
Variáveis Sociodemográficas	Alta AET		Média AET		Baixa AET		Valor-p
	N	%(*)	N	%(*)	N	%(*)	
FAIXA ETÁRIA							
19 a 35 anos	26	27,7%	42	44,7%	26	27,7%	0,210
36 a 44 anos	4	13,8%	12	41,4%	13	44,8%	
Acima de 45 anos	46	30,5%	67	44,4%	38	25,2%	
ESCOLARIDADE							
Ensino médio/técnico compl. e incompleto	25	33,8%	27	36,5%	22	29,7%	0,782
Ensino superior e tecnológico incompleto	14	24,6%	26	45,6%	17	29,8%	
Ensino superior e tecnológico completo	27	26,2%	47	45,6%	29	28,2%	
Outra	13	28,9%	22	48,9%	10	22,2%	
COR OU RAÇA							
Branca	49	30,6%	64	40,0%	47	29,4%	0,020
Preta	7	63,6%	3	27,3%	1	9,1%	
Parda	21	20,4%	53	51,5%	29	28,2%	
RELIGIÃO							
Católica	54	28,6%	81	42,9%	54	28,6%	0,891
Evangélica	10	29,4%	15	44,1%	9	26,5%	
Espírita	6	33,3%	10	55,6%	2	11,1%	
Sem Religião	7	23,3%	13	43,3%	10	33,3%	
Outra	2	25,0%	3	37,5%	3	37,5%	
ESTADO CIVIL							
Solteiro	32	29,4%	49	45,0%	28	25,7%	0,941
Casado/junto	37	27,2%	61	44,9%	38	27,9%	
Víuvo	2	33,3%	2	33,3%	2	33,3%	
Divorciado/separado	7	25,9%	10	37,0%	10	37,0%	

NÚMERO DE FILHOS							
Nenhum filho	31	27,2%	49	43,0%	34	29,8%	0,967
Um filho	11	27,5%	17	42,5%	12	30,0%	
Dois filhos	21	30,0%	33	47,1%	16	22,9%	
Três filhos ou mais filhos	16	29,6%	22	40,7%	16	29,6%	
NÚMERO DE PESSOAS NA CASA							
Uma	7	36,8%	8	42,1%	4	21,1%	0,781
Duas	7	16,3%	21	48,8%	15	34,9%	
Três	20	30,3%	28	42,4%	18	27,3%	
Quatro	25	31,3%	35	43,8%	20	25,0%	
Cinco ou mais	19	28,4%	28	41,8%	20	29,9%	
CHEFE OU ARRIMO DE FAMÍLIA							
Sim	45	31,5%	60	42,0%	38	26,6%	0,553
Não	34	25,6%	60	45,1%	39	29,3%	
<i>Cluster</i>							
Variáveis Sociodemográficas	Alta AET		Média AET		Baixa AET		Valor-p
	N	%(*)	N	%(*)	N	%(*)	
OCUPAÇÃO FORA DA UFRN							
Sim	16	34,8%	18	39,1%	12	26,1%	0,563
Não	63	27,0%	104	44,6%	66	28,3%	
ESCOLARIDADE DO PAI							
Analfabeto	6	26,1%	13	56,5%	4	17,4%	0,842
Ensino fundamental	30	27,0%	48	43,2%	33	29,7%	
Ensino médio	27	33,3%	33	40,7%	21	25,9%	
Ensino superior	11	22,9%	21	43,8%	16	33,3%	
Pós-graduação	4	33,3%	5	41,7%	3	25,0%	
ESCOLARIDADE DA MÃE							
Analfabeta	6	28,6%	11	52,4%	4	19,0%	0,919
Ensino fundamental	29	25,4%	50	43,9%	35	30,7%	
Ensino médio	27	32,1%	37	44,0%	20	23,8%	
Ensino superior	13	28,3%	19	41,3%	14	30,4%	
Pós-graduação	4	33,3%	4	33,3%	4	33,3%	

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

(*) Porcentuais sobre o total de respondentes. Utilizou-se o nível de significância de 5% para o valor-p.

Em relação às variáveis sociodemográficas apresentadas, observa-se uma maior concentração no grupo Média AET, sem diferenças significativas entre os níveis de AET quanto ao Sexo e à Idade. Contudo, pode-se observar, na amostra em estudo que os homens estão em maior número nos grupos Alta e Média AET (72,6%), enquanto as mulheres estão em maior número nos grupos Média e Baixa AET (73,6%).

Com relação à Idade, observa-se que tanto os mais jovens (de 18 a 35 anos) quanto os mais velhos (acima de 45 anos) estão em maior número no grupo Média AET. Já na faixa entre 36 e 44 anos, a maior parte divide-se em Média e Baixa AET. Além disso, os mais velhos estão em maior número (74,9%) nos grupos Alta e Média AET, mas o mesmo não ocorre com os mais jovens.

Esses resultados vão ao encontro de outros estudos desenvolvidos. Fortes (2005), em estudo sobre depressão na velhice, não encontrou diferença estatisticamente significativa na avaliação da autoeficácia em relação ao gênero e à idade. O estudo de Iaochite (2007) revelou que não houve diferença significativa na crença de autoeficácia entre os professores em função do sexo e da idade. Ferreira (2008), ao desenvolver sua pesquisa com um grupo de funcionários públicos portugueses, constatou que não houve diferença na percepção de autoeficácia profissional em função do gênero e da idade. Da mesma forma, Rocha (2009), em estudo no contexto brasileiro, verificou que não houve diferença significativa na crença de autoeficácia entre os docentes do sexo masculino e feminino, bem como entre docentes de diferentes idades. Em relação ao fator de Intencionalidade da Ação Docente, porém, verificou-se diferença marginalmente significativa em favor daqueles com idade entre 46 e 60 anos.

Considerando-se a literatura existente, embora neste caso não se possa estabelecer associação entre o nível de autoeficácia e Sexo, entende-se que os resultados encontrados em relação às mulheres (73,6% nos grupos de média e baixa AET) estão de acordo com os estudos realizados por Betz (2004), que afirma que as pesquisas têm apontado as mulheres como particularmente propensas a subestimar suas capacidades. Além disso, Betz e Hackett (1981) mostraram que, embora homens e mulheres apresentassem as mesmas habilidades testadas, eles divergiam significativamente na percepção de suas capacidades.

Já em relação à Idade, é provável que os Assistentes em Administração envolvidos neste estudo, especificamente os mais velhos, tenham tido experiências positivas no decorrer de sua trajetória profissional. Tais experiências podem ter fortalecido suas crenças de eficácia, tornando seus níveis de eficácia mais elevados.

Os problemas de autoeficácia na velhice centram-se nas concepções biológicas do envelhecimento e no declínio das habilidades físicas. Contudo, não há nenhuma diminuição uniforme nas crenças pessoais na velhice. As pessoas com as quais os idosos se comparam contribuem muito para a variabilidade na

percepção de autoeficácia destes. Aqueles que medem suas capacidades comparando-se com pessoas de sua faixa etária são menos suscetíveis de reconhecer suas capacidades em declínio. O mesmo ocorre quando essa comparação é feita tomando-se como modelo pessoas mais jovens. No entanto, embora muitas capacidades físicas diminuam com o envelhecimento, os ganhos das pessoas em conhecimento, habilidades e experiência compensam alguma perda na capacidade física (BANDURA, 1994).

Em relação à Escolaridade, observa-se que 72% das pessoas têm curso superior concluído ou em andamento, enquanto a classificação por grupo mostra 19% deles no nível Alta AET. Da mesma forma, em seu estudo, Ferreira (2008) verificou que não houve diferença na percepção de autoeficácia profissional em função do nível de escolaridade.

No que se refere à Cor ou Raça, apesar do pequeno número de pessoas que se autodeclararam de cor ou raça negra (11), foi possível observar um valor-p significativo (0,02). Isso quer dizer que existe uma diferença estatisticamente significativa nos níveis de AET em relação à cor ou raça dos sujeitos envolvidos na pesquisa. Neste caso, a Alta AET das pessoas afrodescendentes pode ser fruto de casualidade.

Por outro lado, uma explicação para esse resultado pode se encontrar no fato de essas pessoas, ao passarem por situações de preconceito e discriminação e ao se defrontarem com barreiras, necessitarem fazer um esforço adicional para atingir seus objetivos. Quando esses esforços geram resultados positivos, suas crenças de eficácia são fortalecidas. Segundo Bandura (2004), as crenças de eficácia afetam a motivação por meio de seu impacto sobre as metas e aspirações. É com base nas crenças de eficácia que as pessoas escolhem quais desafios empreender, quanto esforço investir nas atividades, por quanto tempo perseverar em face de dificuldades e se os fracassos serão considerados como fatores motivadores ou desmoralizantes.

Em relação aos estudos apontados por Betz (2007), são citados Mullikin, Bakken e Betz (2007), que tinham como objetivo estudar os efeitos da agência humana, particularmente a autoeficácia, sobre o desenvolvimento da carreira

de pesquisadores médicos, especialmente as mulheres e pessoas de cor. Os resultados não mostraram divergências em função da raça ou origem étnica, mas, em razão da baixa representatividade dos sujeitos (69 professores de cor negra), os autores consideraram a questão em aberto, enfatizando que permanecem graves as preocupações sobre a representação e o progresso das mulheres e das minorias.

Já os pesquisadores Lent *et al.* (2005), ao examinarem o papel preditivo da autoeficácia entre estudantes de Engenharia, tanto de faculdades e universidades historicamente negras (HBCUs) quanto de universidades brancas, concluíram que os alunos das HBCUs relataram expectativas de autoeficácia significativamente mais elevadas do que os estudantes da universidade branca. O estudo de Gushue (2006) com 128 adolescentes latinos também indicou que a identidade étnica tinha relação direta e positiva com uma maior autoeficácia na tomada de decisão da carreira.

A variável Estado Civil apresenta um maior número de pessoas tanto solteiras como casadas no grupo Média AET, e uma distribuição homogênea nos três grupos para viúvos e divorciados. O fato de ter ou não filhos e o número de filhos também não contribuiu para o nível de AET dos sujeitos pesquisados, e uma distribuição bastante equilibrada entre os grupos foi observada.

Corroborando esses resultados, Stacy (2003), em seu estudo, avaliou o nível de autoeficácia na tomada de decisão da carreira e examinou a relação entre os escores e as características demográficas. Em uma amostra constituída por 382 universitários, os resultados revelaram relações significativas entre o nível de autoeficácia e sexo, mas não entre autoeficácia e estado civil, etnia e número de filhos.

De acordo com Bandura (1994), a transição para a paternidade de jovens adultos expande seu papel de pais e cônjuges, trazendo novos desafios e mudanças. Esse período pode ser difícil para aqueles que não têm um senso de eficácia para administrar as demandas familiares expandidas. Para as mulheres, a combinação entre família e carreira passou a ser um padrão normativo; em muitas culturas, elas continuam a suportar grande parte da responsabilidade de tomar conta da casa.

As mulheres que têm elevado senso de eficácia para gerenciar as várias demandas da família e do trabalho e que contam com a ajuda de seus maridos nos cuidados com os filhos experimentam um senso positivo de bem-estar. Por outro lado, aquelas que têm autodúvidas em sua capacidade de combinar os duplos papéis sofrem tensão física e emocional.

Os níveis de AET não variaram em função da Escolaridade dos pais. Apesar da possibilidade de os filhos considerarem seus pais como modelos, é preciso esclarecer que, neste caso, as avaliações referiam-se ao ambiente de trabalho. Essa especificidade do contexto pode ser relacionada com o desempenho de modelos presentes no local de trabalho, sem haver necessariamente uma ligação com os pais dos sujeitos envolvidos na pesquisa. Pajares e Olaz (2008:104) afirmam que “a experiência vicária é particularmente poderosa quando observadores enxergam semelhanças em alguns atributos e acreditam que o desempenho do modelo é diagnóstico de sua própria capacidade”.

Também não houve qualquer associação entre a autoeficácia e Ocupação fora da UFRN. Salienta-se, no entanto, que a maior parte dos servidores (84%) afirmou que se dedica exclusivamente ao seu trabalho na universidade.

De acordo com os resultados apresentados, não se pode considerar que os sujeitos envolvidos nesta pesquisa apresentam características que os diferenciam por níveis de AET em função das variáveis sociodemográficas. Conforme foi visto, é possível notar uma distribuição equilibrada nos três grupos, o que faz com que haja representantes com características diferentes em todos eles (Alta, Média e Baixa AET).

Embora o resultado do teste Qui-quadrado tenha apresentado evidência de que existe associação entre Cor ou Raça e AET, ele pode ser questionado em razão do pequeno número de pessoas que se autodeclararam de cor ou raça negra. Esse grupo é composto de apenas 4% da amostra.

Tais achados corroboram a literatura pesquisada, que apresenta resultados divergentes quando se busca avaliar a percepção de autoeficácia considerando-se as variáveis sociodemográficas. Alguns estudos apontam diferenças significativas, outros não, o que sugere

que tais resultados dependem das relações que se estabelecem entre as variáveis investigadas, o tipo de população, o contexto nos quais os sujeitos estão inseridos e os métodos de análise utilizados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados permitem delinear um perfil sociodemográfico dos Assistentes em Administração da UFRN com diferentes características, sem concentração dessas características em um perfil único. Tem-se uma divisão equilibrada das variáveis investigadas, o que faz com que se encontrem, neste estudo, pessoas com diferentes perfis pessoais e familiares.

Verificam-se, na maioria dos Assistentes em Administração, níveis Médios e Altos de AET. Considera-se esse resultado positivo, uma vez que crenças de eficácia elevadas podem trazer ao desempenho desses profissionais melhores resultados. Por acreditarem em suas capacidades, essas pessoas podem empenhar-se mais na realização de suas tarefas, buscar as ferramentas necessárias e enfrentar obstáculos de maneira mais resiliente. Os indivíduos resilientes são capazes de resistir às dificuldades encontradas em suas vidas, perseverando e enfrentando tais dificuldades de forma positiva. Consequentemente, poderão obter maior sucesso em suas atividades.

A análise de agrupamentos permite dizer que as características dos três grupos (Baixa, Média e Alta AET) são semelhantes e que se podem encontrar nos três níveis de AET representantes com todas as características investigadas. Portanto, pode-se afirmar que não há associação entre as variáveis sociodemográficas e os níveis de autoeficácia no trabalho dos Assistentes em Administração da UFRN, exceto em relação à variável cor ou raça.

Contudo, há que ter cautela na consideração deste resultado, em razão do número reduzido de pessoas que se autodeclararam de cor ou raça negra: apenas 11 pessoas, que correspondem a 4% dos respondentes. Nesse caso, tal resultado pode ser interpretado de duas maneiras: mera casualidade ou as pessoas de cor ou raça negra, abordadas no presente estudo, apresentam um senso de eficácia mais elevado do que brancos e pardos.

Corroborando a literatura examinada, este estudo torna evidente a subjetividade do constructo autoeficácia. A reciprocidade triádica proposta por Bandura (1989) aponta os aspectos ambientais e pessoais que influenciam o modo de ser do indivíduo. Do mesmo modo, a autoeficácia apresenta-se como um processo-chave na composição da agência humana, no qual o indivíduo se torna sujeito de sua história, enfrenta barreiras e obstáculos, mas muitas vezes não está confiante em sua capacidade de enfrentar opositores. E, assim, vai construindo e desconstruindo, influenciando e sendo influenciado, ora mais, ora menos confiante em sua capacidade.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGRESTI, Alan. *Categorical data analysis*. New York: J. Wiley, 1990.

AZZI, Roberta Gurgel; POLYDORO, Soely. Autoeficácia proposta por Albert Bandura. In: AZZI, Roberta Gurgel; POLYDORO, Soely (Orgs.). *Autoeficácia em diferentes contextos*. Campinas: Alinea, 2006. p. 9-23.

BANDURA, Albert. A evolução da teoria social cognitiva. In: BANDURA, Albert; AZZI, Roberta Gurgel; POLYDORO, Soely Aparecida Jorge (Orgs.). *Teoria social cognitiva: conceitos básicos*. Colaboração de Anna Edith Bellico da Costa, Fabián Olaz, Fabio Iglesias, Frank Pajares. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 15-41.

BANDURA, Albert. The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change. In: SALANOVA, Marisa et al. (Eds.). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I, D. L., 2004. p. 33-51. (Collección Psique, n. 8). Disponível em: <<http://www.des.emory.edu/mfp/NuevosHorizontes>>. Acesso em: 28 set. 2007.

BANDURA, Albert. Self-Efficacy. In: RAMACHAUDRAN, V. S. (Ed.). *Encyclopedia of human behavior*. New York: Academic Press, 1994. v. 4, p. 71-81. Reprinted In: FRIEDMAN, H. (Ed.). *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998. p. 15-41. <<http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>>.

BANDURA, Albert. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, Washington, v. 84, n. 2, p. 191-215, 1977.

BANDURA, Albert. *Social cognitive theory*. Greenwich, CT: JAI Press, 1989. p. 1-85. Disponível em: <<http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura1989ACD.pdf>>. Acesso em: 7 ago. 2007.

BANDURA, Albert. Toward psychology of human agency. *Perspectives on psychological science*, Washington, v. 1, n. 2, p. 164-180, 2006. Disponível em: <www.des.emory.edu/mfp/Bandura2006_PPS.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2009.

BETZ, Nancy E. Career self-efficacy: exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, [s. l.], v. 15, n. 4, p. 403-422, 2007. Disponível em: <<http://jca.sagepub.com/cgi/content/abstract/15/4/403>>. Acesso em: 11 ago. 2009.

BETZ, Nancy E. Contributions of self-efficacy theory to career counseling: a personal perspective (An expert's perspective: self-efficacy). *Career Development Quarterly*, Birmingham, v. 52, n. 4, p. 340-353, 2004. Disponível em: <http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/120354_606_5.html>. Acesso em: 21 maio 2010.

BETZ, Nancy E.; HACKETT, Gail. The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, [s. l.], v. 28, n. 5, p. 399-410, 1981.

CORONADO-ALIEGRO, Javier. *The effect of self-assessment on the self-efficacy of students studying spanish as a foreign language*. Tese (Doutorado em Filosofia) – University of Pittsburgh, Pittsburgh, 2006. Disponível em: <http://challenger.library.pitt.edu/ETD/available/etd-12012006-121145/unrestricted/Coronado-AliegroJ2_etd2006.pdf>. Acesso em: 28 maio 2010.

COSTA, Anna Edith Bellico. Auto-eficácia e Burnout. *Interação Psy*, Maringá, v. 20, n. 1, p. 34-67, 2003. Disponível em: <http://www.dpi>

uem.br/Interacao/Numero%201/PDF/Artigos/Artigo4.pdf>. Acesso em: 5 out. 2006.

FERREIRA, Helena Maria Miranda Gomes. *O clima sócio-emocional no contexto de trabalho: suas implicações sobre as percepções de auto-eficácia profissional dos trabalhadores*. Tese (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Portugal, 2008.

GUSHUE, George V. The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy and outcome expectations among Latino/a high school students. *Journal of Vocational Behavior*, [s. l.], v. 68, n. 1, p. 85-95, 2006.

HAIR JR., Joseph F. *et al. Análise multivariada de dados*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

IAOCHITE, Roberto Tadeu. *Auto-eficácia de docentes de educação física*. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

JOHNSON, Richard A.; WICHERN, Dean W. *Applied Multivariate Statistical Analysis*. 6. ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007.

LENT, Robert W. *et al. Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: utility for women and students at historically black universities*. *Journal of Counseling Psychology*, [s. l.], v. 52, n. 1, p. 84-92, 2005.

MARTÍNEZ, Isabel M.; SALANOVA, Marisa. Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios financieros*, [s.l.], n. 45, 2006. Disponível em: <[http://bscw.uji.es/pub/bscw.cgi/d319596/Martinez,%20I.%20y%20Salanova,%20M.%20\(2006\).%20Autoeficacia%20en%20el%20trabajo:%20el%20poder%20de%20creer%20que%20t%C3%BA%20puedes%E2%80%A6%20Estudios%20Financieros,%20279,%20175-202](http://bscw.uji.es/pub/bscw.cgi/d319596/Martinez,%20I.%20y%20Salanova,%20M.%20(2006).%20Autoeficacia%20en%20el%20trabajo:%20el%20poder%20de%20creer%20que%20t%C3%BA%20puedes%E2%80%A6%20Estudios%20Financieros,%20279,%20175-202)>. Acesso em: 18 abr. 2009.

MULLIKIN, Elizabeth A.; BAKKEN, Lori L.; BETZ, Nancy E. Assessing research self-efficacy in physician-scientists: the clinical research appraisal inventory. *Journal of Career Assessment*, [s. l.], v. 15, n. 3, p. 367-387, 2007.

NUNES, Renato; SCHWARZER, Ralf; JERUSALEM, Matthias. *A escala de auto-eficácia geral percebida*. [S. l.: s.n.], 1999. Disponível em: <<http://userpage.fu-berlin.de/~health/auto.htm>>. Acesso em: 22 maio 2009.

OWRE, Martha Leonora. *Career self-efficacy and career decision of african-american, hispanic, and anglo students enrolled in selected rural Texas high schools*. Tese (Doutorado em Filosofia) – Texas A&M University, 2005. Disponível em: <repository.tamu.edu/.../.../etd-tamu-2005A-EPSY-Owre.pdf>. Acesso em: 28 maio 2010.

PAJARES, Frank; OLAZ, Fabián. Teoria social cognitiva e auto-eficácia: uma visão geral. In: BANDURA, Albert; AZZI, Roberta Gurgel; POLYDORO, Soely (Orgs.). *Teoria social cognitiva: conceitos básicos*. Colaboradores: Anna Edith Bellico da Costa, Fabián Olaz, Fabio Iglesias, Frank Pajares. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 97-114.

QUIJANO, Santiago D. de; NAVARRO CID, José. La autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Apuntes de Psicología*, Madri, v. 18, n. 1, p. 159-177, 2000.

ROBINSON, Cecil; SCHUMACKER, Randall E. Interaction effects: centering, variance inflation

factor, and interpretation issues. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, University of Alabama, v. 35, n. 1, p. 6-11, 2009. Disponível em: <mlrv.ua.edu/2009/vol35_1/Robinson_Schumack_e_rproof.pdf>. Acesso em: 28 maio 2010.

ROCHA, Marcia Santos. *A auto-eficácia docente no ensino superior*. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2009.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SCHWARZER, Ralf. *Everything you wanted to know about the General Self- efficacy scale but were afraid to ask*. 2009. Disponível em: <<http://www.ralfschwarzer.de/>>. Acesso em: 16 mar. 2010.

STACY, Mary Edith Whitehead. *Influences of selected demographic variables on the career decision-making self-efficacy of college seniors*. Tese (Doutorado em Filosofia) – Northwestern State University, 2003. Disponível em: <etd.lsu.edu/docs/available/etd-0405103-105145/.../Stacy_dis.pdf>. Acesso em: 28 maio 2010.

