

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

MARIZETH ANTUNES BARROS

AUTOEFICÁCIA, CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E  
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM SERVIDORES DE  
UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

NATAL  
2010

MARIZETH ANTUNES BARROS

AUTOEFICÁCIA, CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E  
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM SERVIDORES DE  
UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador:  
José Arimatés de Oliveira, Dr.

NATAL  
2010

Catálogo da Publicação na Fonte. UFRN / Biblioteca Setorial do CCSA  
Divisão de Serviços Técnicos

Barros, Marizeth Antunes.

Autoeficácia, características sociodemográficas e capacitação profissional: um estudo com servidores de uma universidade federal / Marizeth Antunes Barros. – Natal, 2010.

83 f.

Orientador: Prof. Dr. José Arimatés de Oliveira.

Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Administração - Dissertação. 2. Autoeficácia - Dissertação. 3. Aspectos sociodemográficos - Dissertação. 4. Servidor público federal - Dissertação. 5. Instituição de ensino superior - Dissertação. I. Oliveira, José Arimatés de. II. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. III. Título.

RN/BS/CCSA

CDU 658.3(043.3)

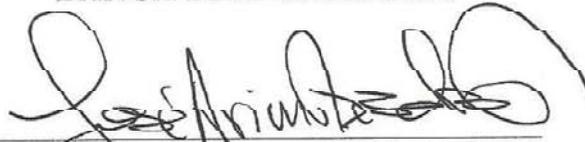
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**AUTOEFICÁCIA, CARACTERÍSTICAS  
SOCIODEMOGRÁFICAS E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL:  
Um estudo com servidores de uma Universidade Federal**

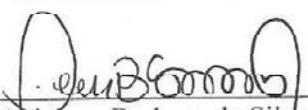
  
\_\_\_\_\_  
**MARIZETH ANTUNES BARROS**  
(Autora)

Dissertação de Mestrado apresentada e aprovada em 10.09.2010, pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

**BANCA EXAMINADORA**

  
\_\_\_\_\_  
Prof. José Arimatés de Oliveira, Dr.  
Orientador – UFRN

  
\_\_\_\_\_  
Profª. Anátalia Saraiva Martins Ramos, Drª.  
Examinadora – UFRN

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Antelson Barbosa da Silva, Dr.  
Examinador – UFPB

Natal, 10 de setembro de 2010.

Aos meus professores, fonte de eficácia e  
coautores nesta trajetória!

## AGRADEÇO...

A Deus, pelos presentes que tenho recebido todos os dias;

Aos meus queridos Laura, João e Daniel, meu esteio e porto seguro em todos os momentos;

Ao professor Arimatés, muito mais que orientador, amigo sempre presente e à disposição, pelo apoio e por suas palavras incentivadoras, fundamentais durante todo o percurso;

Aos professores do PPGA, pela dedicação, ensinamentos e questionamentos na busca do conhecimento e do crescimento de todos nós, alunos de pós-graduação;

À secretaria do PPGA, em especial a Beth, Delza, Ana Rosa e Tiago, pelo atendimento sempre cordial;

Aos professores Anátalia Ramos, Antonia Solino e Anielson Barbosa da Silva pela generosidade e pelas importantes considerações e contribuições feitas nas bancas de qualificação e de defesa da dissertação;

A Angela Lobo, pela preciosa cooperação e disponibilização das informações;

Aos colegas do grupo de pesquisa, especialmente Ana Batista, Lidiane, João Maria e Carla, pelas valiosas contribuições e reflexões durante a caminhada;

Aos colegas da turma, 30 (mestrado) e 2 (doutorado), pelo companheirismo em todos os momentos;

A Angelike Silva, que gentilmente colocou à disposição seus conhecimentos técnicos, pela valiosa ajuda na correção das referências;

À professora Edileuda Rego, por seu entusiasmo e incansável trabalho no ensino da língua inglesa;

À professora Maria Helena Spyrides, pela acolhida calorosa e por seus ensinamentos preciosos na área de Estatística;

Às consultoras Pollyanne, Izabelly e Camiliane, pela dedicação e empenho no tratamento dos dados;

Aos Assistentes em Administração da UFRN, por aceitarem o convite e pela disponibilidade em participar da pesquisa. Sem vocês, este trabalho não teria sido possível.

A todos o meu **muito obrigada** e que Deus os abençoe!

“Ensino porque busco, porque indaguei, porque indago e me indago. Pesquiso para constatar, constatando, intervenho, intervindo educo e me educo. Pesquiso para conhecer o que ainda não conheço e comunicar ou anunciar a novidade”.

Paulo Freire

## RESUMO

A autoeficácia, construto desenvolvido por Albert Bandura desde 1977 e amplamente estudado no mundo todo, significa a crença do indivíduo nas próprias capacidades de realizar com êxito determinada atividade. O presente estudo tem por objetivo verificar o grau de associação entre as características sociodemográficas e de capacitação profissional com os níveis de Autoeficácia no Trabalho (AET) dos Assistentes em Administração de uma universidade federal. Trata-se de uma pesquisa descritiva, submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRN. O método de análise de dados, de natureza quantitativa, foi efetivado com o auxílio dos programas estatísticos R e Minitab. O instrumento utilizado na investigação foi o questionário de dados sociodemográficos, variáveis de capacitação profissional e a Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAEGP) aplicado à amostra constituída por 289 Assistentes em Administração. As técnicas estatísticas para a análise dos dados foram estatística descritiva, análise de agrupamentos, teste de confiabilidade (Alfa de Cronbach), teste de significância (Pearson). Os resultados mostram um perfil sociodemográfico dos Assistentes em Administração da UFRN com características bem distribuídas, sendo 48,4% homens e 51,6% mulheres; 59,9% deles têm idade acima de 40 anos, casados (49,3%), de cor ou raça branca (58%) e religião católica (67,8%); as famílias são compostas por até quatro pessoas (75,8%), com filhos (59,4%) de todas as faixas etárias; a ocupação das mães destes profissionais é na maioria *do lar* (51,6%), com escolaridade até ensino médio completo para pais (72%) e mães (75,8%). Os Assistentes em Administração apresentam níveis de capacitação profissional elevados; a maior parte deles compõe dois grupos de servidores: o primeiro, com servidores contratados recentemente (30,7%) e outro com longo tempo de serviço (59%); a maioria entra jovem na carreira e nela permanece até a aposentadoria; 72,4% destes profissionais têm formação acima do requisito mínimo para o cargo. A análise dos níveis de AET mostra níveis Médios e Altos para 72% dos Assistentes em Administração; as pessoas, classificadas com Baixa AET, apresentam uma AET média de 2,7, considerada próxima à média geral, apresentada em outros estudos, que é de 2,9. A análise de agrupamentos permite dizer que as características dos três grupos (Baixa, Média e Alta AET) são semelhantes, podendo ser encontrados nos três níveis de AET representantes com todas as características investigadas. Os resultados indicam que não há *associação entre as variáveis sociodemográficas e de capacitação profissional com os níveis de autoeficácia no trabalho dos Assistentes em Administração da UFRN*, exceto em relação à variável cor ou raça. Contudo, em função do número reduzido de pessoas que se autodeclararam de cor ou raça preta (4% da amostra), esse resultado pode ser interpretado como mera casualidade ou as pessoas pretas abordadas no presente estudo apresentam um senso de eficácia mais elevado do que brancos e pardos. O estudo corrobora outros estudos e evidencia a subjetividade do construto autoeficácia. Mais pesquisas são necessárias, principalmente com servidores, para a continuidade e ampliação dos estudos sobre o tema, o que possibilitará comparar e confirmar os resultados.

Palavras-chave: autoeficácia, variáveis sociodemográficas, servidores públicos e instituição de ensino superior.

## ABSTRACT

Self-efficacy, the construct developed by Albert Bandura in 1977 and widely studied around the world, means the individual's belief in his own capacity to successfully perform a certain activity. This study aims to determine the degree of association between sociodemographic characteristics and professional training to the levels of Self-Efficacy at Work (SEW) of the Administrative Assistants in a federal university. This is a descriptive research submitted to and approved by the Ethics Committee of UFRN. The method of data analysis, in quantitative nature, was accomplished with the aid of the statistical programs R and Minitab. The instrument used in research was a sociodemographic data questionnaire, variables of professional training and the General Perception of Self-efficacy Scale (GPSES), applied to the sample by 289 Assistants in Administration. Statistical techniques for data analysis were descriptive statistics, cluster analysis, reliability test (Cronbach's alpha), and test of significance (Pearson). Results show a sociodemographic profile of Assistants in Administration of UFRN with well-distributed characteristics, with 48.4% men and 51.6% female; 59.9% of them were aged over 40 years, married (49.3%), color or race white (58%) and Catholics (67.8%); families are composed of up to four people (75.8%) with children (59.4%) of all age groups; the occupation of the mothers of these professionals is mostly housewives (51.6%) with high school education up to parents (72%) and mothers (75.8%). Assistants in Administration have high levels of professional training, most of them composed two groups of servers: the former, recently hired public servants (30.7%) and another with long service (59%), the majority enter young in career and it stays until retirement, 72.4% of these professionals have training above the minimum requirement for the job. The analysis of SEW levels shows medium to high levels for 72% of assistants in administration; low SEW-classified people have shown a high average of 2.7, considered close to the overall mean presented in other studies, which is 2.9. The cluster analysis has allowed us to say that the characteristics of the three groups (Low, Medium and High SEW) are similar and can be found in the three levels of SEW representatives with all the characteristics investigated. The results indicate *no association between the sociodemographic variables and professional training to the levels of self-efficacy at work of Assistants in Administration of UFRN*, except for the variable color or race. However, due to the small number of people who declared themselves in color or black race (4% of the sample), this result can be interpreted as mere coincidence or the black people addressed in this study have provided a sense of efficacy higher than white and brown ones. The study has corroborated other studies and highlighted the subjectivity of the self-efficacy construct. They are needed more researches, especially with public servants for the continuity and expansion of studies on the subject, making it possible to compare and confirm the results.

Key-words: self-efficacy, sociodemographic variables, civil servants and higher education institution.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Representação gráfica da reciprocidade triádica.....	19
Figura 2 – Fontes de autoeficácia e processamento cognitivo. ....	29
Figura 3 – Modelo da pesquisa.....	36
Quadro 1 – Síntese da revisão da literatura .....	37
Quadro 2 – Variáveis de autoeficácia no trabalho.....	51
Gráfico 1 – Comportamento médio das variáveis autoeficácia, por clusters, dos Assistentes em Administração da UFRN. ....	53
Figura 4 – Síntese dos resultados da pesquisa .....	61
Quadro 3 – Ocupações dos pais, agrupadas por escolaridade. ....	80

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Levantamento de publicações por área de conhecimento, nas bases de dados BDTD e CAPES, de 1999 a 2009.....	22
Tabela 2 – Frequência e porcentagem das variáveis sociodemográficas pessoais .....	44
Tabela 3 – Frequência e porcentagem das variáveis sociodemográficas familiares .....	45
Tabela 4 – Frequência e porcentagem das ocupações dos pais .....	46
Tabela 5 – Frequência e porcentagem da escolaridade dos pais .....	47
Tabela 6 – Frequência e porcentagem das variáveis de capacitação profissional .....	48
Tabela 7 – Classificação dos Assistentes em Administração da UFRN, por níveis de AET ...	51
Tabela 8 – Comportamento médio das variáveis de AET por clusters, em Assistentes em Administração da UFRN .....	52
Tabela 9 – Características sociodemográficas dos Assistentes em Administração da UFRN, por cluster, utilizando o teste Qui-quadrado.....	54
Tabela 10 – Características de capacitação profissional dos Assistentes em Administração da UFRN, por cluster, utilizando o teste Qui-quadrado.....	59
Tabela 11 – Comparativo entre a população atual (2010) e a amostra pesquisada (2009) .....	76
Tabela 12 – Frequência e porcentagem das profissões formais declaradas pelos Assistentes em Administração, UFRN, 2009 .....	81

## LISTA DE SIGLAS

AET – Autoeficácia no Trabalho

BDTD – Banco Digital de Teses e Dissertações

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CHAs – Competências, Habilidades e Atitudes

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CONSULEST – Consultoria Estatística

EAEGP – Escala de Autoeficácia Geral Percebida

HBCUs - Historically Black Colleges and Universities

IFES – Instituição Federal de Ensino Superior

RH – Recursos Humanos

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TD&E – Treinamento, Desenvolvimento e Educação

TSC – Teoria Social Cognitiva

UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
1.1	Contextualização e Problema .....	13
1.2	Justificativa.....	15
1.3	Objetivos.....	17
2	A AUTOEFICÁCIA: DOS CONSTRUTOS À CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL .....	18
2.1	A Teoria Social Cognitiva e a Autoeficácia .....	18
2.2	Autoeficácia: Estudos Realizados no Brasil .....	21
2.3	Diferenças Conceituais .....	23
2.4	Fontes de Autoeficácia .....	27
2.5	Autoeficácia e Características Sociodemográficas .....	30
2.6	Autoeficácia e Capacitação Profissional .....	33
3	METODOLOGIA.....	38
3.1	Tipo de Estudo.....	38
3.2	Universo da Pesquisa.....	39
3.3	Coleta de Dados.....	40
3.4	Análise dos Dados .....	41
4	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO, NÍVEIS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E NÍVEIS DE AUTOEFICÁCIA NO TRABALHO DOS ASSISTENTES EM ADMINISTRAÇÃO DA UFRN .....	43
4.1	Perfil Sociodemográfico dos Assistentes em Administração .....	43
4.2	Níveis de Capacitação Profissional dos Assistentes em Administração .....	47
4.3	Níveis de Autoeficácia no Trabalho dos Assistentes em Administração .....	50
4.4	Caracterização dos Grupos por Níveis de AET versus Variáveis Sociodemográficas e Capacitação Profissional.....	54
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	63
	REFERÊNCIAS .....	65
	APÊNDICES .....	76
	ANEXO .....	83

## 1 INTRODUÇÃO

*“To succeed, one cannot afford to be a realist”*

*Albert Bandura*

Nas últimas décadas, os vários estudos sobre comportamento organizacional têm demonstrado a importância das pessoas para as organizações, vistas como um diferencial, em um mercado altamente competitivo (SÁ; LEMOINE, 1999; RHINOW, 2001; BARBOSA; FERRAZ; LOPES, 2002). Dos recursos humanos, muitas vezes, depende o sucesso ou o fracasso das organizações. Por isso, reconhecer essa importância, conhecer suas necessidades e buscar o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários têm sido uma tarefa necessária para as organizações que visam o aprimoramento de sua eficácia organizacional.

O construto da autoeficácia, desenvolvido por Albert Bandura, psicólogo canadense, desde 1977 tem contribuído com os estudos sobre o comportamento humano nas organizações. A autoeficácia é tida como a crença que o indivíduo tem sobre sua capacidade de realizar com sucesso determinada atividade. Dessa forma, sua crença pode afetar suas escolhas e o desempenho profissional, conseqüentemente, a efetividade organizacional.

Aqui serão utilizadas as expressões “crenças de autoeficácia”, “crenças de eficácia”, “percepção de eficácia” e “autoeficácia percebida” como sinônimas, já que as mesmas são utilizadas dessa maneira nos estudos sobre autoeficácia. Um exemplo do uso de tais expressões pode ser visto nas discussões feitas por Azzi e Polydoro (2006) ao apresentarem a evolução do construto de autoeficácia na Teoria Social Cognitiva. Em outro estudo, nota-se a utilização das expressões acima: “[...] as crenças de autoeficácia são percepções que os indivíduos têm sobre suas próprias capacidades” e ainda “as crenças de eficácia variam em nível, força e generalidade” (PAJARES; OLAZ, 2008, p. 101 e 108). Expressões como “autoeficácia percebida”, “crenças de autoeficácia”, “crenças de eficácia”, “autocrenças de eficácia”, “senso de eficácia”, dentre outras, podem ser encontradas nos vários trabalhos de Bandura (1977, 1989, 1993, 1994, 2001, 2006, 2008b), quando o autor define ou se refere à autoeficácia das pessoas.

O presente trabalho se encontra assim organizado: inicialmente, tem-se a contextualização e o problema, seguido dos objetivos e justificativa. A seguir, apresenta-se o

referencial teórico, os procedimentos metodológicos, as análises e conclusões. No final são apresentadas as referências, apêndices e anexos.

## 1.1 Contextualização e Problema

Inseridas num ambiente de constantes mudanças, as organizações de modo geral guiadas pela lógica de mercado, direcionam suas ações visando atingir objetivos de eficiência e eficácia. A busca por profissionais competentes, capazes de utilizar suas qualificações e gerar resultados e ações valiosos para essas organizações, têm se tornado uma necessidade para as mesmas. Estas “[...] necessitam de indivíduos polivalentes, capazes de aprender, autoavaliar-se constantemente, criar novas soluções, resolver problemas complexos, assumir riscos e enfrentar desafios e dificuldades sem receio de errar” (ABBAD; BORGES-ANDRADE, 2004, p. 255).

Por outro lado, o estudo da autoeficácia mostra que não basta o indivíduo ser capaz. É preciso que o mesmo 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.

Martínez e Salanova (2006) entendem que no ambiente de trabalho as crenças de autoeficácia atuam como um recurso frente às demandas do ambiente, favorecendo o desempenho profissional, a adaptação às mudanças, os processos de capacitação dos indivíduos para adquirir novas competências e a transferência da aprendizagem para o trabalho. Pessoas com elevados níveis de autoeficácia tendem a interpretar as demandas e problemas como desafios ao invés de ameaças. Nessa mesma linha de pensamento, Stajkovic e Luthans (2003) afirmam que, além do seu impacto positivo sobre o desempenho do trabalho, a autoeficácia também contribui para a motivação no trabalho.

Alguns estudos demonstram a importância das percepções de autoeficácia na motivação para o trabalho (DONOVAN, 2001), o impacto positivo da autoeficácia nos processos de estabelecimento de metas (LOCKE; LATHAM, 2002), no desempenho de tarefas simples e complexas (STAJKOVIC; LUTHANS, 1998), a autoeficácia e o desempenho no trabalho, com ênfase no papel das diferenças individuais (JUDGE et al, 2007). Outros estudos têm abordado a influência da autoeficácia sobre os processos de

aprendizagem (PANTOJA et al, 2005) e a autoeficácia vista como preditora dos processos de aprendizagem (LEMA; AGRUSA, 2006).

Decker (1999) assinala que um programa de treinamento para o uso do computador provocou mudanças nos níveis de autoeficácia dos funcionários. Salas e Cannon-Bowers (2001) apresentam estudos nos quais a autoeficácia é tida como uma variável importante para conduzir melhor a aprendizagem e o desempenho. Cauble e Thurston (2000) concluíram que, após o treinamento, os usuários aumentaram o conhecimento, desenvolveram um sentimento de competência na área e tornaram-se mais confortáveis com o uso da tecnologia.

Abbad, Pantoja e Pilati (2001) mostram a necessidade de mais estudos que relacionem as variáveis individuais e impacto do treinamento no trabalho, enfatizando que a autoeficácia é uma variável explicativa de sucesso dos participantes em treinamentos. Da mesma forma, Abbad, Pilati e Pantoja (2003) apontam a autoeficácia como variável moderadora ou explicativa em resultados de treinamentos, aprendizagem e transferência do treinamento. Pilati e Borges-Andrade (2005) analisam o papel do treinando no ambiente após o treinamento, sugerindo que a autoeficácia, dentre outras variáveis individuais, seja investigada como antecedente das estratégias de aplicação no trabalho do aprendido em treinamento, já que ao se perceber capaz, o treinando teria melhores condições de aplicar o aprendido.

Nesse contexto de mudanças e incertezas, ambientes de trabalho competitivos e desafiadores, o presente estudo se propõe a investigar elementos que possam estar associados às crenças de autoeficácia. A crença de eficácia pode ser considerada uma variável que afeta o modo como os indivíduos encaram as atividades a serem desenvolvidas em qualquer tipo de organização. Assim, os estudos sobre a autoeficácia podem ser relevantes tanto para organizações públicas quanto privadas.

A universidade pública foi o campo escolhido para este estudo. Conforme a Lei nº 11.091 de 12/01/2005 há uma preocupação do governo federal com a formalização do plano de carreira dos servidores técnico-administrativos, em consonância com o desenvolvimento destes. Neste sentido, a legislação estabelece a capacitação como indicador formal do desenvolvimento profissional tendo em vista a ascensão na carreira.

Neste estudo, concorda-se com Abbad, Pantoja e Pilati (2001) quanto à necessidade de pesquisas que articulem variáveis individuais às ações de capacitação nas organizações. Assim, entende-se aqui que a crença de autoeficácia é um tema que, ao esclarecer aspectos referentes à esfera da subjetividade, pode contribuir para uma melhor preparação e melhores resultados das ações objetivas formais, como a capacitação, propostas pela legislação voltada

para as instituições públicas de ensino. Além disso, inexistem estudos relacionados à autoeficácia no contexto das universidades.

Desse modo, escolheu-se a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), uma organização educacional pública que desenvolve uma política de Recursos Humanos (RH) voltada para a capacitação dos servidores, por meio do incentivo à qualificação. Esse incentivo está ancorado na lei supracitada e no Decreto nº 5.824 de 29/06/2006, que estabelece os procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação (BRASIL, 2005; BRASIL, 2006).

A possibilidade de realizar tal estudo com os Assistentes em Administração da UFRN fez surgir as seguintes questões: Quais são as variáveis sociodemográficas que compõem o perfil dos servidores Assistentes em Administração? Quais são os níveis de capacitação destes servidores? Quais são os níveis de autoeficácia dos Assistentes em Administração da UFRN? Qual a relação existente entre as variáveis sociodemográficas e o níveis de autoeficácia dos Assistentes em Administração? Qual a relação existente entre os níveis de capacitação e os níveis de autoeficácia dos Assistentes em Administração?

Assim, o problema a ser respondido pela presente pesquisa é: *Qual o grau de associação entre as variáveis sociodemográficas e de capacitação profissional com os níveis de autoeficácia no trabalho dos Assistentes em Administração da UFRN?*

## 1.2 Justificativa

Conforme apresentado na contextualização, a autoeficácia poderá influenciar os pensamentos e sentimentos das pessoas, conseqüentemente, o modo como se comportam. Entende-se que pessoas com elevada autoeficácia apresentam alto desempenho em sua atividade profissional, já as com baixa autoeficácia demonstram um desempenho inferior. Mesmo não sendo esse o foco do presente estudo, torna-se necessário ressaltar a importância de se investigar os elementos que estejam associados ao nível de autoeficácia das pessoas nas organizações para uma maior compreensão dos fatores que elevam e diminuem suas crenças de eficácia.

Existe uma vasta produção teórica sobre a autoeficácia em língua estrangeira nas mais diversas áreas. Como exemplos, podem ser citadas as produções de Bandura (1977, 1989, 1993, 1994, 1997, 2001, 2004, 2006), Martínez e Salanova (2006), Navarro e Quijano (2003),

Pajares (1997), Pajares e Olaz (2008), Salanova et al (2004), Schwarzer e Schmitz (2004), Stajkovic e Luthans (1998), Wood e Bandura (1989), dentre outros.

No entanto, constata-se que o número de estudos brasileiros na área de administração ainda é pequeno. Muitos estudos podem ser encontrados nas mais diversas áreas, em especial pesquisas voltadas para a educação, psicologia, esportes, medicina e saúde. Apenas para exemplificar alguns destes trabalhos, pode-se citar Azzi e Polydoro (2006), Bzuneck (2000), Costa (2003, 2008), Iaochite (2007) e Neri (2006).

Pode-se destacar o ineditismo deste trabalho, uma vez que não existe esse tipo de pesquisa nas organizações universitárias. Enquanto isso, a prática organizacional tem revelado a necessidade de novos estudos, tornando-se importante gerar pesquisas que possam ser aplicadas nas organizações e considerem as especificidades do contexto local e nacional apoiadas nas teorias e construtos que serão aqui abordados.

Este estudo se enquadra na linha de pesquisa Comportamento Organizacional do Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA). Já em nível de Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), o presente trabalho pode contribuir com as seguintes áreas de conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas, Administração de Recursos Humanos e Capital Humano. Quanto às áreas da ANPAD, a pesquisa se enquadra em Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

O presente estudo apresenta relevância para a UFRN e para a sociedade em geral, pois os resultados proporcionarão à organização conhecimentos a respeito dos Assistentes em Administração e uma reflexão sobre a autoeficácia e a capacitação profissional dos servidores. Além da UFRN, este estudo poderá servir a outros gestores de instituições públicas, como a universidade, na observação de suas práticas e na melhoria da gestão dos recursos humanos.

A pesquisa é considerada oportuna pelo fato da UFRN desenvolver, dentro de suas políticas institucionais, o programa de valorização de recursos humanos e modernização da gestão, cuja proposta é, dentre as várias linhas de ação, a capacitação das pessoas que dela fazem parte. Também pode ser considerada viável, uma vez que a organização é acessível à realização da pesquisa.

A ligação pessoal com o tema em estudo pode ser demonstrada pela formação em Serviço Social desta pesquisadora, a experiência como especialista em Gestão de Pessoas e professora na área de Comportamento Organizacional. Além disso, a participação em grupo de pesquisas que trata de temas ligados ao comportamento humano nas organizações torna estimulante a busca por uma maior compreensão dos fatores determinantes desse comportamento.

Verificar no contexto local algo que já foi investigado por outros pesquisadores em contextos diversos torna o trabalho instigante e desafiador. Desse modo, este trabalho apresenta relevância teórico-empírica ao confirmar ou refutar teorias, contribuindo para os estudos já desenvolvidos, bem como acrescentando outros elementos inerentes ao construto da autoeficácia nas organizações.

### **1.3 Objetivos**

#### **Objetivo Geral:**

Investigar o grau de associação entre as variáveis sociodemográficas e de capacitação profissional com os níveis de autoeficácia no trabalho (AET) dos Assistentes em Administração da UFRN.

#### **Objetivos específicos:**

- a) Caracterizar o perfil do profissional em estudo em relação às variáveis sociodemográficas;
- b) Verificar os níveis de capacitação profissional dos Assistentes em Administração;
- c) Identificar o nível de AET dos Assistentes em Administração;
- d) Classificar os Assistentes em Administração de acordo com o nível de AET;
- e) Verificar as características sociodemográficas e de capacitação profissional de cada grupo em função dos níveis de AET.

## **2 A AUTOEFICÁCIA: DOS CONSTRUTOS À CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

Este capítulo apresenta a origem dos estudos sobre a autoeficácia, o significado do construto, as diferenças e as relações conceituais existentes entre autoeficácia e conceitos correlatos, as fontes de autoeficácia, a relação entre autoeficácia, características sociodemográficas e a capacitação profissional, e um levantamento realizado nas bases de dados Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), CAPES – Domínio Público e CAPES – Teses e Dissertações. Esta revisão busca o embasamento teórico necessário ao desenvolvimento da pesquisa de acordo com os objetivos e modelo de análise propostos.

O estudo da autoeficácia remete o pesquisador ao estudo da Teoria Social Cognitiva (TSC) da qual a Teoria da Autoeficácia se constitui o elemento central. “Bandura compreende a autoeficácia como um dos mecanismos-chave componentes da perspectiva de agência humana. A crença de autoeficácia ocupa um lugar central na rede conceitual da Teoria Social Cognitiva [...]” (AZZI; POLYDORO, 2006, p. 18).

De acordo com Azzi e Polydoro (2006), embora possa ser investigada de forma independente, a Teoria da Autoeficácia está contida na Teoria Social Cognitiva. Isso faz com que intervenções baseadas apenas na discussão da Teoria da Autoeficácia tenham menor consistência, caso não sejam pautadas pelo olhar teórico da Teoria Social Cognitiva, já que esta última mantém elos teórico-explicativos com a primeira. Assim, acredita-se que a Teoria da Autoeficácia esteja inserida na Teoria Social Cognitiva, a qual lhe dá suporte e sentido.

### **2.1 A Teoria Social Cognitiva e a Autoeficácia**

A maioria dos estudos sobre autoeficácia se baseia na TSC de Bandura, a qual 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 entre si como determinantes interativos e recíprocos (BANDURA, 1989; MARTINEZ; SALANOVA, 2006; COSTA, 2003; PAJARES; OLAZ, 2008).

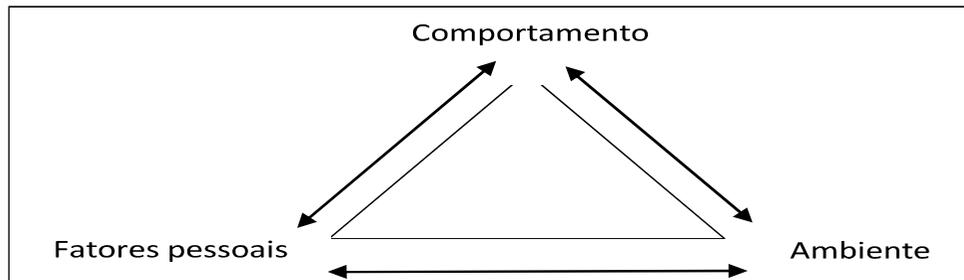


Figura 1 – Representação gráfica da reciprocidade triádica  
 Fonte: Bandura, 1989, p.3

Dessa forma, o indivíduo cria, modifica e destrói o seu entorno e as mudanças introduzidas neste ambiente afetam, por sua vez, a sua conduta e a natureza de sua vida futura. Torna-se agente e receptor de situações que se produzem e ao mesmo tempo essas situações determinarão seus pensamentos, emoções e comportamento em relação a sua atuação futura (BANDURA, 1989; MARTINEZ; SALANOVA, 2006).

Segundo Bandura (2008a), o princípio básico que fundamenta a TSC é a perspectiva da agência, a qual se contrapõe aos princípios behavioristas que baseavam os processos de aprendizagem na associação entre os estímulos ambientais e as respostas. Para o autor,

Ser agente significa influenciar o próprio funcionamento e as circunstâncias de vida de modo intencional. Segundo essa visão, as pessoas são autoorganizadas, proativas, autorreguladas e autorreflexivas, contribuindo para as circunstâncias de suas vidas, não sendo apenas produtos dessas condições. (BANDURA, 2008a, p.15).

A agência humana possui, de acordo com Bandura (2004, 2008b), quatro características fundamentais: intencionalidade, antecipação, autorreatividade e autorreflexão. A intencionalidade significa que as pessoas podem escolher o modo de agir, elaborando planos e estratégias de ação para realizá-los. Já a antecipação vai além do planejamento dirigido para o futuro. As pessoas antecipam os resultados esperados de ações prospectivas, guiando e motivando seus esforços. Por autorreatividade entende-se que os agentes não sejam apenas planejadores e antecipadores, mas autorreguladores também. Eles monitoram o próprio comportamento e regulam suas ações pela influência autorreativa, fazendo coisas que lhes dão satisfação e um sentido de autovalor, e evitam ações que lhes tragam insatisfação e autocensura. A autorreflexão quer dizer que os agentes são autoexaminadores do seu próprio funcionamento. Eles refletem sobre sua eficácia, suas motivações e valores e fazem as correções necessárias.

O estudo da autoeficácia data de 1977, a partir do pensamento de Bandura com o artigo *Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. Considerado o marco inicial para as discussões a cerca deste construto, o autor formula nesse artigo um quadro teórico, no qual apresenta o papel central da autoeficácia para a análise de mudanças do comportamento e evitação do medo (AZZI; POLYDORO, 2006).

A autoeficácia é tida como a percepção do indivíduo a respeito de suas capacidades no exercício de determinada atividade. Nas palavras de Bandura (1994, p.71), “as crenças das pessoas a respeito de suas capacidades de produzir determinados níveis de desempenho que exercem influência sobre fatos que afetam suas vidas. As crenças de autoeficácia determinam como as pessoas se sentem, pensam, se motivam e se comportam”.

Já Costa (2003, p.42) afirma que a percepção de autoeficácia se refere às crenças que se tem sobre a própria “capacidade de organizar e executar ações exigidas para manejar uma ampla gama de situações desafiadoras, inclusive aquelas prospectivas, de maneira eficaz, ou seja, conseguindo alcançar os objetivos específicos propostos”. Ainda segundo a autora, além de gerar capacidades ou competências, a percepção de autoeficácia também tem outras influências sobre o comportamento humano, tais como padrões de reações emocionais e de pensamentos, os resultados esperados, o comportamento antecipatório e as restrições ao próprio desempenho.

De acordo com Azzi e Polydoro (2006, p. 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”. Entende-se dessa maneira que a autoeficácia percebida seja a confiança de uma pessoa a respeito da própria capacidade em desempenhar determinada atividade. E ainda, a autoeficácia pode sofrer modificações em função das interações do indivíduo com o ambiente no qual está inserido.

Martínez e Salanova (2006) salientam que as crenças de eficácia se constroem baseadas nos juízos sobre as capacidades possuídas. Com as mesmas capacidades, pessoas com diferentes crenças podem obter êxitos ou fracassos em função de suas crenças de eficácia. Assim, a autoeficácia é vista como crenças pessoais, ou seja, o indivíduo apresenta níveis de autoeficácia elevados ou reduzidos de acordo com os próprios julgamentos em relação às suas capacidades.

Para a elaboração desses julgamentos acerca da própria capacidade, o indivíduo poderá levar em conta diversos fatores que contribuirão para o aumento ou diminuição de suas crenças. Essas crenças podem estar relacionadas a domínios específicos, podendo haver

percepção de elevada autoeficácia em determinado domínio e baixa autoeficácia em outros. Azzi e Polydoro (2006, p. 14) enfatizam que “a autoeficácia é julgamento de competência para realizar uma tarefa específica ou um conjunto de tarefas em um determinado domínio”.

Desse modo, a partir da TSC, a autoeficácia pode ser vista, de um lado, na perspectiva agêntica, na qual se observa a subjetividade do indivíduo, considerado sujeito de sua história e não apenas produto do meio. De outro modo, a reciprocidade existente entre indivíduo, ambiente e comportamento 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 se julgar mais autoeficaz em um determinado domínio e menos autoeficaz em outros.

## **2.2 Autoeficácia: Estudos Realizados no Brasil**

Uma simples busca na internet pelo termo “*self-efficacy*” poderá dar uma noção do grande interesse pelo tema no mundo todo. É possível encontrar inúmeras publicações sobre o construto da autoeficácia relacionada às mais variadas áreas do conhecimento. Borges (2009) realizou uma busca nas bases de dados ERIC, PSYCINFO e SOCIOLOGICAL ABSTRACTS no período de 2005 a mar./2008 e encontrou 3703 publicações com a palavra-chave “*self-efficacy*”. A mesma busca realizada em julho/2010, por esta pesquisadora, apenas na base de dados ERIC, mostrou que nos últimos dois anos esse número passou de 698 para 2127 publicações, o que demonstra o crescente interesse pelo tema.

O mesmo não ocorre quando a pesquisa é feita com o termo “auto-eficácia”. O resultado demonstra um número bem menor, confirmando que “um grande número de trabalhos sobre esse tema tem sido produzido e publicado no cenário internacional e, mais timidamente, no nacional” (AZZI; POLYDORO, 2006, p. 9). Além dos artigos científicos encontrados, existem dois livros publicados no Brasil em 2006 e 2008, organizados pelas professoras Roberta Azzi e Soely Polydoro.

No intuito de revisar as publicações desenvolvidas no Brasil, foi feito um levantamento nas bases de dados Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), CAPES – Domínio Público e CAPES – Teses e Dissertações, a fim de se obter um panorama dos estudos realizados nos últimos dez anos que abordassem o construto da autoeficácia. Esse levantamento foi realizado no período de 11 a 16 de abril de 2010, abrangendo as publicações

armazenadas nas referidas bases de dados entre os anos de 2000 até março 2010. Após a exclusão de entradas em duplicidade, foram identificados 127 trabalhos, conforme mostrado na Tabela 1.

Tabela 1 – Levantamento de publicações por área de conhecimento, nas bases de dados BDTD e CAPES, de 1999 a 2009

ÁREA DE CONHECIMENTO	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
ADMINISTRAÇÃO								3		3	1	7
CIÊNCIAS DA SAÚDE / CIÊNCIAS MÉDICAS (*)		1	2	2		1	2	5	5	4	1	29
CIÊNCIAS SOCIAIS / SERVIÇO SOCIAL							1		1	1		3
COMPUTAÇÃO / INFORMÁTICA								1	1			2
EDUCAÇÃO	1	1	1		1	1	2	2	6	1	4	20
EDUCAÇÃO FÍSICA		1	1			1	2	1	1	1	1	9
ENG. PRODUÇÃO / ENG. ELÉTRICA										1	1	2
LINGUÍSTICA		1					1	1				3
PSICOLOGIA	2	2	4	5	6	8	4	9	7	2	2	51
TURISMO								1				1
TOTAL	3	6	8	7	7	12	13	24	21	16	10	127

Fonte: Elaboração própria, 2010.

(\*) Fonoaudiologia, Saúde Mental, Saúde Coletiva, Saúde Pública, Enfermagem, Fisioterapia, Medicina, Gerontologia, Reabilitação.

Cabe ressaltar que, embora o termo “auto-eficácia” esteja presente nessas pesquisas, muitos destes trabalhos abordam o construto da autoeficácia apenas de modo auxiliar, tendo como foco principal outras variáveis de estudo. Assim, foram excluídos desse levantamento 14 trabalhos que citavam a palavra “auto-eficácia”, mas que não tinham ligação com o referencial teórico ou com as variáveis investigadas.

Azzi e Polydoro (2006) informam que o construto da autoeficácia tem sido explorado e amplamente estudado por pesquisadores de diferentes áreas do conhecimento. Contudo, observa-se maior destaque nas áreas de psicologia (40%), das ciências médicas e da saúde (23%), e da educação (16%). Somente a partir de 2006, começaram a surgir pesquisas na área de administração nas bases de dados pesquisadas. Esse dado demonstra as inúmeras possibilidades de estudos e pesquisas a serem desenvolvidos no Brasil.

Analisando artigos encontrados nos periódicos e anais de congressos, observa-se que a maioria deles foi desenvolvida pelas seguintes áreas: psicologia, educação, saúde e esporte. Como os artigos científicos podem ser resultados das teses e dissertações, o resultado não poderia ser diferente. Da mesma forma, vale salientar o número reduzido de publicações nos principais periódicos científicos e anais de congressos na área de administração nos últimos anos.

### 2.3 Diferenças Conceituais

Vários autores, como Bzuneck (2000), Pajares e Olaz (2008), Martínez e Salanova (2006) e Bandura (2008a), destacaram a importância em estabelecer as diferenças e as relações conceituais existentes entre autoeficácia e conceitos correlatos, que a princípio podem ser entendidos como sinônimos. Ao compará-los, observa-se que, muitas vezes, os mesmos se assemelham e isto demonstra que estes se relacionam de forma significativa. Contudo, apesar da proximidade, eles não têm o mesmo significado.

A seguir será feita uma breve explanação dos construtos autoconceito, autoestima, *locus* de controle, expectativa de resultado e resiliência. Esta pequena exposição busca estabelecer as diferenças e as relações existentes com a autoeficácia.

Para Carneiro, Martinelli e Sisto (2003), a formação do autoconceito pode ser vista como o resultado da interação do indivíduo com o meio, sendo este um processo lento, que se desenvolve nas experiências pessoais a partir da infância. A reação das pessoas aprovando ou desaprovando o comportamento da criança influencia as características do autoconceito que a mesma desenvolverá. E ainda, o autoconceito atua como regulador dos estados afetivos e motivacional do comportamento.

Pajares e Olaz (2008, p. 112) indicam que “as crenças de autoeficácia são julgamentos cognitivos de competência, referenciados por objetivos, relativamente específicos ao contexto e orientados para o futuro [...]” e de outro modo, sinalizam que “as crenças relacionadas com o autoconceito são percepções pessoais principalmente afetivas, bastante normativas, geralmente agregadas, hierarquicamente estruturadas e orientadas para o passado [...]”.

Martínez e Salanova (2006) entendem o autoconceito como uma visão que o indivíduo tem de si mesmo, formada através da experiência e do *feedback* recebido de outras pessoas consideradas importantes. Assim, as crenças de eficácia são mais complexas que o

autoconceito, já que variam de acordo com diferentes níveis e circunstâncias distintas. As crenças de autoeficácia são avaliadas por meio de perguntas do tipo “posso”, enquanto que o autoconceito é avaliado por meio de perguntas do tipo “sou” e “sinto”.

Desse modo, as respostas obtidas em relação à autoeficácia demonstram se a pessoa possui mais ou menos confiança para realizar determinada tarefa com sucesso. Já as respostas obtidas em relação ao autoconceito revelam o quão positiva ou negativamente as pessoas se vêem em uma determinada área (MARTÍNEZ; SALANOVA, 2006).

Bonavides (2005) faz ainda uma distinção entre autoconceito e autoestima. A autora acredita que os construtos autoestima e autoconceito, apesar de serem imbricados, sejam diferentes. Apesar de serem apreciações que o indivíduo tem de si mesmo, a autoestima tem um componente afetivo-emocional, enquanto o autoconceito é uma avaliação de si de maneira racional.

Mosquera e Stobäus (2006, p. 85) relatam que “a autoestima é o conjunto de atitudes que cada pessoa tem sobre si mesma, uma percepção avaliativa sobre si própria, uma maneira de ser, segundo a qual a própria pessoa tem idéias sobre si mesma, que podem ser positivas ou negativas”. Ou seja, pode-se considerar a autoestima uma avaliação que se faz de si mesmo, na qual existe um sentimento de aceitação ou negação a respeito de seu modo de ser, de suas qualidades e defeitos.

A autoestima pode ser vista como o valor que se tem de si mesmo, dependendo da valorização cultural a respeito das capacidades que uma pessoa possui. “Enquanto as crenças de eficácia são juízos sobre a própria capacidade, a autoestima pode não estar relacionada com a capacidade da pessoa” (MARTÍNEZ; SALANOVA, 2006, p. 181).

Assim, entende-se que a autoestima e a autoeficácia estejam relacionadas, mas não significam a mesma coisa. Acredita-se que a autoestima seja o que uma pessoa sente e pensa sobre si mesma, podendo estar relacionada a outros aspectos, tais como o gostar de si mesma e sentimentos de aceitação. Já a autoeficácia é vista como a crença que se tem sobre a própria capacidade.

Bandura (2008a) relata a exigência de eliminar concepções equivocadas dos construtos, referindo-se à autoeficácia, autoestima e *locus* de controle. Segundo o autor, “a autoeficácia, como julgamento da capacidade pessoal, não significa autoestima, que é um julgamento do amor-próprio e nem *locus* de controle, que é a crença se os resultados são causados pelo comportamento ou por forças externas” (BANDURA, 2008a, p. 32).

O “*locus de controle*”, um construto proposto por Rotter (1966), pode ser entendido como as crenças sobre as quais as pessoas estabelecem a fonte controladora do próprio

comportamento e de outros eventos. Essas fontes seriam a sorte, outros poderosos ou o próprio indivíduo (MENESES; ABBAD, 2002).

De acordo com Rodriguez-Rosero, Ferriani e Dela Coleta (2002), o “*locus de controle*” pode ser entendido como a percepção das pessoas sobre quem ou o que detém o controle sobre sua vida. Quando o indivíduo percebe os eventos de sua vida como controlados pelo próprio sujeito se teria o *locus* interno, ou se percebido como controlado por outros fatores, que não o próprio sujeito, haveria o *locus* externo.

E ainda conforme Meneses e Abbad (2002, p. 5),

Um indivíduo com *locus* de controle interno acredita controlar os próprios comportamentos, percebendo uma relação clara entre tais comportamentos, desempenhos específicos e suas conseqüências observadas em ambiente de trabalho. Já um indivíduo com *locus* de controle externo acredita que os resultados de seu trabalho estão além de seu controle pessoal e, assim, atribui a causa destes à sorte ou à ação de outros.

Martínez e Salanova (2006) entendem a contingência estabelecida entre a conduta e o resultado como uma distinção existente entre autoeficácia e “*locus de controle*” que pode tornar clara a relação existente entre os dois conceitos. Para as autoras, os mesmos não são termos iguais, mas estão bastante relacionados. Desse modo, a autoeficácia determina em grande medida o *locus* de controle interno, ou seja, se uma pessoa se sente eficaz e acredita possuir as habilidades necessárias, estabelecerá relações entre suas ações e os resultados. E de outro modo, o “*locus de controle*” determina a autoeficácia: diante de uma tarefa, as pessoas com *locus* de controle interno que crêem estarem desprovidas das habilidades necessárias desenvolvem um limitado sentido de autoeficácia e enfrentam a situação com um sentido de inutilidade.

Navarro e Quijano (2003), ao desenvolverem seus estudos sobre motivação no trabalho, consideram, de acordo com Bandura, a autoeficácia como um processo cognitivo prévio à expectativa de resultados descritos por Vroom. Enquanto esta última se refere à avaliação das pessoas a respeito da conexão entre sua conduta e a obtenção de certos resultados, a autoeficácia é a convicção de que saberá desempenhar com êxito para conseguir ditos resultados.

Da mesma forma, Martínez e Salanova (2006), citando Bandura, enfatizam a distinção existente entre “expectativa de eficácia” e “expectativa de resultado”. Para elas, a expectativa de eficácia é a convicção ou probabilidade subjetiva de que o indivíduo pode realizar com

êxito a conduta necessária. Já a expectativa de resultado, segundo as autoras, é a avaliação de que uma conduta determinada conduzirá a certos resultados.

Apesar das diversas possibilidades de aplicação do conceito de resiliência, neste estudo ele é tido como a capacidade do indivíduo em resistir às dificuldades encontradas em sua vida, perseverando e enfrentando tais dificuldades de forma positiva. Ou seja, assim como na física o material resiliente volta ao seu estado anterior após uma tensão, o indivíduo resiliente pode ser visto como aquela pessoa capaz de se recuperar e retomar sua vida após enfrentar problemas e sofrer adversidades.

A resiliência é definida por Grothberg (2005, p. 15) como “a capacidade humana para enfrentar, vencer e ser fortalecido ou transformado por experiências de adversidade”. Do mesmo modo, ao fazerem uma revisão do conceito de resiliência, Silva, Elsen e Lacharité (2003) afirmam que a resiliência é caracterizada pela capacidade do ser humano em responder positivamente às demandas da vida cotidiana, apesar das adversidades enfrentadas ao longo de seu desenvolvimento.

Barreira e Nakamura (2006) consideram o pensamento e a ação como pontos-chaves da resiliência, mostrando que existe uma complementação entre autoeficácia e resiliência. Enquanto a autoeficácia residiria na percepção, na decisão, a resiliência permitiria o recuo no sentido de alcançar um determinado objetivo de conduta.

Segundo Bandura (1977, 2008b), as crenças de autoeficácia ajudam a determinar quanto esforço as pessoas vão dedicar a uma atividade, quanto tempo elas perseverarão ao se defrontarem com obstáculos e o quanto serão resilientes frente a situações adversas. Compreende-se, dessa maneira, que as crenças de eficácia poderão favorecer ou dificultar as condições de enfrentamento de obstáculos, bem como serão determinantes na resiliência do indivíduo.

Desse modo, observa-se que a autoeficácia não pode ser confundida com autoconceito, pois este se refere à visão que a pessoa tem de si mesma como resultado da interação com as pessoas. Também não pode ser vista como autoestima, pois esta se refere ao sentimento de aceitação de si mesmo. Embora bastante relacionados, a autoeficácia não significa o mesmo que *locus* de controle, o qual pode ser visto como a percepção do indivíduo sobre a fonte controladora de seu comportamento. É diferente também de expectativa de resultado vista como a avaliação de que certa conduta trará determinado resultado. E ainda, não pode ser vista como resiliência, pois esta significa a capacidade do indivíduo em resistir e enfrentar adversidades.

A partir das diferenças e semelhanças observadas entre autoeficácia e alguns conceitos correlatos percebe-se que existe uma relação significativa entre eles. Vistos como estados psicológicos, entende-se que são conceitos muito próximos, que podem contribuir ou não para a formação das crenças de eficácia.

## **2.4 Fontes de Autoeficácia**

As crenças de eficácia podem ser desenvolvidas a partir de quatro principais fontes de informação: experiência direta, experiência vicária, persuasão social, e estados físicos e emocionais (BANDURA, 1994). De acordo com Iaochite (2007) várias pesquisas têm sido realizadas no intuito de melhor compreender em que medida e de que maneira essas fontes contribuem para a formação das crenças de autoeficácia.

Considerada a mais eficaz no desenvolvimento de forte senso de eficácia, a experiência direta diz respeito às experiências vividas pelo indivíduo. Os sucessos obtidos contribuem para a construção de uma forte crença na eficácia pessoal. Por outro lado, as falhas podem comprometê-la, especialmente se estas ocorrerem antes que um sentimento de eficácia esteja firmemente estabelecido (BANDURA, 1994).

Azzi e Polydoro (2006) consideram a experiência direta a mais importante fonte de autoeficácia. A análise que o indivíduo faz de sua realização não é baseada apenas no resultado obtido. São consideradas também as características da tarefa e as condições contextuais.

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 a si mesmo, sendo bem-sucedidas por esforços mantidos, aumenta as crenças dos observadores de que eles possuem as capacidades e habilidades para dominar atividades comparáveis 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 vêem os modelos como muito diferentes de si mesmos, sua autoeficácia percebida não é muito influenciada pelo comportamento dos modelos e pelos resultados que ele produz.

Segundo Costa (2008), ao observar as ações dos outros, o indivíduo considera as características do modelo e as suas próprias características, comparando-se com ele. Dessa

forma o observador fica atento para as consequências positivas ou negativas daquelas ações. Assim, ele poderá vir a adotar aquelas condutas como referência para si, caso se identifique com o modelo.

A persuasão social é tida como a terceira forma de reforçar as crenças das pessoas em suas capacidades. Pessoas que são persuadidas verbalmente no sentido de que elas possuem as capacidades para realizar determinadas atividades são suscetíveis a mobilizar um maior esforço e mantê-lo do que aquelas que mantêm autodúvidas e fixam-se nas deficiências pessoais quando surgem problemas. Além de levar as pessoas a tentarem com maior rigor para serem bem sucedidas, elas promovem o desenvolvimento de habilidades e um senso de eficácia pessoal (BANDURA, 1994).

Pajares e Olaz (2008) acreditam que os persuasores desempenham um papel importante no desenvolvimento das crenças de eficácia. Entretanto, chamam a atenção para que não se confunda persuasões sociais com elogios ou louvores vazios.

Os persuasores efetivos devem cultivar as crenças das pessoas em suas capacidades, enquanto garantem que o sucesso imaginado é alcançável. E, assim como as persuasões positivas podem encorajar e empoderar, as persuasões negativas podem funcionar de modo a frustrar e enfraquecer as crenças de autoeficácia. De fato, geralmente é mais fácil enfraquecer crenças de autoeficácia por meio de avaliações negativas do que fortalecer tais crenças por meio de encorajamentos positivos (PAJARES; OLAZ, 2008, p. 105).

Bandura (1994, p. 72) afirma que “é mais difícil aumentar as crenças de eficácia pessoal apenas pela persuasão social do que diminuí-las. Os reforços não-realistas na eficácia são rapidamente desconfirmados por resultados decepcionantes dos próprios esforços”. Por outro lado, pessoas que foram persuadidas por sua falta de capacidade tendem a evitar tarefas desafiantes e desistem rapidamente diante das dificuldades.

A quarta fonte geradora de autoeficácia são os estados emocionais e somáticos. As pessoas dependem, em parte, destes estados no julgamento de suas capacidades. Poy et al (2004) acreditam que as pessoas baseiam parte de seus julgamentos sobre as próprias capacidades nos estados emocionais. Desse modo, a autoeficácia determina as decisões que tomam, as metas as quais se propõem, o esforço investido em sua realização, o tempo que persistem nelas quando enfrentam obstáculos ou fracassos. Assim, um estado emocional específico, por meio de seu efeito sobre a autoeficácia, pode influenciar a execução do indivíduo nas tarefas que realiza.

De acordo com Bandura (1994), as pessoas consideram suas reações de estresse e tensão como sinais de vulnerabilidade ao mau desempenho. Em atividades que envolvem força e resistência, as pessoas julgam sua fadiga, dores e sofrimentos como sinais de debilidade física. Contudo, o autor salienta ainda que não é o grau de intensidade das reações físicas e emocionais que é importante, mas como elas são interpretadas. As pessoas que tem um alto senso de eficácia podem ver seus estados de excitação como facilitador energizante do desempenho, enquanto que outras, com autodúvidas, consideram sua excitação como um debilitador.

Como foi visto, a experiência direta, a experiência vicária, as persuasões sociais (ou verbais) e os estados físicos e emocionais são considerados elementos fundamentais na transmissão de informações que fortalecem ou enfraquecem as crenças dos indivíduos a respeito das próprias capacidades. Todas essas informações proporcionadas pelas fontes de eficácia passam por um processamento cognitivo, no qual os indivíduos selecionam, avaliam, integram e interpretam tais informações. A partir desse processamento as crenças de eficácia serão influenciadas.

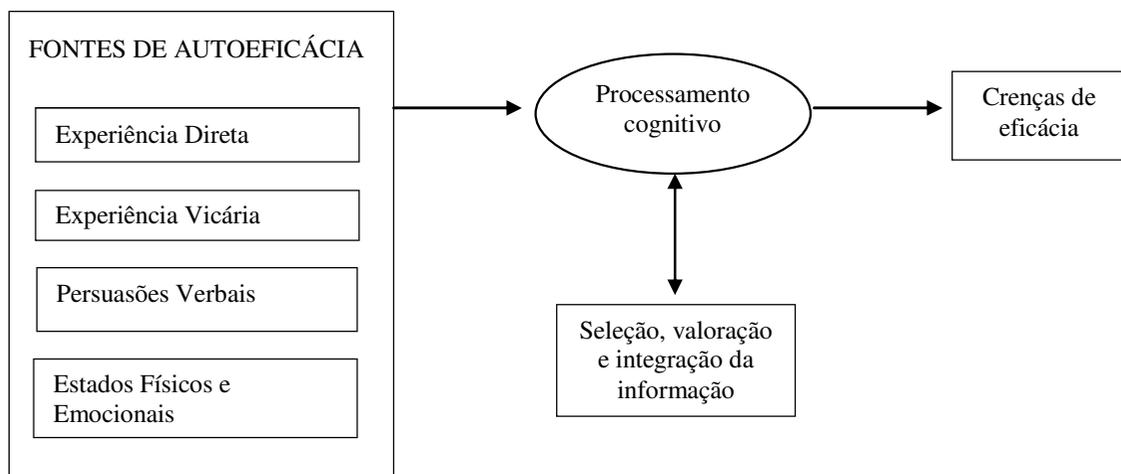


Figura 2 – Fontes de autoeficácia e processamento cognitivo.

Fonte: Martínez e Salanova, 2006, p. 185

Vale salientar que essas fontes de informação de autoeficácia não são estáticas. Ao contrário, mudam constantemente à medida que as pessoas vivenciam situações e papéis diferenciados. Essas mudanças podem estar ligadas às variáveis pessoais que as qualificam de tempos em tempos, tais como a conclusão de uma formação, casamento ou viuvez, a chegada

dos filhos, e outras. Assim, pode-se entender que tais variáveis estão de alguma forma relacionadas com ou influenciando os níveis de autoeficácia dos indivíduos.

## **2.5 Autoeficácia e Características Sociodemográficas**

A autoeficácia, um construto psicológico alimentado por várias fontes ligadas ao contexto e às situações vivenciadas pelo indivíduo, tem sido objeto de estudo de forma diversa. Como será visto a seguir, os estudos que investigam a relação existente entre a autoeficácia e as características sociodemográficas têm demonstrado resultados divergentes.

Betz (2004a), ao discorrer sobre as fontes de informação de eficácia, considera que as mesmas são originárias da família de origem, as quais envolvem as variáveis do contexto, tais como gênero, etnia, situação socioeconômica, a natureza e a qualidade das oportunidades educacionais. Nessa perspectiva, essas variáveis são determinantes das crenças de eficácia, como também são elementos que influenciam as experiências contextuais nas quais os indivíduos estão inseridos.

Em seus estudos, Bandura (1994) indica 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 outras, são exemplos de situações que levam o indivíduo a avaliar e reavaliar constantemente suas crenças de eficácia.

Vários estudos realizados por Betz (2004a) 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 em relação às escolhas de carreiras que tradicionalmente são consideradas masculinas. Embora homens e mulheres não apresentassem diferenças em suas habilidades testadas, havia uma diferença significativa na percepção de autoeficácia. Estas diferenças eram maiores em profissões que envolviam ciências, matemática e engenharias. Tais achados, de acordo com os autores do estudo, descrevem como as experiências de socialização típicas 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, como ciências e engenharia (BETZ; HACKETT, 1981).

Do mesmo modo, Bandura (2006) diz que existem diferenças de gênero na eficácia ocupacional percebida, escolha de carreira e desenvolvimento preparatório. Segundo o autor, essas diferenças, normalmente advindas de estereótipos de cursos, são vistas com rapazes se julgando mais eficazes para carreiras em ciência e tecnologia e as meninas relatando um maior senso de eficácia para serviços de saúde, educacional e social. O autor entende que há uma série de práticas sociais que enfraquecem o senso de eficácia das mulheres em domínios acadêmicos quantitativos fundamentais para a escolha de carreira, e acrescenta que os preconceitos ligados ao gênero operam nos sistemas familiares, educacional, meios de comunicação de massa, organizacional e social.

Desse modo, as pesquisas e discussões teóricas buscam examinar as relações existentes entre a autoeficácia e as características pessoais, verificando associações entre essas variáveis em face de diversas situações vivenciadas. Os estudos averiguam, por exemplo, pacientes em tratamento, estudantes em diferentes estágios de formação, professores, atletas e outros.

Salveti et al (2006), ao avaliar a crença de autoeficácia em pacientes com dor crônica, observou que não houve relação entre autoeficácia e idade, sexo e renda, porém foi observada relação entre autoeficácia e escolaridade. Seu estudo constatou menor autoeficácia em doentes com escolaridade de até oito anos, enquanto que aqueles com escolaridade entre nove e 11 anos apresentaram autoeficácia maior.

Outro estudo, com 403 estudantes de uma universidade particular, teve como objetivo correlacionar a percepção do suporte familiar com locus de controle e autoeficácia. Realizado por Baptista, Alves e Santos (2008), os autores relataram que não houve diferenças de médias entre sexo, estado civil, classe social e situação dos pais em relação às dimensões de autoeficácia geral e autoeficácia social.

Rocha (2009), num estudo com 457 docentes do ensino superior, ao avaliar as relações das crenças de autoeficácia com as variáveis pessoais, da atividade docente e de contexto, verificou diferenças significativas em relação ao nível de formação e tempo de atuação no ensino superior. Contudo, em relação às variáveis gênero e idade, os resultados não apontaram diferenças significativas.

Já Nunes e Noronha (2009), ao investigarem a autoeficácia e suas fontes para atividades ocupacionais e interesses profissionais, concluíram que houve diferença significativa nos níveis de autoeficácia em função do gênero de acordo com o tipo de

atividade. Os homens apresentaram médias mais altas no perfil realista e as mulheres, no social e convencional.

Betz (2004a) acrescenta que originalmente seus estudos sobre autoeficácia estavam centrados nas mulheres. No entanto, a teoria de Bandura se tornou um conceito-chave para compreender o desenvolvimento de carreira das pessoas de cor, com adultos mais velhos, pessoas com deficiências e delinquentes femininas. Relata ainda o uso de intervenções, nas quais seja possível aumentar a confiança das pessoas nas opções de carreira.

Em relação à cor ou raça, são observadas algumas dificuldades em lidar com essa informação. O período de escravização dos negros africanos marcou profundamente a sociedade brasileira, gerando consequências negativas que persistem até o presente, tais como o preconceito e a discriminação. Todos sabem que não existe nenhum ser humano inferior ou superior em relação a outro, já que todos possuem direitos iguais; no entanto, há pessoas que se sentem constrangidas ou ofendidas quando se fala de cor ou raça/etnia (SÃO PAULO, 2009).

Apesar de ser considerada uma variável importante, alguns estudos que procuram relacionar a autoeficácia com a variável cor ou raça não encontraram diferenças estatisticamente significativas (STACY, 2003, OWRE, 2005, CORONADO-ALIEGRO, 2006, ROBINSON e SCHUMACKER, 2009). Outros pesquisadores encontraram diferenças significativas, as quais mostraram uma maior autoeficácia percebida em função da cor ou identidade étnica (LENT ET AL, 2005 e GUSHUE, 2006).

Recentemente, importantes pesquisas têm considerado a aplicabilidade das teorias social cognitiva e da autoeficácia em função do sexo, origem étnica ou ambos em diversos grupos. Porém, observa-se entre os diversos autores uma concordância quanto à falta de estudos que investiguem essas variáveis, especialmente entre as minorias (BETZ, 2007).

Assim, diversos estudos têm investigado a relação entre as características pessoais e a autoeficácia percebida, por entenderem que tais variáveis podem contribuir para uma maior compreensão dos elementos que influenciam a autoeficácia dos sujeitos. Entende-se que os níveis de autoeficácia mudam ao longo da vida de acordo com as demandas e situações vivenciadas, pois o indivíduo frequentemente passa por mudanças que o fazem reavaliar constantemente suas crenças de eficácia.

Tanto na vida pessoal, social ou profissional, constantes desafios podem contribuir para o aumento ou diminuição dessas crenças. A competitividade, a busca por melhores desempenhos, necessidades de novos treinamentos e a demanda por profissionais altamente capacitados são algumas dessas variáveis.

## 2.6 Autoeficácia e Capacitação Profissional

Atualmente, existem vários estudos cujo enfoque tem sido as ações de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) nas organizações. O interesse crescente em tais estudos pode ser explicado pela necessidade das organizações de manter em seus quadros pessoas qualificadas e em constante atualização no desempenho de suas funções.

Numa breve revisão histórica de treinamento, Malvezzi (1999) observa que a capacitação profissional passou de um elemento técnico para um elemento estratégico na busca pela eficácia organizacional. A capacitação profissional sistematizada que antes atendia a demanda industrial de trabalhadores que pudessem operar máquinas, a partir do século XVIII, passou a ser uma alternativa qualitativa com a evolução tecnológica, a competitividade e a necessidade de contínua atualização. Desse modo, a formação profissional e a atualização tornaram-se essenciais para o sucesso nos negócios.

De maneira geral, a aprendizagem se refere a mudanças que ocorrem no comportamento do indivíduo resultantes de sua interação com o contexto e não apenas de seu amadurecimento. Embora o processo de aprendizagem possa ocorrer espontaneamente, este pode ser planejado e executado através de TD&E. As organizações, de modo geral, utilizam todas essas modalidades de ações educacionais para garantir a formação continuada de seus membros, sendo o treinamento utilizado para a aprendizagem de competências, habilidades e atitudes (CHAs) mais complexas, necessárias ao desempenho competente (ABBAD; BORGES-ANDRADE, 2004).

O treinamento pode ser visto como uma atividade que visa melhorar o desempenho do empregado no cargo que ocupa, ou de acordo com Goldstein (1980), pode ser definido como a aquisição de habilidades, conceitos, ou atitudes que resultam em melhoria do desempenho em um ambiente de trabalho. O desenvolvimento, um conceito mais abrangente, é visto como um “conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem proporcionadas pela organização e que aumenta a possibilidade de crescimento pessoal dos empregados” (PANTOJA et al, 2005, p. 266). A educação, conforme Pantoja et al (2005), refere-se às oportunidades dadas pela organização para que o empregado tenha seu potencial desenvolvido, de forma tal que a aprendizagem de novas habilidades o capacitem a ocupar outros cargos.

Segundo Borges-Andrade e Abbad (1996, p.112) o treinamento “é caracterizado pelo esforço dispendido pelas organizações para propiciar oportunidades de aprendizagem aos seus integrantes”. Os autores acrescentam que os propósitos mais tradicionais do treinamento estão

relacionados à identificação e à superação de deficiências no desempenho dos empregados, à preparação destes para novas funções e ao retreinamento para adaptação da mão-de-obra às novas tecnologias de trabalho.

Meneses e Abbad (2002) salientam que, de forma diferente de desenvolvimento e educação, o conceito de treinamento pode estar associado a intervenções sistematicamente planejadas para gerar melhorias de desempenho em tarefas atuais. Em relação ao desenvolvimento, julgam estar direcionado ao crescimento individual, e a educação está voltada para atividades a serem desempenhadas em um futuro próximo.

Nos estudos de Abbad e Borges-Andrade (2004), as características individuais podem explicar resultados de aprendizagem, pessoas com altos níveis de eficácia e mais jovens aprendem e transferem aprendizagens mais que os outros. Esses autores acreditam que pessoas com elevados índices de autoeficácia aprenderão mais os conteúdos de TD&E do que outros participantes com baixa autoeficácia. Do mesmo modo, Meneses (2002) aponta a autoeficácia como variável explicativa de sucesso dos participantes em TD&E.

Para Bandura (2006), as crenças de eficácia têm um papel chave no desenvolvimento e nas questões ocupacionais. Trabalhadores com elevada autoeficácia buscam seu desenvolvimento profissional e estão receptivos às inovações. Estes tornam sua vida no trabalho mais produtiva e se sentem satisfeitos por poderem reestruturar seus papéis ocupacionais.

Os estudos desenvolvidos sobre o papel da autoeficácia no processo formativo mostram que altos níveis de autoeficácia supõem maior aproveitamento da aprendizagem e a transferência desta para os postos de trabalho. De outro modo, são investigadas maneiras de desenvolver a autoeficácia no processo formativo, ou seja, juntamente com a aprendizagem de habilidades para o desempenho no trabalho, as organizações devem desenvolver as crenças de autoeficácia de seus recursos humanos (MARTÍNEZ; SALANOVA, 2006).

Nessa direção, Abbad e Borges-Andrade (2004) relatam a existência de estudos mostrando que o nível de autoeficácia pode ser modificado por meio de ações de TD&E. Tais achados sugerem a necessidade de mais pesquisas que possam investigar o poder de predição da capacitação profissional em relação às crenças de autoeficácia.

Salas e Cannon-Bowers (2001) citam uma série de estudos, nos quais a autoeficácia é vista como uma variável importante para conduzir melhor a aprendizagem e o desempenho, bem como mediar variáveis pessoais, tais como satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, intenção de deixar o emprego, dentre outras. Além disso, os autores

consideraram necessário mais pesquisas para se compreender melhor os mecanismos da eficácia coletiva na aprendizagem como meio para aumentar o desempenho da equipe.

Uma revisão da literatura na área de treinamento e desenvolvimento feita por Abbad, Pilati e Pantoja (2003) mostra, dentre outras variáveis, a autoeficácia como variável moderadora ou explicativa em resultados de treinamentos, aprendizagem e transferência do treinamento. Por outro lado, os autores apontam também alguns estudos que buscam analisar os efeitos de treinamentos sobre os níveis de autoeficácia dos participantes.

Estudo desenvolvido por Cauble e Thurston (2000) com estudantes de Serviço Social, mostrou diferenças significativas entre o pré-teste e pós-teste de um treinamento a distância, concluindo que após o treinamento os usuários aumentaram o conhecimento, desenvolveram um sentimento de competência na área e tornaram-se mais confortáveis com o uso da tecnologia. Já Decker (1999) verificou que um programa de treinamento, para o uso do computador, provocou mudanças nos níveis de autoeficácia dos funcionários de uma universidade. Estes permaneceram estáveis até dois anos e meio após a realização do curso.

A capacitação profissional, vista como uma necessidade para as organizações se manterem competitivas, pode também ser considerada uma exigência para os profissionais, que entendem a qualificação como meio de garantir sua permanência no mercado de trabalho. Assim, a busca por qualificação pode estar relacionada ao nível de autoeficácia dos profissionais, à medida que indivíduos com alta percepção de eficácia busquem melhorar suas habilidades, para que estas estejam de acordo com suas crenças.

Por outro lado, quanto maior o nível de capacitação profissional do indivíduo mais confiança ele pode adquirir em relação as suas habilidades, aumentando sua autoeficácia no desempenho de suas funções. Desse modo, a capacitação profissional tanto pode influenciar os níveis de autoeficácia, como a busca dessa capacitação pode ser resultado de tais níveis de eficácia, tornando-se um movimento circular bidirecional.

Diante dessas considerações, o modelo apresentado na Figura 3 representa graficamente a investigação proposta entre características sociodemográficas, capacitação profissional e a autoeficácia no trabalho. Como foi visto, verificar-se-á o grau de associação dessas variáveis com os níveis de autoeficácia dos sujeitos envolvidos na pesquisa.

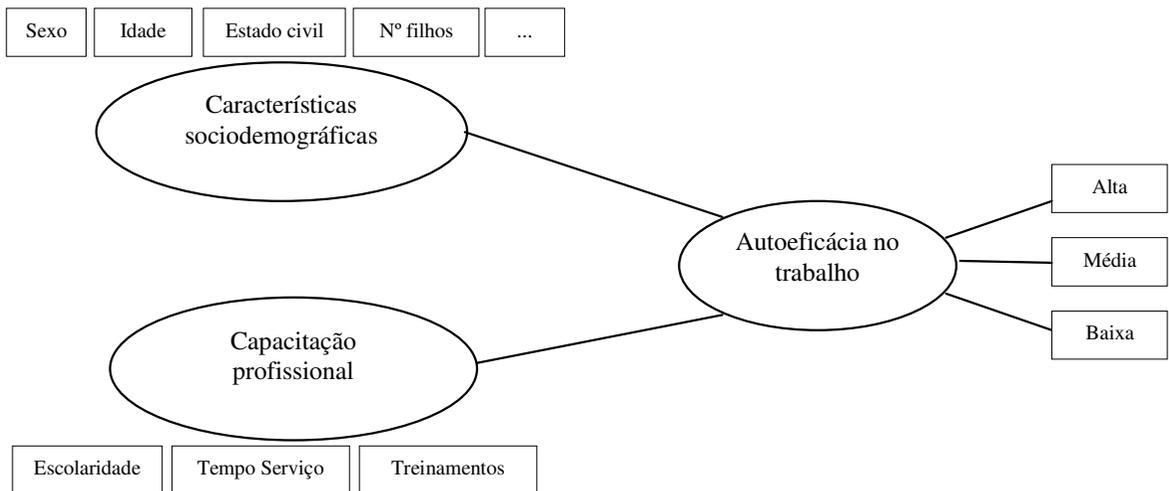


Figura 3 – Modelo da pesquisa  
 Fonte: Elaboração própria, 2010.

A seguir, o Quadro 1 apresenta uma síntese da revisão da literatura, com os principais autores citados e o foco principal dos estudos abordados.

<b>Autores</b>	<b>Estudos desenvolvidos</b>
Azzi e Polydoro (2006)	Apresentação das produções de Bandura, com ênfase na Teoria Social Cognitiva e Autoeficácia.
Bandura (1977, 1989, 1993, 1994, 1997, 2001, 2006, 2008)	O desenvolvimento, os pressupostos teóricos, a evolução da Teoria Social Cognitiva e da Autoeficácia. A perspectiva e as características da agência humana, a modelação social, as fontes de autoeficácia, o modelo de reciprocidade triádica, as funções autoregulatórias do sistema self. Os princípios da teoria da autoeficácia e suas aplicações nos diversos campos de atividade humana. A autoeficácia coletiva.
Pajares e Olaz (2008)	Introdução à Teoria Social Cognitiva. O papel das crenças de autoeficácia, como são criadas e como estas influenciam o funcionamento humano.
Costa (2003, 2008)	A Teoria Social Cognitiva. A autoeficácia como construto central da Teoria Social Cognitiva, implicações e aplicações. A autoeficácia e burnout. A aprendizagem por meio da modelação.
Martínez e Salanova (2006)	As crenças de eficácia no ambiente de trabalho. O efeito das crenças de eficácia nos processos formativos para adquirir novas competências e para transferir o aprendizado ao posto de trabalho. A autoeficácia como atenuante dos fatores estressores. A necessidade do conhecimento a respeito da geração e desenvolvimento das crenças de eficácia no âmbito dos recursos humanos.
Bzuneck (2000)	As crenças de eficácia dos professores. Consequências das crenças de eficácia nos professores. Origens das crenças de autoeficácia. Crenças de eficácia e influência de grupo.

Autores	Estudos desenvolvidos
Abbad e Borges-Andrade (2004)	As concepções e teorias de aprendizagem. Aprendizagem no trabalho e nas organizações. Medidas de aprendizagem e de transferência. Como as características dos indivíduos podem facilitar os processos de aprendizagem e sua transferência. Interações entre características, contextos de ensino e contextos organizacionais que apóiam esses processos. Aprendizagem, treinamento, desenvolvimento e educação em ambientes organizacionais.
Pantoja et al (2005)	Os valores individuais e percepções de suporte organizacional à transferência de treinamento como preditores do impacto do treinamento no trabalho. Revisões de literatura apontam que a autoeficácia exerce influência positiva sobre a aprendizagem e desempenhos dos treinandos.
Meneses e Abbad (2002)	O relacionamento entre características dos treinamentos, características da clientela (autoeficácia, motivação para o treinamento, locus de controle e características demográficas), suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho.
Abbad, Pilati e Pantoja (2003)	Revisão da literatura em treinamento e desenvolvimento (T&D), com enfoque em avaliação de treinamento. Dentre os principais resultados das pesquisas estrangeiras, a autoeficácia tem se mostrado uma importante variável moderadora e explicativa do sucesso dos participantes em treinamentos.
Pilati e Borges-Andrade (2005)	O papel exercido pelo treinando no ambiente posterior ao treinamento e estratégias para aplicação no trabalho do aprendido.
Betz (2004a, 2004b, 2007) Betz e Hackett (1981)	A influência da autoeficácia na escolha de carreira. O aconselhamento de carreira baseado na teoria da autoeficácia. As diferenças de escolhas entre homens e mulheres, em função da autoeficácia percebida. Elementos preditores de autoeficácia na tomada de decisão de carreira. Pesquisas recentes e direções emergentes relacionadas à autoeficácia na carreira.
Lent et al (2005), Gushue (2006), Betz (2007)	A aplicabilidade das teorias social cognitiva e da autoeficácia em função do sexo e origem étnica.

Quadro 1 – Síntese da revisão da literatura

Fonte: Elaboração própria, 2010.

A síntese apresentada no Quadro 1 mostra a TSC e a autoeficácia como foco de vários estudos. A partir do pensamento de Bandura (1977) vários pesquisadores se dedicam ao estudo da autoeficácia, vista como uma variável que influencia o comportamento humano em diversos campos de atuação. Esses estudos abordam os pressupostos teóricos, implicações e aplicações das teorias e construtos, revelando o papel das crenças de autoeficácia, como são criadas e como estas influenciam o funcionamento humano.

Voltados para o ambiente de trabalho e de aprendizagem, destacam-se estudos que enfocam as crenças de autoeficácia como mediadoras e facilitadora de processos, atenuantes em situações estressoras e influenciadoras nas tomadas de decisão. As crenças de eficácia tornam-se objeto de estudos, nos quais se verificam influências e relações existentes entre tais crenças, variáveis do contexto e características pessoais.

### 3 METODOLOGIA

De acordo com Richardson (2008), o método de investigação precisa estar adequado ao tipo de estudo que se deseja realizar, mas é a natureza do problema que determina a escolha do método. Desse modo, para atender aos objetivos anteriormente apresentados, o método quantitativo apresenta-se como mais apropriado ao estudo.

O presente estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), sendo aprovado conforme Parecer nº 243/2009 (Anexo A). Tal aprovação confirma o respeito aos princípios éticos dos participantes, a adequação do estudo aos princípios científicos e a possibilidade de gerar conhecimentos. Esta pesquisa contou ainda com o apoio técnico da Consultoria em Estatística (CONSULEST) do Departamento de Estatística da UFRN no cálculo da amostra e na análise dos dados.

#### 3.1 Tipo de Estudo

A pesquisa é do tipo descritiva e a natureza do estudo quantitativa. Foram utilizadas técnicas estatísticas tanto na coleta como no tratamento dos dados. Segundo Roesch (1999), o método quantitativo permite ao pesquisador, por meio da utilização de dados padronizados, elaborar sumários, comparações e generalizações. E ainda, de acordo com Richardson (2008), busca garantir a precisão dos resultados, evitando distorções de análise e interpretação.

Para Gil (1999, p. 44), as pesquisas descritivas têm como objetivo “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. Desse modo, o presente estudo tem natureza descritiva, uma vez que se pretende descrever as características dos profissionais em estudo, mensurando e comparando as variáveis previamente estabelecidas. Diante de um modelo teórico já constituído, pretende-se examinar como esses aspectos emergem nesta população.

A partir de um conjunto de características quantitativas e qualitativas observadas espera-se organizar, resumir e descrever aspectos importantes dessas características. Busca-se comparar as variáveis investigadas por meio de gráficos, tabelas e medidas de síntese como porcentagens, índices e médias. Além disso, por meio da aplicação de testes e análises

estatísticas, busca-se clareza na interpretação das variáveis investigadas entre o grupo de servidores.

### **3.2 Universo da Pesquisa**

O campo escolhido para a aplicação da pesquisa foi a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), localizada em Natal, no Estado do Rio Grande do Norte. O motivo dessa escolha se deu em função da receptividade da instituição no desenvolvimento de estudos dessa natureza.

A UFRN é uma organização pública, autarquia, fundada em 25 de junho de 1958, vinculada ao Ministério da Educação e do Desporto (UFRN, 2002). Em maio de 2007 essa Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) contava com 3.181 servidores técnico-administrativos, 1.582 docentes efetivos, além de estagiários e funcionários terceirizados (UFRN, 2007).

A população desta pesquisa compreendeu 613 servidores que exerciam o cargo de Assistentes em Administração da UFRN. A amostra estratificada resultou num tamanho amostral de 237 servidores, com a inclusão de aproximadamente 20% a mais, totalizando 289 servidores.

Para que fosse possível uma comparação entre os dados reais e a amostra obtida na pesquisa, foi solicitado ao Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da UFRN um perfil dos Assistentes em Administração de acordo com os dados existentes em seu banco de dados. O resultado é apresentado na Tabela 11 (Apêndice A), e este retrata a representatividade das características sociodemográficas da população. É importante ressaltar que a amostra em estudo foi calculada em junho de 2009 e os dados reais se referem a maio de 2010.

De acordo com a Lei 11.091 (BRASIL, 2005), que regulamenta a estrutura do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação no âmbito das IFES, o Assistente em Administração se enquadra no nível de classificação D. Esse nível de classificação se refere ao conjunto de cargos da mesma hierarquia, classificados a partir de vários requisitos, tais como escolaridade, responsabilidades, conhecimentos e habilidades, dentre outros, para o desempenho de suas atribuições.

Atualmente, ao ingressar na IFES é exigido do Assistente em Administração o ensino médio profissionalizante ou ensino médio completo, sendo o seu enquadramento no nível de classificação D e nível de capacitação I. Esse nível de capacitação irá variar de I a IV, de acordo com a capacitação profissional do servidor após o seu ingresso na instituição.

Basicamente, as atividades do Assistente em Administração consistem em dar suporte administrativo e técnico às áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender usuários, fornecendo e recebendo informações; tratar de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; preparar relatórios e planilhas; executar serviços nas áreas de escritório; assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

### **3.3 Coleta de Dados**

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário (Apêndice B) com questões fechadas e abertas para os dados sociodemográficos e informações sobre a capacitação profissional dos sujeitos pesquisados. Além dessas questões, foram elaboradas 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 4 pontos, variando de “de modo nenhum é verdade” a “totalmente verdade”.

Conforme demonstram Pajares e Olaz (2008), as avaliações de autoeficácia que utilizam medidas gerais criam problemas em relação ao poder preditivo, obscurecendo o que está sendo avaliado. De outro modo, em um contexto específico haverá uma melhor previsão e melhores explicações dos resultados. Por isso, optou-se por adaptar o questionário EAEGP à situação de trabalho, como o fizeram Quijano e Navarro Cid (2000). Assim, a expressão “no trabalho” foi adicionada às afirmações relacionadas à percepção de eficácia dos envolvidos na pesquisa.

O pré-teste foi realizado com o objetivo de verificar a compreensão dos sujeitos em relação a elaboração das questões. Após a realização deste, foram efetuadas modificações na redação e apresentação das questões, no intuito de torná-las mais claras e facilitar o preenchimento do questionário. Vale salientar que os participantes do pré-teste não foram incluídos na amostra selecionada para o estudo.

Embora fosse necessária uma amostra de 237 pessoas, conseguiu-se 289 respondentes na aplicação dos questionários. A pesquisa foi realizada entre os meses de setembro a novembro de 2009. Para isso, essa pesquisadora visitou os setores da UFRN, convidando os Assistentes em Administração a participarem da pesquisa. Aos que aceitavam o convite, foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice C) e o questionário (Apêndice B).

Na data marcada (em geral, uma semana depois da entrega), a pesquisadora voltava para buscar os questionários. Caso algum participante não tivesse respondido o questionário e demonstrasse que não tinha tempo ou interesse em respondê-lo, o questionário e o TCLE eram recolhidos e repassados a outro participante.

Foram excluídos da amostra os Assistentes em Administração que não se encontravam no local de trabalho, por razões variadas, tais como férias, licença, viagem, ou ainda por não se encontrar no setor em razão da própria atividade. Além desses, alguns Assistentes em Administração se negaram a participar da pesquisa, alegando motivos pessoais, como estar prestes a se aposentar, estar muito atarefado ou ainda por razões não explicitadas.

### **3.4 Análise dos Dados**

Inicialmente, utilizou-se a estatística descritiva com o cálculo de medidas de tendência central e dispersão. A análise descritiva buscou a caracterização do perfil sociodemográfico, identificação dos níveis de capacitação e níveis de autoeficácia no trabalho (AET) dos sujeitos envolvidos na pesquisa. Posteriormente, utilizaram-se alguns métodos estatísticos, como teste de confiabilidade alfa de Cronbach, Análise de Agrupamentos, e o teste Qui-quadrado de Pearson. Para o desenvolvimento das análises, foram utilizados os programas de domínio público R versão 2.9.2 e o Minitab versão 15.

O teste de confiabilidade alfa de Cronbach é uma medida diagnóstica que avalia a consistência interna dos instrumentos. De acordo com Hair et al (2005), essa medida tem sido 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 com respeito às variáveis

(características) que neles foram medidas, e os elementos em grupos diferentes sejam heterogêneos em relação a estas 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 que por sua vez é um dos métodos mais utilizados por buscar minimizar a soma de quadrados dentro de cada grupo. A distância euclidiana foi utilizada para verificar a proximidade entre os elementos (JOHNSON; WICHERN, 2007).

Diante disso, foram realizadas alocações dos elementos em três clusters, classificados em cluster 1 como sendo Alta autoeficácia; cluster 2 classificado em Média autoeficácia e o cluster 3, como sendo Baixa autoeficácia. Essa classificação foi definida através da média geral de cada cluster. No final do processo, para interpretá-los, os grupos formados podem ser caracterizados usando estatísticas descritivas e testes de associações entre variáveis.

O teste Qui-quadrado é um teste *não paramétrico*, ou seja, não depende de parâmetros populacionais, como média e variância. Este teste objetiva verificar se a frequência absoluta observada de uma variável é significativamente diferente da distribuição de frequência absoluta esperada (AGRESTI, 1990). No teste Qui-quadrado de Pearson foi considerado um nível de significância  $\alpha = 5\%$ .

Desse modo, o teste foi utilizado para verificar se a frequência esperada das variáveis categóricas se desvia significativamente ou não da frequência com que é esperada, avaliando-se a associação entre as variáveis. Assim, pode-se dizer que não existe associação entre duas variáveis se as diferenças entre as frequências observadas e as esperadas em cada categoria forem muito pequenas, próximas a zero.

### **Estatística do Teste Qui-Quadrado:**

---

sendo  $O_i$  a frequência observada e  $E_i$  a frequência esperada na suposição de independência. Esta estatística tem distribuição Qui-quadrado com  $(r-1) \times (c-1)$  graus de liberdade, sendo  $r$  o número de categorias da variável independente e  $c$  o número de categorias da variável dependente.

#### **4 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO, NÍVEIS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E NÍVEIS DE AUTOEFICÁCIA NO TRABALHO DOS ASSISTENTES EM ADMINISTRAÇÃO DA UFRN**

Neste capítulo, apresenta-se toda a análise estatística realizada na amostra e os resultados obtidos. Primeiramente, foi caracterizado o perfil do profissional em estudo por meio dos dados sociodemográficos. Em seguida, verificam-se os níveis de capacitação profissional e os níveis de autoeficácia no trabalho. Posteriormente, com a análise de cluster, classificam-se os grupos em Baixa, Média e Alta autoeficácia, descrevendo-se o grau de associação entre os dados sociodemográficos e de capacitação profissional com os níveis de autoeficácia no trabalho dos participantes da pesquisa.

##### **4.1 Perfil Sociodemográfico dos Assistentes em Administração**

Para a caracterização dos participantes desta pesquisa, foram levantados no questionário os seguintes dados sociodemográficos: sexo, idade, cor ou raça, estado civil, número de filhos, idade do filho mais novo, número de pessoas que moram na casa, renda familiar bruta, existência de ocupação fora da organização, composição da renda, se é ou não arrimo de família, religião, existência de deficiência física, ocupação e escolaridade dos pais.

Conforme será visto na apresentação dos dados, algumas pessoas deixaram de responder uma ou outra questão. A falta dessas informações faz com que haja variação na frequência total de algumas variáveis, já que esses dados foram excluídos por serem considerados dados perdidos.

Na Tabela 2, são mostradas as variáveis sociodemográficas de cunho pessoal. A amostra em estudo é constituída por 289 pessoas, sendo 51,6% mulheres e 48,4% homens. Em relação à faixa etária dos participantes, observa-se que mais da metade deles (58,2%) está entre 39 e 58 anos, estando o maior número na faixa entre 49 e 58 anos. A cor ou raça branca foi declarada por 58,0%, seguida da parda por 35,3%. A maioria dos participantes é casada, representada por 49,3%, e 39,2% de pessoas solteiras. A religião predominante é a católica com 67,8% dos participantes e apenas 2,4% das pessoas possui alguma deficiência física.

Tabela 2 – Frequência e porcentagem das variáveis sociodemográficas pessoais

<b>Variáveis Sociodemográficas</b>	<b>Frequência</b>	<b>% (*)</b>
<b>GÊNERO</b>		
Feminino	149	51,6%
Masculino	140	48,4%
<b>IDADE</b>		
19 a 28	74	26,2%
29 a 38	30	10,6%
39 a 48	66	23,4%
49 a 58	98	34,8%
59 a 69	14	5,0%
<b>COR OU RAÇA</b>		
Branca	164	58,0%
Preta	11	3,9%
Amarela	7	2,5%
Parda	100	35,3%
Indígena	1	0,4%
<b>ESTADO CIVIL</b>		
Solteiro	113	39,2%
Casado/Junto	142	49,3%
Viúvo	6	2,1%
Divorciado/Separado	27	9,4%
<b>RELIGIÃO</b>		
Católica	196	67,8%
Evangélica	35	12,1%
Espírita	19	6,6%
Sem religião	31	10,7%
Outras	8	2,8%
<b>PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA</b>		
Sim	7	2,4%
Não	281	97,6%

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

(\*) Percentuais sobre o total de respondentes.

A Tabela 3 mostra as variáveis sociodemográficas relativas à família dos participantes da pesquisa. Nela pode-se observar que 40,6% das pessoas não têm filhos e 40,3% têm de um a dois filhos. A idade do filho mais novo, para a maioria dos pais, está na faixa de 19 a 29 anos, o que corresponde a 26,0% dos participantes. Já o número de pessoas que moram na casa para a maioria (53,7%) é de três a quatro pessoas. A renda familiar bruta declarada por 68,2% dos participantes está entre R\$ 1.300,00 e R\$ 5.000,00, sendo 51,1% dos participantes arrimo de família.

Tabela 3 – Frequência e porcentagem das variáveis sociodemográficas familiares

<b>Variáveis Sociodemográficas</b>	<b>Frequência</b>	<b>% (*)</b>
<b>NÚMERO DE FILHOS</b>		
Não tem filhos	117	40,6%
1 a 2	116	40,3%
3 a 4	52	18,1%
5 a 6	3	1,0%
<b>IDADE DO FILHO MAIS NOVO</b>		
Não tem filhos	117	41,1%
0 a 8 anos	32	11,2%
9 a 18 anos	52	18,2%
19 a 29 anos	74	26,0%
30 a 38 anos	10	3,5%
<b>NÚMERO DE PESSOAS NA CASA</b>		
1 a 2	63	22,1%
3 a 4	153	53,7%
5 a 6	63	22,1%
7 a 9	6	2,1%
<b>RENDA FAMILIAR BRUTA</b>		
R\$ 1.300,00 a R\$ 3.000,00	79	28,8%
R\$ 3.100,00 a R\$ 5.000,00	108	39,4%
R\$ 5.182,00 a R\$ 7.000,00	44	16,1%
R\$ 7.500,00 a R\$ 9.000,00	24	8,8%
R\$ 9.500,00 a R\$ 19.000,00	19	6,9%
<b>CHEFE OU ARRIMO DE FAMÍLIA</b>		
Sim	145	51,1%
Não	139	48,9%

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

(\*) Percentuais sobre o total de respondentes.

Além dessas variáveis, foram pesquisadas as ocupações e escolaridades dos pais (Tabelas 4 e 5), com o intuito de verificar se existe associação destas com os níveis de autoeficácia de seus filhos.

Como já era esperado, em função da existência de um grande número de ocupações existentes no mercado de trabalho, surgiram várias ocupações, as quais foram agrupadas de acordo com as maiores frequências, bem como pela possibilidade de agrupamento em função da escolaridade. No Apêndice D, o Quadro de ocupações dos pais mostra como foram agrupadas as profissões por escolaridade.

Tabela 4 – Frequência e porcentagem das ocupações dos pais

Ocupação	Pai		Mãe	
	Frequência	%	Frequência	%
Agricultor / Agropecuarista / Fazendeiro	28	9,7%	5	1,7%
Aposentado	32	11,1%	21	7,3%
Comerciante	28	9,7%	6	2,1%
Costureira	-	-	11	3,8%
Do lar	-	-	149	51,6%
Funcionário Público	44	15,2%	26	9,0%
Militar	37	12,8%	-	-
Professor	7	2,4%	22	7,6%
Outras Ocupações / Nível superior	47	16,3%	26	9,0%
Outras Ocupações / Nível médio	16	5,5%	11	3,8%
Outras Ocupações / Nível fundamental	35	12,1%	7	2,4%
Outras Ocupações / Analfabeto	9	3,1%	3	1,0%
Não sabem / não responderam	6	2,1%	2	0,7%
Total	289	100,0%	289	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

Apesar da variedade de ocupações identificadas na pesquisa, observa-se que em relação aos pais as ocupações com maior destaque foram aposentados, funcionários públicos, militares e outras ocupações de nível superior, que somadas correspondeu a 55,4% das ocupações declaradas. Em relação às mães a ocupação de maior frequência foi a *do lar*, com 51,6% das respostas.

Quanto aos níveis de escolaridade dos pais dos Assistentes em Administração, observa-se uma maior concentração no ensino fundamental incompleto, sendo o percentual idêntico (25,6%) tanto para pais como para mães. O somatório dos percentuais dos níveis de escolaridade até ensino médio completo é 72,0% para os pais e 75,8% para as mães.

Tabela 5 – Frequência e porcentagem da escolaridade dos pais

Escolaridade	Pai		Mãe	
	Frequência	%	Frequência	%
Analfabeto	23	8,0%	21	7,3%
Ensino fundamental incompleto	74	25,6%	74	25,6%
Ensino fundamental completo	41	14,2%	45	15,6%
Ensino médio incompleto	17	5,9%	15	5,2%
Ensino médio completo	53	18,3%	64	22,1%
Ensino técnico	12	4,2%	8	2,8%
Ensino superior	48	16,6%	45	15,6%
Ensino tecnológico	3	1,0%	1	0,3%
Pós-graduação	13	4,5%	13	4,5%
Não sabe / Não responderam	5	1,7%	3	1,0%
Total de respondentes	289	100,0%	289	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

Em resumo, o perfil sociodemográfico dos Assistentes em Administração da UFRN, pode ser descrito da seguinte forma: embora as características sejam bem distribuídas, tem-se uma divisão equilibrada entre homens e mulheres, estando a maioria deles (59,9%) com idade acima de 40 anos, casados (49,3%), de cor ou raça branca (58%) e religião católica (67,8%). A maioria das pessoas é arrimo de família (51,1%), são famílias com até quatro pessoas (75,8%), com filhos (59,4%) de todas as faixas etárias. A ocupação das mães da maioria é *do lar* (51,6%), com escolaridade até ensino médio completo para pais (72%) e mães (75,8%).

#### 4.2 Níveis de Capacitação Profissional dos Assistentes em Administração

O nível de capacitação significa a “posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso” (BRASIL, 2005, p.2). Neste estudo, porém, para compor os níveis de capacitação profissional de uma maneira mais ampla, foram considerados escolaridade, tempo de serviço, nível de capacitação, profissão formal e número de treinamentos realizados.

A Tabela 6 mostra as variáveis relativas à capacitação profissional dos participantes da pesquisa. Observa-se que 55,4% dos participantes estavam cursando ou já tinham curso superior e que 15,6% tinham especialização ou mestrado.

O elevado número de respondentes (72,4%) que estava cursando ou já havia concluído o curso superior, especialização e mestrado pode ser explicado pela Lei 11.091, de 2005, que instituiu o incentivo à qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular (BRASIL, 2005).

Em relação ao tempo de serviço, 80,2% dos participantes não trabalharam ou trabalharam menos de cinco anos antes de ingressar na UFRN. Essa informação demonstra que as pessoas entram jovens na carreira e nela permanecem até a aposentadoria. O Apêndice A, com números reais, confirma que a população permanece na instituição por um longo período.

Observa-se ainda que 51,3% dos participantes da pesquisa tinham mais de 20 anos de trabalho na UFRN, enquanto que 30,7% tinham menos de cinco anos. Por meio das informações fornecidas pelo DAP, observa-se a contratação de 203 servidores (30,8% da população) para o cargo Assistente em Administração entre 2008 a abril/2010. Dessa forma, é possível justificar a lacuna existente em relação ao tempo de serviço, o que demonstra um longo período sem contratação.

A maioria dos participantes, 67,7%, respondeu que não estava participando de nenhum curso/treinamento no momento da pesquisa e que o número de cursos/treinamentos realizados na UFRN foi entre um a cinco para 71,5% dos participantes. Quando questionados sobre a participação de cursos/treinamentos, por iniciativa própria fora da UFRN, 49,6% responderam que não haviam participado de nenhum e 46,0% participaram de um a cinco cursos/treinamentos.

Tabela 6 – Frequência e porcentagem das variáveis de capacitação profissional

Variáveis de capacitação profissional	Frequência	% (*)
<b>ESCOLARIDADE</b>		
Ensino fundamental	1	0,3%
Ensino médio completo	61	21,1%
Ensino técnico incompleto / completo	18	6,2%
Ensino superior incompleto	56	19,4%
Ensino superior completo	104	36,0%
Ensino tecnológico incompleto / completo	4	1,4%
Especialização / Mestrado	45	15,6%

<b>Variáveis de capacitação profissional</b>	<b>Frequência</b>	<b>% (*)</b>
<b>TEMPO DE SERVIÇO ANTERIOR À UFRN</b>		
Nenhum	119	41,5%
03 meses a 5 anos	111	38,7%
05 anos e 1 mês a 10 anos	38	13,2%
10 anos e 1 mês a 20 anos	14	4,9%
20 anos e 1 mês a 26 anos e 07 meses	5	1,7%
<b>TEMPO DE SERVIÇO NA UFRN</b>		
Menos de 1 ano	53	18,5%
1 ano e 1 mês a 5 anos	35	12,2%
5 anos e 1 mês a 10 anos	26	9,1%
10 anos e 1 mês a 15 anos	3	1,0%
15 anos e 1 mês a 20 anos	22	7,7%
20 anos e 1 mês a 25 anos	23	8,0%
25 anos e 1 mês a 30 anos	73	25,5%
30 anos e 1 mês a 39 anos e 10 meses	51	17,8%
<b>PARTICIPANDO ATUALMENTE DE CURSO / TREINAMENTO</b>		
Sim	93	32,3%
Não	195	67,7%
<b>PARTICIPAÇÃO EM CURSOS / TREINAMENTOS REALIZADOS NA UFRN (APROXIMADAMENTE)</b>		
Nenhum curso ou treinamento	27	10,0%
1 a 5	193	71,5%
6 a 10	39	14,4%
Acima de 10	11	4,1%
<b>PARTICIPAÇÃO EM CURSOS / TREINAMENTOS REALIZADOS FORA DA UFRN POR INICIATIVA PRÓPRIA</b>		
Nenhum curso ou treinamento	138	49,6%
1 a 5	128	46,0%
6 a 10	7	2,5%
Acima de 10	5	1,8%
<b>NÍVEL DE CAPACITAÇÃO (**)</b>		
DI	50	17,8%
DII	82	29,2%
DIII	79	28,1%
DIV	70	24,9%

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

(\*) Percentuais sobre o total de respondentes.

(\*\*) O nível de capacitação é determinado pelo tempo de serviço e carga horária dos treinamentos realizados.

A análise das profissões formais mostrou que 52,2% dos participantes declararam uma profissão relacionada à formação superior ou pós-graduação, enquanto que 30,0% não

identificaram uma profissão formal, declarando apenas o ensino médio. As profissões formais, declaradas pelos participantes da pesquisa, encontram-se no Apêndice E.

O nível de capacitação é uma informação que consta no contracheque do funcionário. A Tabela 6 mostra que 47% dos participantes estavam nos níveis DI e DII e 53% estavam nos níveis DIII e DIV.

Como foi visto, em relação aos níveis de capacitação profissional, observa-se a predominância de dois grupos de servidores: o primeiro, composto por Assistentes em Administração contratados recentemente (30,7%) e outro, com longo tempo de serviço na UFRN (59%). Apesar dessa diferença, observa-se que a maioria (72,4%) tem formação acima do requisito mínimo para o cargo, quer seja pelo fato de serem jovens e estarem buscando a formação superior, ou pelo incentivo à qualificação prevista em Lei a partir de 2005. Além disso, o fator tempo de serviço pode estar influenciando a participação em cursos ou treinamentos (um a cinco cursos para 71,5%), bem como os níveis de capacitação destes servidores.

### **4.3 Níveis de Autoeficácia no Trabalho dos Assistentes em Administração**

A escala utilizada para medir os níveis de autoeficácia foi desenvolvida por Matthias, Jerusalém e Ralf Schwarzer em 1979 e originalmente continha 20 itens. Em 1981 ela foi reduzida para 10 itens e adaptada para 28 idiomas. Essa escala foi aplicada em 25 países, com 19.120 pessoas, permitindo aos pesquisadores considerarem que a Autoeficácia Geral Percebida trata-se de um construto unidimensional e universal (SCHOLZ et al, 2002).

Conforme dito anteriormente, neste estudo a escala foi adaptada à situação de trabalho, sendo sua consistência interna medida por meio do teste alfa de Cronbach. O resultado foi de 0,829, o que demonstrou uma boa confiabilidade do instrumento para medir os níveis de AET.

O Quadro 2 mostra as variáveis de AET verificadas na pesquisa.

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 que posso lidar, eficientemente, com acontecimentos inesperados, no trabalho.
A5	Graças às minhas qualidades, eu sei como lidar com situações imprevistas, no trabalho.
A6	Eu 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 eu consigo encontrar diversas soluções.
A9	Se eu tiver com problemas no trabalho, geralmente sei lidar com isso.
A10	Quando tenho um problema no trabalho, geralmente me ocorrem várias alternativas para resolvê-lo.

Quadro 2 – Variáveis de autoeficácia no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

Dos 289 questionários obtidos, apenas dez deixaram de responder alguma pergunta referente aos níveis de AET, motivo pelo qual foram considerados dados perdidos (*missing values*) e excluídos da análise.

De acordo com as orientações de Schwarzer (2009), não existe uma pontuação de corte, na qual as pessoas são categorizadas em pouco autoeficazes (autoeficácia baixa) ou muito autoeficazes (autoeficácia elevada). O autor sugere estabelecer grupos com base na distribuição empírica de uma determinada população. Faz-se uma divisão mediana da amostra e a partir daí se define um ponto de corte próximo da mediana.

Partindo desse pressuposto e conforme mencionado na metodologia, realizou-se a análise de cluster para a classificação dos sujeitos por níveis de AET. Inicialmente, a divisão da amostra em dois grupos (Alta e Baixa AET) resultou em pouca diferenciação entre os mesmos. A partir daí, optou-se pela divisão em três grupos (Alta, Média e Baixa), com o propósito de melhorar a identificação dos grupos.

Tabela 7 – 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.

(\*) Percentuais 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% das pessoas se encontra no nível Baixa AET. Mesmo assim, essas pessoas, classificadas com Baixa autoeficácia, apresentaram uma média (2,7) próxima da média geral, vista em outros estudos.

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

A Tabela 8 mostra as médias e medianas das variáveis de AET investigadas, classificadas de acordo com os níveis dos grupos.

Tabela 8 – Comportamento médio das variáveis de AET por clusters, em Assistentes em Administração da UFRN

Variável	Clusters					
	Alta AET		Média AET		Baixa AET	
	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana
A 1	3,8	4,0	3,0	3,0	2,8	3,0
A 2	3,1	3,0	2,8	3,0	2,2	2,0
A 3	3,9	4,0	3,2	3,0	2,7	3,0
A 4	3,7	4,0	3,3	3,0	2,8	3,0
A 5	3,8	4,0	3,4	4,0	2,8	3,0
A 6	3,8	4,0	3,6	4,0	3,0	3,0
A 7	3,5	4,0	3,2	3,0	2,8	3,0
A 8	3,6	4,0	3,1	3,0	2,7	3,0
A 9	3,8	4,0	3,3	3,0	2,8	3,0
A 10	3,4	3,0	3,3	3,0	2,7	3,0
<b>Geral</b>	<b>3,6</b>	<b>4,0</b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>	<b>2,7</b>	<b>3,0</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

O Gráfico 1 também 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. Observa-se que tanto o grupo Média AET quanto o grupo Baixa AET seguem a mesma tendência no padrão de respostas, havendo uma diferenciação apenas nos valores atribuídos.

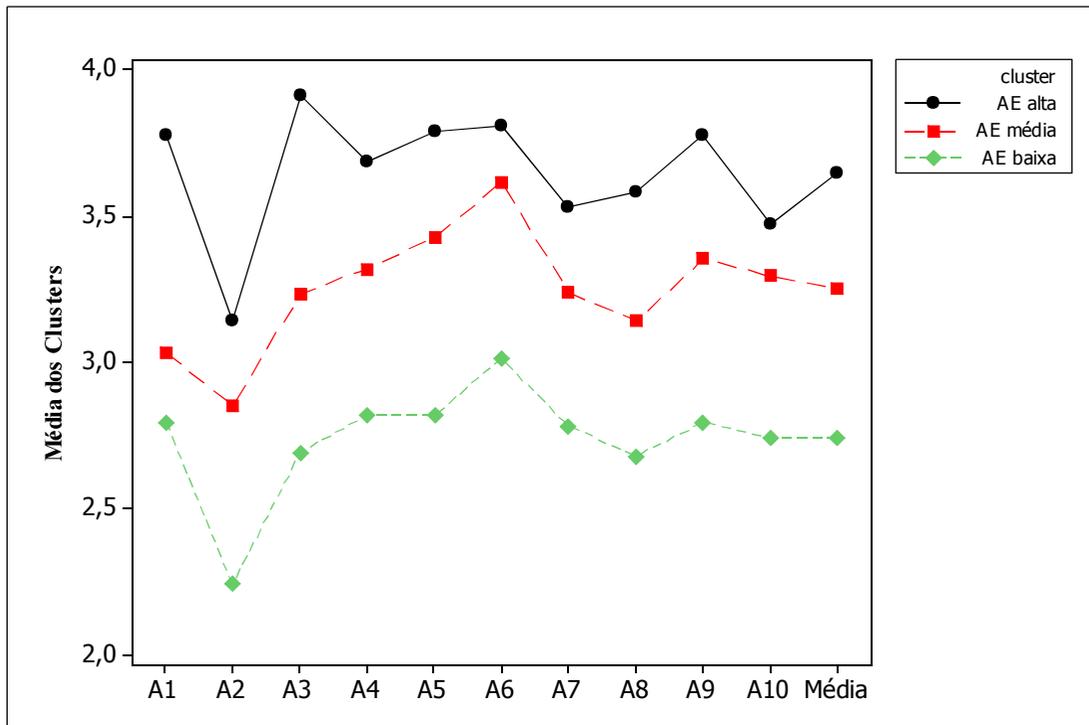


Gráfico 1 – Comportamento médio das variáveis autoeficácia, por clusters, dos Assistentes em Administração da UFRN.

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

Ainda em relação aos dois grupos, é possível verificar que, de todas as variáveis, a variável 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 esteja mais ligada ao empenho pessoal, do que para o grupo Alta AET.

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

Em relação à variável A2, nota-se 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, eu 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 de vida das pessoas, por influenciar quais os tipos de atividades e ambientes as pessoas escolhem. As pessoas evitam atividades e situações com as quais elas acreditam que não sejam capazes de lidar. Por meio dessas escolhas, as pessoas cultivam diferentes competências, interesses e redes sociais que determinam os cursos de suas vidas.

#### 4.4 Caracterização dos Grupos por Níveis de AET versus Variáveis Sociodemográficas e Capacitação Profissional.

Os resultados do teste Qui-quadrado realizado para testar a associação entre as variáveis sociodemográficas e de capacitação profissional em relação aos níveis de AET (Alta, Média e Baixa) são apresentados na Tabela 9 e 10. O nível de significância estabelecido foi de  $\alpha = 5\%$ , sendo rejeitada a hipótese de independência para a variável *cor ou raça*, ou seja, há evidências de que exista 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 9, o valor-p referente às demais variáveis demonstram que não existe diferença significativa nos níveis de autoeficácia em relação a essas variáveis. No entanto, é possível tecer algumas considerações quanto à distribuição dos sujeitos nos três grupos.

Tabela 9 – Características sociodemográficas dos Assistentes em Administração da UFRN, por cluster, utilizando o teste Qui-quadrado

Variáveis Sociodemográficas	Cluster						Valor-p
	Alta AET		Média AET		Baixa AET		
	N	%(*)	N	%(*)	N	%(*)	
<b>SEXO</b>							
Feminino	38	26,4%	65	45,1%	41	28,5%	0,758
Masculino	41	30,4%	57	42,2%	37	27,4%	
<b>FAIXA ETÁRIA</b>							
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%	

Variáveis Sociodemográficas	Cluster						Valor-p
	Alta AET		Média AET		Baixa AET		
	N	%(*)	N	%(*)	N	%(*)	
<b>COR OU RAÇA</b>							
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%	
<b>RELIGIÃO</b>							
Católica	54	28,6%	81	42,9%	54	28,6%	0,891
Evangélico	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%	
<b>ESTADO CIVIL</b>							
Solteiro	32	29,4%	49	45,0%	28	25,7%	0,941
Casado/junto	37	27,2%	61	44,9%	38	27,9%	
Viúvo	2	33,3%	2	33,3%	2	33,3%	
Divorciado/separado	7	25,9%	10	37,0%	10	37,0%	
<b>DEFICIÊNCIA FÍSICA</b>							
Sim	0	0,0%	4	57,1%	3	42,9%	0,235
Não	79	29,0%	118	43,4%	75	27,6%	
<b>NÚMERO DE FILHOS</b>							
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%	
<b>NÚMERO DE PESSOAS NA CASA</b>							
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%	
<b>CHEFE OU ARRIMO DE FAMÍLIA</b>							
Sim	45	31,5%	60	42,0%	38	26,6%	0,553
Não	34	25,6%	60	45,1%	39	29,3%	
<b>OCUPAÇÃO FORA DA UFRN</b>							
Sim	16	34,8%	18	39,1%	12	26,1%	0,563
Não	63	27,0%	104	44,6%	66	28,3%	
<b>ESCOLARIDADE DO PAI</b>							
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%	

Variáveis Sociodemográficas	Cluster						Valor-p
	Alta AET		Média AET		Baixa AET		
	N	%(*)	N	%(*)	N	%(*)	
<b>ESCOLARIDADE DA MÃE</b>							
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.

(\*) Percentuais sobre o total de respondentes.

(\*\*) Incluídos: amarela (7) e indígena (1).

Em relação às variáveis sociodemográficas apresentadas observa-se uma maior concentração no grupo Média AET, não havendo diferenças significativas entre os níveis de AET em relação ao *sexo* e a *idade*. Contudo, pode ser observado que os homens estão em maior número nos grupos Alta e Média AET (72,6%), enquanto que 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 se divide 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 com relação à avaliação da autoeficácia em relação ao gênero e à idade. O estudo de Iaochite (2007) revelou que não houve diferença significativa de 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 de crenças de autoeficácia entre os docentes do sexo masculino e feminino, bem como entre docentes de diferentes idades. Porém, em relação ao fator de Intencionalidade da Ação Docente, verificou-se diferença marginalmente significativa a favor daqueles com idade entre 46 e 60 anos.

Considerando a literatura existente, embora neste caso não se possa estabelecer associação entre o nível de autoeficácia e sexo, entende-se que os resultados encontrados sejam coerentes. Betz (2004a) 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. Essas experiências podem ter fortalecido suas crenças de eficácia, tornando seus níveis de AET mais elevados.

Os problemas de autoeficácia na velhice centram-se nas concepções biológicas do envelhecimento e no declínio de suas habilidades. 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. Aquelas que medem suas capacidades com pessoas de sua idade são menos suscetíveis de reconhecerem suas capacidades em declínio do que se comparadas com pessoas mais jovens. Muitas capacidades físicas diminuem com o envelhecimento, contudo os ganhos das pessoas em conhecimento, habilidades e experiência compensam alguma perda na capacidade física (BANDURA, 1994).

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

De outro modo, uma explicação para esse resultado pode ser o fato dessas pessoas, ao passarem por preconceito, discriminação e se defrontarem com barreiras, fazerem 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 do 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, quanto tempo perseverar em face de dificuldades, e se os fracassos são 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 de carreira de pesquisadores médicos, especialmente

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

Já os pesquisadores Lent et al (2005) ao examinar o papel preditivo da autoeficácia com estudantes de engenharia, tanto de faculdades e universidades historicamente pretas (HBCUs) e 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 uma relação direta e positiva com maior autoeficácia na tomada de decisão de carreira.

A variável *estado civil* apresenta um maior número de pessoas tanto solteiros como casados 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, sendo observada uma distribuição bastante equilibrada entre os grupos.

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

De acordo com Bandura (1994), a transição para a paternidade de jovens adultos expande o seu papel de pais e cônjuges, trazendo novos desafios e mudanças. Esse período pode ser difícil para aqueles que não têm um sentido de eficácia em administrar as demandas familiares expandidas. Para as mulheres, a combinação entre família e carreira passou a ser um padrão normativo, e em muitas culturas as mulheres 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 trabalho, e contam com a ajuda de seus maridos nos cuidados com os filhos, experimentam um senso positivo de bem-estar. Mas 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 dos filhos considerarem seus pais como modelos, é preciso esclarecer que neste caso as avaliações se referiam ao ambiente de trabalho. Essa especificidade do contexto pode

ser relacionada ao desempenho de modelos presentes no local do trabalho, sem haver necessariamente uma ligação com os pais dos sujeitos envolvidos na pesquisa. Pajares e Olaz (2008, p. 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”.

Outra variável investigada que não indica qualquer associação com a autoeficácia é a *ocupação fora da UFRN*. É importante ressaltar, contudo, que a grande maioria (84% dos sujeitos) afirmou que se dedica exclusivamente ao seu trabalho na universidade.

Tabela 10 – Características de capacitação profissional dos Assistentes em Administração da UFRN, por cluster, utilizando o teste Qui-quadrado

Variáveis Capacitação Profissional	Cluster						Valor-p
	Alta AET		Média AET		Baixa AET		
	N	%(*)	N	%(*)	N	%(*)	
<b>ESCOLARIDADE</b>							
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%	
<b>PARTICIPAÇÃO EM CURSOS/TREINAMENTOS NA UFRN</b>							
Nenhum curso ou treinamento	11	40,7%	8	29,6%	8	29,6%	0,347
1 à 5	51	27,1%	89	47,3%	48	25,5%	
6 à 10	7	19,4%	17	47,2%	12	33,3%	
11 à 15	1	20,0%	1	20,0%	3	60,0%	
16 ou mais	2	40,0%	1	20,0%	2	40,0%	
<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>							
1 a 12 anos	28	31,5%	35	39,3%	26	29,2%	0,305
13 a 22 anos	3	11,5%	15	57,7%	8	30,8%	
23 anos ou mais	49	30,4%	70	43,5%	42	26,1%	
<b>PARTICIPANDO ATUALMENTE DE CURSOS/TREINAMENTOS</b>							
Sim	21	23,3%	38	42,2%	31	34,4%	0,199
Não	58	30,7%	84	44,4%	47	24,9%	
<b>PARTICIPAÇÃO EM CURSOS/TREINAMENTOS FORA DA UFRN</b>							
Nenhum curso ou treinamento	39	29,3%	56	42,1%	38	28,6%	0,655
1 à 5	32	25,4%	60	47,6%	34	27,0%	
6 à 10	2	40,0%	2	40,0%	1	20,0%	
11 ou mais	2	50,0%	2	50,0%	0	0,0%	

Variáveis Capacitação Profissional	Cluster						Valor-p
	Alta AET		Média AET		Baixa AET		
	N	%(*)	N	%(*)	N	%(*)	
<b>NÍVEL DE CAPACITAÇÃO</b>							
D I	18	36,0%	17	34,0%	15	30,0%	0,657
D II	22	28,2%	32	41,0%	24	30,8%	
D III	20	26,0%	38	49,4%	19	24,7%	
D IV	17	25,8%	32	48,5%	17	25,8%	

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

(\*) Percentuais sobre o total de respondentes.

Esperava-se que as variáveis de capacitação profissional estivessem associadas ao nível de AET dos sujeitos, o que não ocorreu, tendo a maioria dos sujeitos se concentrado no grupo Média AET. Em relação à *escolaridade*, observa-se 72% das pessoas com curso superior concluído ou em andamento, enquanto a classificação por grupo mostra 19% deles no nível Alta AET. Já em relação ao *tempo de serviço*, nota-se que tanto os com menor tempo (31,5%) quanto aqueles com maior tempo (30,4%) se encontram no grupo Alta AET, enquanto que as pessoas com tempo de serviço intermediário (13 a 22 anos) encontram-se no grupo Baixa AET (30,8%). Embora neste estudo não tenha sido encontrada associação destas variáveis com o nível de AET, os resultados relativos à *tempo de serviço* e *idade* são similares.

Da mesma forma, em seu estudo Ferreira (2008) verificou que não houve diferença na percepção de autoeficácia profissional em função dos anos de profissão ou do nível de escolaridade. Já Fontes (2006), ao investigar o enfrentamento do estresse no trabalho, verificou correlações positivas entre tempo de serviço e autoeficácia, ou seja, quanto maior o número de anos trabalhados maior a autoeficácia.

As variáveis *participação em cursos/treinamentos* e *nível de capacitação* não apresentaram os resultados esperados, pois acreditava-se que as pessoas pertencentes ao grupo Alta AET tivessem maior participação em cursos/treinamentos. Recordando Bandura (2006), trabalhadores com elevada autoeficácia buscam seu desenvolvimento profissional e conforme Martínez e Salanova (2006), ao se referirem à formação contínua, entendem que a autoeficácia é um elemento importante no processo formativo, que pode levar as pessoas a adquirirem certo nível de conhecimento e habilidades. No entanto, esse resultado pode ter sido influenciado pela *idade* e *tempo de serviço*: 26,2% das pessoas envolvidas no estudo têm

menos de 29 anos de idade, enquanto que 30,7% delas estão na UFRN há menos de cinco anos.

De acordo com os resultados, não se pode considerar que os sujeitos envolvidos nesta pesquisa apresentem características que os diferenciem por níveis de AET em função das características sociodemográficas ou das variáveis de capacitação profissional. Conforme foi visto, é possível notar uma distribuição equilibrada nos três grupos, fazendo com que haja representantes com características diferentes em todos os grupos (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, este pode ser questionado em função do pequeno número de sujeitos que se autodeclararam de cor ou raça preta. Esse grupo de pessoas representa apenas 4% da amostra em estudo.

Diante do exposto, a Figura 4 salienta alguns aspectos identificados na análise, apesar da não associação entre as variáveis investigadas e níveis de AET. As variáveis *idade* e *tempo de serviço* apresentaram resultados semelhantes: a maioria dos servidores mais velhos e com maior tempo de serviço estão no grupo Média e Alta AET. A *escolaridade* da maioria está acima do requisito para o cargo, o que pode sugerir pessoas bem capacitadas, no entanto esse aspecto não resultou em maiores níveis de AET para as mesmas. Já em relação à variável *cor ou raça*, apesar da associação com níveis de AET, tal resultado pode ter sido mero acaso, já que o número de sujeitos não é significativo.

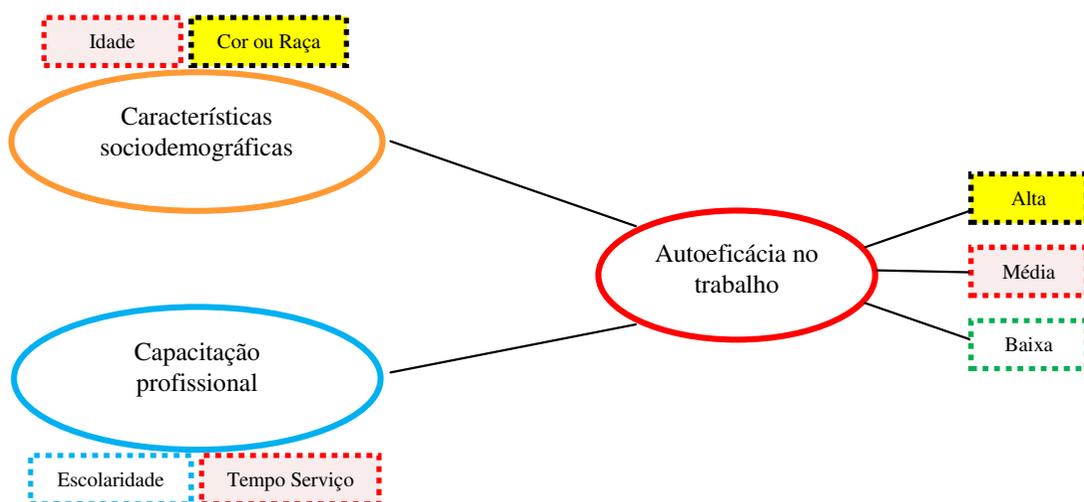


Figura 4 – Síntese dos resultados da pesquisa  
Fonte: Elaboração própria, 2010.

Convém ressaltar que os resultados aqui encontrados, em relação à *cor ou raça*, apresentam semelhança com alguns estudos citados por Betz (2007). A falta de representatividade, contudo, deixa os pesquisadores receosos em suas considerações e ao mesmo tempo torna a questão intrigante. De modo geral, os estudos que tratam das minorias mostram preocupações relacionadas à exclusão social, o preconceito racial e a falta de oportunidades. No entanto, a presença de níveis elevados de AET nesse grupo, ainda que pouco representativo, demonstra o contrário. Isso confirma a necessidade de mais pesquisas que possam ampliar essa discussão.

Betz (2007) considera que um das áreas mais ativas e importantes de investigação envolve a aplicabilidade das teorias social cognitiva e da autoeficácia para diversos grupos. E ainda, pesquisas recentes consideráveis têm examinado variáveis cognitivas sociais em função do sexo, origem étnica ou ambos. Assim, em coro com Betz (2007), Abbad e Borges-Andrade (2004) e Martínez e Salanova (2006), o presente estudo enfatiza a importância de mais pesquisas que investiguem a autoeficácia nas organizações. Tais estudos poderão contribuir com um maior entendimento sobre o tema, como também poderá indicar maneiras de melhorar os níveis de autoeficácia das pessoas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para finalizar, esse capítulo faz uma síntese dos resultados alcançados em relação aos objetivos previamente determinados, limitações, bem como encaminhamentos para futuros estudos. Cabe ressaltar, independentemente dos resultados obtidos, a importância de estudos desta natureza para uma maior compreensão dos processos cognitivos, especialmente as crenças de autoeficácia dos servidores, que foram alvo do presente estudo e que, de modo diferenciado, afetam a motivação e o modo de agir das pessoas. Além disso, o fato de existirem poucas publicações no Brasil, que abordam as crenças de eficácia, torna válido todo esforço de pesquisa e construção de estudos teóricos.

Os dados permitem delinear um perfil sociodemográfico dos Assistentes em Administração da UFRN com características bem distribuídas. Tem-se uma divisão equilibrada das variáveis investigadas, fazendo com que se encontre neste estudo pessoas com diferentes perfis pessoais e familiares.

É possível afirmar que os níveis de capacitação profissional dos Assistentes em Administração são elevados, já que a maioria tem formação além da exigida para o cargo. Existe a predominância de dois grupos de servidores: o primeiro, composto por servidores contratados recentemente e outro, com longo tempo de serviço. A análise dos dados permite dizer que a maioria entra jovem na carreira e nela permanece até a aposentadoria.

Verifica-se entre a 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 melhores resultados no desempenho destes profissionais. Por acreditar em suas capacidades, essas pessoas podem se empenhar mais na realização de suas tarefas, buscar as ferramentas necessárias e enfrentar obstáculos de maneira mais resiliente. Consequentemente, poderão obter mais sucessos em suas atividades.

Os níveis elevados de capacitação profissional e de autoeficácia detectados no presente estudo podem confirmar os estudos citados por Salas e Cannon-Bowers (2001), nos quais a autoeficácia é tida como variável significativa na condução da aprendizagem e no desempenho profissional. Desse modo, torna-se necessário acompanhar os servidores periodicamente, no sentido de examinar o nível dessas crenças, pois elas não são permanentes. Por sofrer influência de diversas fontes de informação, a autoeficácia tende a ser constantemente reavaliada. A interação com o ambiente, representada pelas experiências vivenciadas e o relacionamento com colegas e chefias; as mudanças que ocorrem durante toda

a vida, quer seja de forma natural ou acidental; as reações individuais frente às demandas sociais e profissionais são alguns elementos que estarão sempre presentes, fortalecendo ou diminuindo as crenças destes profissionais. Assim, o nível de autoeficácia destas pessoas poderá sofrer variações de tempos em tempos, o que trará reflexos no desempenho destes servidores.

A análise de agrupamentos permite dizer que os três grupos (Baixa, Média e Alta AET) apresentam características semelhantes, podendo ser encontrados nos três níveis de AET representantes com todas as variáveis investigadas. Portanto, não se pode afirmar que um conjunto específico de características esteja associado às crenças de eficácia dos Assistentes em Administração da UFRN.

Embora fosse esperado que os grupos apresentassem características diferenciadas, onde fosse possível identificar o perfil dos Assistentes em Administração com crenças de AET mais elevadas ou mais baixas, os resultados demonstram que essas crenças variam para todas as pessoas, independentemente de seu *status* pessoal, familiar ou profissional. Assim, não são evidenciadas entre os servidores variáveis sociodemográficas e de capacitação profissional que estejam ligadas às diferentes percepções de autoeficácia no trabalho.

E finalmente, é possível afirmar que não há *associação entre as variáveis sociodemográficas e de capacitação profissional com os níveis de autoeficácia no trabalho, dos Assistentes em Administração da UFRN*, exceto em relação à variável cor ou raça.

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

Tais achados corroboram a literatura pesquisada, a qual demonstra resultados divergentes quando se busca avaliar a percepção de autoeficácia em função das variáveis sociodemográficas. Alguns estudos apontam diferenças significativas, outros não, podendo sugerir que tais resultados dependem das relações que se estabelecem entre as variáveis investigadas, do tipo de população, do contexto nos quais os sujeitos estejam inseridos, bem como da metodologia utilizada.

Pode-se dizer que este estudo confirma outros estudos desenvolvidos, bem como torna evidente a subjetividade do construto. 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: o indivíduo torna-se sujeito de sua história. Busca maior capacitação, mas ao mesmo tempo, prefere a segurança do emprego. 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.

Dentre as limitações presentes neste estudo, pode ser citado o uso de um único instrumento de coleta de dados, o qual poderia ser complementado com entrevistas e observações. Provavelmente, essa complementação ampliaria as análises, possibilitando uma maior compreensão das variáveis investigadas.

Mesmo sendo uma justificativa para este estudo, a falta de pesquisas voltadas para esse tipo de população, desenvolvidas no Brasil, apresenta-se como uma dificuldade quando se busca comparar os resultados, analisar e interpretar os dados. Por essa razão, torna-se importante dar prosseguimento a outras pesquisas, principalmente com servidores ou profissionais de empresas públicas, para que seja possível comparar os resultados.

Como forma de continuidade ao estudo aqui desenvolvido, dentre as várias possibilidades, pode-se sugerir investigar os níveis de autoeficácia de populações com maior representatividade entre os diferentes grupos de cor ou raça, visando confirmar os resultados encontrados; o uso de outros instrumentos com escalas diferentes; a utilização da metodologia qualitativa, a fim de comparar as análises oriundas de modos diferenciados de abordar a teoria e o campo de pesquisa; verificar as fontes de autoeficácia no trabalho e buscar identificar quais fontes são importantes para o aumento ou diminuição das crenças de autoeficácia destes servidores.

O estudo ora desenvolvido ressalta o papel da autoeficácia como uma variável importante e que se faz presente no dia a dia dos servidores. A crença na própria capacidade de realizar com êxito suas atividades profissionais pode afetar os desempenhos e, de certa forma, os resultados organizacionais.

Deste modo, sugere-se aos gestores de RH que considerem a autoeficácia em suas práticas e políticas, garantindo meios de manter e elevar os níveis de autoeficácia das pessoas. Isso significa o desenvolvimento das mesmas, trabalhando-se o lado comportamental dos servidores. Mostrar ao servidor o valor da autoeficácia e suas fontes pode significar um primeiro passo em direção ao autocontrole da própria crença. O autoconhecimento torna-se indispensável para uma reflexão sobre o próprio comportamento, bem como possibilita ao sujeito realizar as mudanças necessárias.

## REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Aprendizagem humana em organizações de trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 235-275.

ABBAD, Gardênia; PANTOJA, Maria Júlia; PILATI, Ronaldo. Preditores de efeitos de treinamento: o estado da arte e o futuro necessário. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 25., 2001, Campinas. *Anais...* Campinas: EnANPAD, 2001.

ABBAD, Gardênia; PILATI, Ronaldo; PANTOJA, Maria Júlia. Avaliação de treinamento: análise da literatura e agenda de pesquisa. *Revista de Administração da USP*, São Paulo, v. 38, n. 3, p. 205-218, jul./ago./set. 2003. Disponível em: <<http://www.rausp.usp.br/>>. Acesso em: 20 abr. 2010.

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 (Org.). *Autoeficácia em diferentes contextos*. Campinas: Alínea, 2006. p.9-23.

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: 07 ago. 2007.

BANDURA, Albert. Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, [Piscataway], v. 28, n. 2, p. 117-148, 1993. Disponível em: <<http://carmine.se.edu/cvonbergen/Perceived%20Self-Efficacy%20in%20Cognitive%20Development%20and%20Functioning.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2009.

BANDURA, Albert. Self-Efficacy. In: RAMACHAUDRAN, V.S. (Ed.). *Encyclopedia of human behavior*. New York: Academic Press. v. 4, p. 71-81, 1994. Reprinted In: Friedman, H. (Ed.). *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998. p. 15-41.

BANDURA, Albert. *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman, 1997. cap. 6, p. 212-258. Disponível em: <http://www.des.emory.edu/mfp/banchapter6.html>>. Acesso em: 28 set. 2007.

BANDURA, Albert. Social cognitive theory an agentic perspective. *Annual Reviews of Psychology*, Palo Alto, v. 52, n. 1, p. 1-26, 2001.

BANDURA, Albert. The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change. In: SALANOVA, Marisa et al. (Ed.). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I, D.L., 2004. p. 33-51.(Collecció Psique, n.8). Disponível em: <<http://www.des.emory.edu/mfp/NuevosHorizontes>>. Acesso em: 28 set. 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/Bandura2006PPS.pdf](http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura2006PPS.pdf)>. Acesso em: 13 mar. 2009.

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

BANDURA, Albert. A teoria social cognitiva na perspectiva da agência. In: BANDURA, Albert; AZZI, Roberta Gurgel; POLYDORO, Soely (Org.). *Teoria social cognitiva: conceitos básicos*. Colaboradores: Anna Edith Bellico da Costa, Fabián Olaz, Fabio Iglesias. Porto Alegre: Artmed, 2008b. p. 69-96.

BARBOSA, Allan Claudius; FERRAZ, Dalini Marcolino; LOPES, Daniel Paulino Teixeira. Competências nas organizações: o discurso e a prática na gestão de pessoas. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. *Anais...* Salvador: EnANPAD, 2002. 1 CD ROM.

BARREIRA, Diná Dornelles; NAKAMURA, Antonieta Pepe. Resiliência e a auto-eficácia percebida: articulação entre conceitos. *Aletheia*, Canoas, n. 23, p.75-80, jun. 2006. Disponível em: <[http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&p id=S1413-03942006000200008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&p id=S1413-03942006000200008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 18 maio 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], 2004a. Disponível em: <[http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/120354\\_606\\_5.html](http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/120354_606_5.html)>. Acesso em: 21 maio 2010.

BETZ, Nancy E. Basic Confidence predictors of career decision-making self-efficacy. *Career Development Quarterly*, [Birmingham], 2004b. Disponível em: <<http://www.allbusiness.com/human-resources/careers-career-development/195691-1.html>>. Acesso em: 17 jun.2010.

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.; 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.

BONAVIDES, Syrleine Maria Penaforte Bastos. *A auto-estima da criança que sofre violência física pela família*. 2005. 268 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2005.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia. Treinamento e desenvolvimento: reflexões sobre suas pesquisas científicas. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 112-125, abr./jun. 1996.

BRASIL. *Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005*. Dispõe sobre a estruturação do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação, no âmbito das instituições federais de ensino vinculadas ao ministério da educação, e dá outras providências. Brasília, 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm)> Acesso em: 12 maio 2009.

BRASIL. *Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006*. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Brasília, 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm)>. Acesso em: 12 maio 2009.

BZUNECK, José Aloyseo. As crenças de auto-eficácia dos professores. In: SISTO, Fermino F.; OLIVEIRA, Gislene de C.; FINI, Lucila D. T. (Org.). *Leituras de psicologia para formação de professores*. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 115-134.

CARNEIRO, Gabriela Raeder da Silva; MARTINELLI, Selma de Cássia; SISTO, Fermino Fernandes. Autoconceito e dificuldades de aprendizagem na escrita. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, Porto Alegre, v. 16, n. 3, p. 427-434, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/>

scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0102-9722003000300002&lng=en &nrm=iso>. Acesso em: 12 jul. 2008.

CAUBLE, A. Elizabeth, THURSTON, Linda P. Effects of interactive multimedia training on knowledge, attitudes, and self-efficacy of social work students. *Research on Social Work Practice*, [s. l.], v. 10, n. 4, p. 428-437, 2000.

CORONADO-ALIEGRO, Javier. *The effect of self-assessment on the self-efficacy of students studying spanish as a foreign language*. 2006. 110 f. 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](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: 05 out. 2006.

COSTA, Anna Edith Bellico. In: BANDURA, Albert; AZZI, Roberta Gurgel; POLYDORO, Soely (Org.). *Teoria social cognitiva: conceitos básicos*. Colaboradores: Anna Edith Bellico da Costa, Fabián Olaz, Fabio Iglesias, Frank Pajares. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 123-148.

DECKER, C. A. Technical education transfer: perceptions of employee computer technology self-efficacy. *Computers in Human Behavior*, [s. l.], v. 15, n. 2, p. 161-172, 1999.

DONOVAN, John J. Work motivation. In: ANDERSON, Neil et al. (Ed.). *Handbook of industrial, work & organizational psychology*. Edited by Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil and Chockalingam Viswesvaran. London: Sage, 2001. v. 2: Organization psychology. Disponível em: <[http://sage-ereference.com/hdbk\\_orgpsych2/Article\\_n.4.html](http://sage-ereference.com/hdbk_orgpsych2/Article_n.4.html)>. Acesso em: 23 set. 2009.

FONTES, Arlete Portella. *Enfrentamento do estresse no trabalho na idade adulta*. 2006. [132 f.]. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 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*. 2008. [71 f.]. Tese (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, 2008.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. 25. ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1997, p. 32.

- GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GOLDSTEIN, Irwin L. Training in work organizations. *Annual Review of Psychology*, [Palo Alto], n. 31, p. 229-272, 1980.
- GROTBERG, Edith Henderson. Introdução: novas tendências em resiliência. In: MELILLO, Aldo; OJEDA, Elbio Néstor Suárez e colaboradores. *Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas*. Porto Alegre: Artmed, 2005. p. 15 a 22.
- 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*. 2007. 157 f. 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.
- JUDGE, Timothy A. et al. Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, [s. l.], v. 92, n. 1, p. 107-127, 2007. Disponível em: <http://www.ufstudies.net/tim/VITA/index.htm>>. Acesso em: 16 abr. 2010.
- LEMA, Joseph D.; AGRUSA, Jerome. Self-efficacy, industry experience, and the self-directed learning readiness of hospitality industry college Students. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, [s. l.], v. 6, n. 4, 2006. Disponível em: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=7&hid=13&sid=77688de1-a11b-4278-850c-816a8d728891%40sessionmgr8>>. Acesso em: 04 dez. 2008.
- 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.
- LOCKE, Edwin A.; LATHAM, Gary P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, v. 57, n. 9, p. 705-717, 2002. Disponível em: <[www.cs.cmu.edu/~dabbish/locke.pdf](http://www.cs.cmu.edu/~dabbish/locke.pdf)>. Acesso em: 16 abr. 2010.

MALVEZZI, Sigmar. Do Taylorismo ao comportamentalismo: 90 anos de desenvolvimento de recursos humanos. In: BOOG, Gustavo G. *Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD*. 3. ed. São Paulo: Pearson Education, 1999. p. 15-34.

MARTÍNEZ, Isabel M. Martínez; 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.

MENESES, Pedro Paulo Murce; ABBAD, Gardênia. Impacto do treinamento no trabalho: preditores individuais e situacionais. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. *Anais...* Salvador: EnANPAD, 2002. 1 CD ROM.

MINITAB INC. (2006). Minitab Statistical Software, Release 15 for Windows, State College, Pennsylvania. Minitab® is a registered trademark of Minitab Inc. Copyright © 2000-2006 Minitab Inc. All rights reserved.

MOSQUERA, Juan José Mouriño; STOBÄUS, Claus Dieter. Auto-imagem, auto-estima e auto-realização: qualidade de vida na universidade. *Psicologia, Saúde & Doenças*, Lisboa, v.7, n.1, p.83-88, 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1645-00862006000100006&lng=pt](http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862006000100006&lng=pt)>. Acesso em: 14 jul. 2008.

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.

NAVARRO, José; QUIJANO, Santiago D. de. Dinamica no lineal en la motivacion en el trabajo. *Psicothema*, Barcelona, v. 15, n. 4, p. 643-649, 2003. Disponível em: <<http://www.psicothema.com/pdf/1118.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2007.

NERI, Anita Liberalesso. O senso de auto-eficácia como mediador do envelhecimento bem-sucedido no âmbito da cognição, das competências para a vida diária e do autocuidado à saúde. In: AZZI, Roberta Gurgel; POLYDORO, Soely (Org.). *Autoeficácia em diferentes contextos*. Campinas: Alínea, 2006. p. 59-85.

NUNES, Maiana Farias Oliveira; NORONHA, Ana Paula Porto. Auto-eficácia para atividades ocupacionais e interesses profissionais em estudantes do ensino médio. *Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 29, n.1, p.102-115, mar. 2009. Disponível em:< <http://pepsic>

bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1414-98932009000100009&lng=pt&nrm=>. Acesso em: 20 jul. 2009.

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*. 2005. 128 f. Tese (Doutorado em Filosofia) - Texas A&M University, 2005. Disponível em: <<http://repository.tamu.edu/...1/.../etd-tamu-2005A-EPSY-Owre.pdf?>>. Acesso em: 28 maio 2010.

PAJARES, Frank. *Current directions in self-efficacy research*. In: M. Maehr, M. , P. R. Pintrich, P. R. (Ed.). *Advances in motivation and achievement*. Greenwich: JAI Press, [1997]. v.10. Disponível em: <<http://www.des.emory.edu/mfp/effchapter.html>>. Acesso em: 10 ago. 2007.

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

PANTOJA, Maria Júlia et al. Valores, suporte psicossocial e impacto do treinamento no trabalho. *Estudos de Psicologia*, Natal, v.10, n. 2, maio/ago. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2005000200013&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2005000200013&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 28 abr. 2009. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/auto.htm>.

PILATI, Ronaldo; BORGES-ANDRADE, Jairo E. Estratégias para aplicação no trabalho do aprendido em treinamento: proposição conceitual e desenvolvimento de uma medida. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, [s. l.], v.18, n. 2, p. 207-214, 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722005000200009&script=sci\\_abstract&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722005000200009&script=sci_abstract&lng=pt)>. Acesso em: 16 abr. 2010.

POY, Rosario et al. Emoción, autoeficácia y cognición. In: SALANOVA, Marisa et al. (Ed.). *Nuevos horizontes in la investigación sobre la autoeficácia*. Castelló de la Plana: Publicacions de La Universitat Jaume I, D. L., 2004. p. 81-88. (Collecció Psique, n. 8). Disponível em: <<http://www.des.emory.edu/mfp/NuevosHorizontes>>. Acesso em: 28 set. 2007.

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.

RICHARDSON, Roberto Jarry et al. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 2008.

RHINOW, Guilherme. Inovando e competindo por meio da gestão de pessoas. *RAE light*, [São Paulo], v. 8, n. 1, p. 2-7, jan./mar. 2001.

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\\_Schumacke\\_rproof.pdf](http://mlrv.ua.edu/2009/vol35_1/Robinson_Schumacke_rproof.pdf)>. Acesso em: 28 maio 2010.

ROCHA, Marcia Santos. *A auto-eficácia docente no ensino superior*. 2009. [232 f.]. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2009.

RODRIGUES, Adriano; PAULO, Edilson. Introdução à análise multivariada. In: CORRAR, Luiz J.; PAULO, Edilson; DIAS FILHO, José Maria (Coord.). *Análise multivariada: para cursos de administração, ciências contábeis e economia*. Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras (FIPECAFI). São Paulo: Atlas, 2007. p. 1-72.

RODRIGUEZ-ROSETO, Jesús Edilberto; FERRIANI, Maria das Graças C.; DELA COLETA, Marília Ferreira. Escala de locus de controle da saúde - MHLC: estudos de validação. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v.10, n. 2, p. 179-184, mar./abr. 2002.

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

SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de; LEMOINE, Claude. Em matéria de comprometimento na empresa, são os valores individuais que contam. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 1999, Foz do Iguaçu. *Anais...* Foz do Iguaçu: EnANPAD, 1999.

SALANOVA, Marisa et al. (Ed.). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I, D.L. 2004. (Col·lecció Psique, n. 8). Disponível em: <<http://www.des.emory.edu/mfp/NuevosHorizontes>>. Acesso em: 28 set. 2007.

SALAS, Eduardo; CANNON-BOWERS, Janis. The science of training: a decade of progress. *Annual Reviews of Psychology*, [s. l.], n. 52, p. 471-499, 2001.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria de Estado da Saúde. Coordenadoria de Controle de Doenças. Centro de Referência e Treinamento DST/Aids-SP. *Como e para que perguntar a cor ou raça/etnia no Sistema Único de Saúde?* Organizadoras: Jussara Dias, Márcia R. Giovanetti, Naila J. Seabra Santos. São Paulo, 2009. (Série Prevenção às DST/AIDS). Disponível em: <[http://www.saude.sp.gov.br/resources/profissional/acesso\\_rapido/gtae/saude](http://www.saude.sp.gov.br/resources/profissional/acesso_rapido/gtae/saude)>. Acesso em: 25 maio 2010.

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.

SCHWARZER, Ralf; SCHMITZ, Gerdamarie S. Perceived Self-efficacy as a resource factor in teachers. In: SALANOVA, Marisa et al. (Ed.). *Nuevos horizontes em la investigación sobre la autoeficacia*. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I, D.L. 2004. p. 229-236. (Collecció Psique, n. 8). Disponível em: <[http://www.des.emory.edu/mfp/Nuevos\\_Horizontes](http://www.des.emory.edu/mfp/Nuevos_Horizontes)>. Acesso em: 28 set. 2007.

SCHOLZ, Urte et al. Is general self-efficacy a universal construct? *European Journal of Psychological Assessment*, [s. n.], v. 18, n. 3, p. 242-251, 2002.

SILVA, Mara Regina Santos da; ELSSEN, Ingrid; LACHARITÉ, Carl. Resiliência: concepções, fatores associados e problemas relativos à construção do conhecimento na área. *Paidéia*, Ribeirão Preto, v.13, n. 26, p. 147-156, 2003. Disponível em: <<http://sites.ffclrp.usp.br/paideia/artigos/26/02.htm>>. Acesso em: 12 jul. 2008.

STACY, Mary Edith Whitehead. *Influences of selected demographic variables on the career decision-making self-efficacy of college seniors*. 2003. [138 f.]. Tese (Doutorado em Filosofia) - Northwestern State University, 2003. Disponível em: <[etd.lsu.edu/docs/available/etd-0405103-105145/.../Stacy\\_dis.pdf](http://etd.lsu.edu/docs/available/etd-0405103-105145/.../Stacy_dis.pdf)>. Acesso em: 28 maio 2010.

STAJKOVIC, Alexander D.; LUTHANS, Fred. Self-efficacy and work related performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, Washington, v. 124, n. 2, p. 240-261, 1998. Disponível em: <[http://web.mac.com/astajkovic/Alex\\_Stajkovic/Publication\\_s.html](http://web.mac.com/astajkovic/Alex_Stajkovic/Publication_s.html)>. Acesso em: 16 abr. 2010.

STAJKOVIC, Alexander D.; LUTHANS, Fred. Social cognitive theory and self-efficacy: implications for motivation theory and practice. In: PORTER, Lyman W.; BIGLEY, Gregory A.; STEERS, Richard M. *Motivation and work behavior*. 7. ed. [s. l.: s. n], 2003. Disponível em: <[http://web.mac.com/astajkovic/Alex\\_Stajkovic/Publications.html](http://web.mac.com/astajkovic/Alex_Stajkovic/Publications.html)>. Acesso em: 18 jun. 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. *Estatuto da UFRN*: (modificado pela Resolução nº 006/2002-CONSUNI, de 16 de agosto de 2002 e alterado pela Resolução nº 002/2003-CONSUNI, de 04.06.2003). Natal, 2002. Publicado no Boletim de Serviço nº 036, de 29.08.2002 D. O. U. nº 173 - seção 1, de 06.09.2002. Disponível em: <[http://www.ufrn.br/ufrn/conteudo/universidade/doc\\_oficiais/anexos/estatuto\\_ufrn2007.pdf](http://www.ufrn.br/ufrn/conteudo/universidade/doc_oficiais/anexos/estatuto_ufrn2007.pdf)>. Acesso em: 05 jun. 2009.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. *Plano geral de ação: gestão 2007-2011*. Anexo da Resolução nº 007/2007, de 19 de dezembro de 2007. Disponível em: <[http://www.ufrn.br/ufrn/conteudo/universidade/doc\\_oficiais/anexos/PlanoGeralDeAcaoGestao2007](http://www.ufrn.br/ufrn/conteudo/universidade/doc_oficiais/anexos/PlanoGeralDeAcaoGestao2007)>. Acesso em: 05 jun. 2009.

WOOD, Robert; BANDURA, Albert. Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, [New York], v. 14, n. 3, p. 361-384, 1989a. Disponível em: <<http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura1989AMR>> Acesso em: 29 abr. 2009.

WOOD, Robert; BANDURA, Albert. Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanism and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, Washington, v. 56, n. 3, p. 407-415, mar.1989b.

## APÊNDICES

## APÊNDICE A

Tabela 11 – Comparativo entre a população atual (2010) e a amostra pesquisada (2009)

Variáveis Sociodemográficas	População atual		Amostra pesquisada	
	Frequência	% (*)	Frequência	% (*)
<b>GENERO</b>				
Feminino	310	47,0%	149	51,6%
Masculino	349	53,0%	140	48,4%
<b>IDADE</b>				
De 18 a 29	163	24,7%	77	27,3%
De 30 a 39	82	12,4%	31	11,0%
De 40 a 49	141	21,4%	73	25,9%
De 50 a 59	238	36,1%	91	32,3%
De 60 a 69	34	5,2%	10	3,5%
De 70 ou mais	1	0,2%	-	-
<b>ESTADO CIVIL</b>				
Solteiro	300	45,5%	113	39,2%
Casado/Junto	341	51,7%	142	49,3%
Viúvo	5	0,8%	6	2,1%
Divorciado/Separado	13	2,0%	27	9,4%
<b>ESCOLARIDADE</b>				
Alfabetizado sem cursos regulares	1	0,2%	-	-
Ensino fundamental	16	2,4%	1	0,3%
Ensino médio	456	69,2%	135	46,7%
Ensino superior	186	28,2%	153	52,9%
<b>FILHOS</b>				
Servidores sem filhos	371	56,3%	117	40,6%
Servidores com filhos	288	43,7%	171	59,4%
<b>TEMPO DE SERVIÇO NA UFRN</b>				
Menos de 1 ano	82	12,4%	53	18,5%
1 ano e 1 mês a 10 anos	186	28,2%	61	21,3%
10 anos e 1 mês a 20 anos	60	9,1%	25	8,7%
20 anos e 1 mês a 30 anos	193	29,3%	96	33,6%
Mais de 30 anos	138	20,9%	51	17,8%
<b>NÍVEL DE CAPACITAÇÃO (**)</b>				
DI	183	27,8%	50	17,8%
DII	187	28,4%	82	29,2%
DIII	101	15,3%	79	28,1%
DIV	188	28,5%	70	24,9%

Fonte: Dados fornecidos pelo DAP (2010) e dados da pesquisa 2009.

(\*) Percentuais sobre o total de servidores informados e total de respondentes.

(\*\*) O nível de capacitação é determinado pelo tempo de serviço e carga horária dos treinamentos realizados.

## APÊNDICE B - Questionário

## QUESTIONÁRIO

1

- 1) Sexo  
1  Feminino      2  Masculino
- 2) Idade (em anos completos): \_\_\_\_\_
- 3) Cor ou Raça  
1  Branca      3  Amarela      5  Indígena  
2  Preta      4  Parda
- 4) Estado civil  
1  Solteiro      3  Viúvo  
2  Casado/Junto      4  Divorciado/Separado
- 5) Número de filhos: \_\_\_\_\_      6) Idade do último filho (em anos completos): \_\_\_\_\_
- 7) Número de pessoas que moram em sua casa, contando com você: \_\_\_\_\_
- 8) Qual a renda familiar bruta? R\$ \_\_\_\_\_
- 9) Possui alguma ocupação fora da UFRN?      1  Sim      2  Não  
Qual. \_\_\_\_\_
- 10) Como é composta a sua renda:  
1  Salário UFRN      3  Aposentadoria      5  Outras atividades  
2  Pensão      4  Aluguéis
- 11) Você é o chefe ou arrimo de família?      1  Sim      2  Não
- 12) Religião  
1  Católica      3  Espirita      5  Outra. Qual: \_\_\_\_\_  
2  Evangélica      4  Sem religião
- 13) Escolaridade (informe apenas o último nível obtido)  
1  Ensino médio completo      5  Ensino superior completo  
2  Ensino técnico incompleto      6  Ensino tecnológico incompleto  
3  Ensino técnico completo      7  Ensino tecnológico completo  
4  Ensino superior incompleto      8  Outra. Qual: \_\_\_\_\_
- 14) Tempo de serviço antes de ingressar na UFRN: \_\_\_\_\_ anos e \_\_\_\_\_ meses.
- 15) Tempo de serviço na UFRN: \_\_\_\_\_ anos e \_\_\_\_\_ meses.
- 16) Qual nível de capacitação consta em seu contra-cheque?  
1  D I      3  D III  
2  D II      4  D IV
- Legenda:
- | Nível | Carga horária de Capacitação |
|-------|------------------------------|
| D I   | Exigência mínima do Cargo    |
| D II  | 90 horas                     |
| D III | 120 horas                    |
| D IV  | 150 horas                    |
- 17) Qual a sua profissão formal, obtida com o diploma de nível médio, técnico ou superior (informe apenas o último nível obtido)? \_\_\_\_\_

## QUESTIONÁRIO

2

- 18) Possui alguma deficiência física? 1  Sim 2  Não
- 19) De quantos cursos/treinamentos você já participou na UFRN, oferecidos pelo Departamento de Pessoal da UFRN ou pelo Setor no qual trabalha? \_\_\_\_\_
- 20) Atualmente está participando de algum curso ou treinamento? 1  Sim 2  Não
- 21) De quantos cursos/treinamentos você já participou fora da UFRN, por sua própria iniciativa, após seu ingresso na UFRN? \_\_\_\_\_
- 22) Qual a ocupação de seu pai (mesmo se falecido)? \_\_\_\_\_
- 23) Qual a ocupação de sua mãe (mesmo se falecida)? \_\_\_\_\_
- 24) Qual a Escolaridade de seu pai (assinale apenas o último nível obtido)
- |                            |                               |                            |                    |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|--------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | Analfabeto                    | 6 <input type="checkbox"/> | Ensino técnico     |
| 2 <input type="checkbox"/> | Ensino fundamental incompleto | 7 <input type="checkbox"/> | Ensino superior    |
| 3 <input type="checkbox"/> | Ensino fundamental completo   | 8 <input type="checkbox"/> | Ensino tecnológico |
| 4 <input type="checkbox"/> | Ensino médio incompleto       | 9 <input type="checkbox"/> | Pós-graduação      |
| 5 <input type="checkbox"/> | Ensino médio completo         |                            |                    |
- 25) Qual a Escolaridade de sua mãe (assinale apenas o último nível obtido)
- |                            |                               |                            |                    |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|--------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | Analfabeto                    | 6 <input type="checkbox"/> | Ensino técnico     |
| 2 <input type="checkbox"/> | Ensino fundamental incompleto | 7 <input type="checkbox"/> | Ensino superior    |
| 3 <input type="checkbox"/> | Ensino fundamental completo   | 8 <input type="checkbox"/> | Ensino tecnológico |
| 4 <input type="checkbox"/> | Ensino médio incompleto       | 9 <input type="checkbox"/> | Pós-graduação      |
| 5 <input type="checkbox"/> | Ensino médio completo         |                            |                    |

Para as afirmações abaixo assinale a resposta que melhor expressa seus sentimentos e atitudes. Apenas uma alternativa deve ser assinalada, baseando-se na legenda:

De modo nenhum é verdade	Difícilmente é verdade	Quase sempre é verdade	Exatamente verdade
1	2	3	4

QUESTÕES		1	2	3	4
1	Eu sempre consigo resolver problemas difíceis, no trabalho, se eu tentar bastante.				
2	Se alguém se opõe a mim, no trabalho, eu posso encontrar as maneiras de obter o que eu quero.				
3	Para mim, é fácil persistir nos meus objetivos para alcançar minhas metas, no trabalho.				
4	Estou confiante que posso lidar, eficientemente, com acontecimentos inesperados, no trabalho.				
5	Graças às minhas qualidades, eu sei como lidar com situações imprevistas, no trabalho.				
6	Eu posso resolver a maioria dos problemas que surgem, no trabalho, se eu investir o esforço necessário.				
7	Posso permanecer calmo quando enfrento dificuldades, no trabalho, porque posso confiar nas minhas capacidades para enfrentar as situações.				
8	Quando enfrento uma situação difícil, no trabalho, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções.				
9	Se eu tiver com problemas no trabalho, geralmente sei lidar com isso.				
10	Quando tenho um problema no trabalho, geralmente me ocorrem várias alternativas para resolvê-lo.				

## APÊNDICE C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

#### Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa **Autoeficácia: o potencial preditivo das características sócio-demográficas e da capacitação profissional em servidores públicos de uma universidade federal** que é coordenada por Marizeth Antunes Barros, mestranda em Administração nesta Universidade.

Sua participação é voluntária, o que significa que você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Essa pesquisa procura compreender o potencial preditivo das variáveis sócio-demográficas e dos níveis de capacitação sobre os níveis de autoeficácia, dos Assistentes em Administração da UFRN. Busca-se com esse estudo ampliar os estudos brasileiros sobre a autoeficácia; uma maior compreensão dos fatores que elevam e diminuem as crenças de eficácia; e possibilitar uma reflexão, por parte dos gestores da organização e da sociedade em geral, a respeito da autoeficácia e da capacitação destes servidores.

Caso decida aceitar o convite, você responderá a um questionário com 35 perguntas sobre seus dados sociodemográficos, níveis de capacitação profissional e níveis de autoeficácia. Os riscos envolvidos com sua participação são mínimos, devido à metodologia adotada na pesquisa. Caso alguma questão lhe cause qualquer tipo de constrangimento, não haverá a obrigação de respondê-la. Não existem benefícios diretos ao participante da pesquisa, porém sua contribuição será valiosa no sentido de ampliar os estudos sobre a autoeficácia, possibilitando a realização de um trabalho científico que pode gerar reflexões aos gestores e a sociedade em geral.

**Todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome não será identificado em nenhum momento.** Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os voluntários.

Se você tiver algum gasto que seja devido à sua participação na pesquisa, você será ressarcido, caso solicite. Em qualquer momento, se você sofrer algum dano comprovadamente decorrente desta pesquisa, você terá direito a indenização.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente a pesquisadora responsável, Marizeth Antunes Barros, na secretaria do Programa de Pós-Graduação em Administração, localizada no Edifício do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Campus Universitário, Lagoa Nova ou pelo telefone (84) 3215-3500.

Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFRN na Praça do Campus Universitário, Lagoa Nova ou pelo telefone (84) 3215-3135.

#### Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa **AUTOEFICÁCIA: O POTENCIAL PREDITIVO DAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL EM SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**.

#### **Participante da pesquisa:**

Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_



Caso deseje receber os resultados desta pesquisa, informe aqui o seu e-mail: \_\_\_\_\_

#### **Pesquisadora responsável:**

Marizeth Antunes Barros

Assinatura: \_\_\_\_\_

Endereço profissional: Edifício do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Campus Universitário, Lagoa Nova

Fone (84) 3215-3500 – e-mail: marizethbarros@yahoo.com.br

#### **Comitê de ética e Pesquisa**

Endereço: Praça do Campus Universitário, Lagoa Nova – Fone (84) 3215-3135

## APÊNDICE D

Categoria	Ocupações
Outras Ocupações /Nível superior	Administrador(a), Advogado, Analista de Sistema, Arquiteto, Assistente Administrativo(a), Autônoma, Aviador, Bancária, Contadora, Dentista, Economiária, Enfermeira, Empresário, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro Civil, Engenheiro de Minas, Engenheiro Químico, Geógrafo, Jornalista, Médico(a), Motorista, Nutricionista, Psicólogo(a), Químico, Revisora de Textos, Gerente de Empresa, Inspetor de Pessoal, Supervisor de Montagem de Elevadores, Secretária Executiva, Técnica em Enfermagem, Vendedora.
Outras Ocupações / Nível médio	Administrador, Administrador de Imóveis, Agente Administrativo, Agente de Saúde, Autônoma, Auxiliar de Consultório, Bancária, Caixa de Supermercado, Corretor de Imóveis, Cozinheira, Despachante, Empresário(a), Ferroviário, Gerente, Gerente de Loja, Mecânico, Protético, Representante de Medicamentos, Tabelião, Técnica em Enfermagem, Técnico em Informática, Zelador, Técnico Agrícola.
Outras Ocupações / Nível fundamental	Agente Portaria, Atendente, Autônomo, Auxiliar de Seção em Fábrica, ASG, Bancário, Conferente de Cargas, Encarregado de Obras, Esteticista, Estivador, Funcionário de Salina, Marítimo, Mestre de Carpintaria, Mestre de Obras, Operário, Pedreiro, Pintor residencial, Pintor profissional, Técnico Laboratorista, Vendedor.
Outras Ocupações / Analfabeto	Artesã, ASG, Comerciarío, Eletricista, Feirante, Funileiro, Garimpeiro, Marítimo, Motorista, Operário, Padeiro.

Quadro 3 – Ocupações dos pais, agrupadas por escolaridade.

Fonte: Dados da pesquisa, 2009

## APÊNDICE E

Tabela 12 – Frequência e porcentagem das profissões formais declaradas pelos Assistentes em Administração, UFRN, 2009

<b>Profissão</b>	<b>Frequência</b>	<b>% (*)</b>
Ensino Médio	89	29,9%
Contador / Bacharel em Ciências Contábeis	20	6,7%
Advogado / Bacharel em Direito	12	4,0%
Administração / Bacharel em Administração / Adm. e Marketing	11	3,7%
Técnico em Administração / Técnico em Auxiliar de Escritório	11	3,7%
Técnico em Contabilidade	11	3,7%
Especialista em Gestão de Pessoas / RH	9	3,0%
Assistente Social / Bacharel em Serviço Social	6	2,0%
Engenheiro Mecânico	6	2,0%
Gestor Público	6	2,0%
Professor / Pedagoga	6	2,0%
Psicólogo / Bacharel em Psicologia	5	1,7%
Jornalista / Comunicação Social	5	1,7%
Estudante	5	1,7%
Formação de Executivos / Secretariado Executivo	5	1,7%
Licenciado em Letras / Letras	5	1,7%
Técnico em Informática / Tec. em Desenvolvimento de Software	5	1,7%
Analista de Sistema / Bacharel em Ciência da Computação	4	1,3%
Economista / Bacharel em Economia	4	1,3%
Fisioterapeuta	4	1,3%
Técnico Agrícola / Técnico em Geologia / Técnico em Controle Ambiental	4	1,3%
Assistente Contabilidade / Assistente em Administração	3	1,0%
Educadora Musical / Licenciatura em Música / Licenciatura em E. Artística	3	1,0%
Biólogo / Geólogo / Farmacêutica	3	1,0%
Engenheira de Computação	3	1,0%
Ensino Fundamental / Ensino Médio Incompleto	3	1,0%
Licenciado em Geografia / Geografia / Bacharel em Geografia	3	1,0%
Mestre	3	1,0%
Técnico em Saúde / Técnico em Arquivo Médico	3	1,0%
Auxiliar Contabilidade / Auxiliar Escritório	2	0,7%
Cientista Social	2	0,7%
Corretor de Imóveis / Desenhista de Arquitetura	2	0,7%
Enfermagem Obstetrícia / Nutrição	2	0,7%
Engenheiro Civil	2	0,7%
Engenheiro Eletricista / Engenheira Têxtil	2	0,7%
Ensino Superior	2	0,7%
Estatístico	2	0,7%
Especialista em Direito / Advogado pós-graduado	2	0,7%
Especialista em Engenharia da Produção	2	0,7%

<b>Profissão</b>	<b>Frequência</b>	<b>% (*)</b>
Especialista em Gestão das Organiz. Trânsito / Pós-graduado em Literatura	2	0,7%
Especialista em Engenharia Sanitária / Especialista em Políticas Públicas	2	0,7%
Gestor de RH / Gestor de Segurança	2	0,7%
Licenciado em Matemática	2	0,7%
Licenciado e Bacharel em História / Historiador	2	0,7%
Magistério	2	0,7%
Técnico em Segurança do Trabalho	2	0,7%
Tecnólogo em Gestão de RH / Tecnólogo em Gestão Pública	2	0,7%
Tecnólogo em Processamento de Dados / Tecnólogo em Cooperativismo	2	0,7%
Gerência Empresarial	1	0,3%
Gestor ambiental	1	0,3%
Licenciado em Física	1	0,3%

(\*\*) 9 pessoas declararam duas profissões => 9 + 289 = 298

Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

ANEXO  
Parecer Aprovação Comitê de Ética em Pesquisa



**MINISTÉRIO DE EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE – UFRN  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP**

**PARECER Nº 243/2009  
(Final)**

<b>Prof. nº</b>	096/2009 – CEP – UFRN
<b>CAAE</b>	U101.0.051.000-09
<b>Projeto de Pesquisa</b>	Autoeficácia: o potencial preditivo das características sociodemográficas e da capacitação profissional em servidores de uma Universidade Federal
<b>Área de Conhecimento</b>	Ciências Sociais e Aplicadas – Grupo III
<b>Pesquisador Responsável</b>	Marizeth Antunes Barros
<b>Instituição Onde Será Realizado</b>	UFRN – Centro de Ciências Sociais Aplicadas – Programa de Pós Graduação em Administração
<b>Instituição Sediadora</b>	UFRN
<b>Nível de Abrangência do projeto de Pesquisa</b>	Dissertação de Mestrado
<b>Periodo de realização –</b>	<b>Início:</b> janeiro de 2009 <b>Término:</b> março de 2010
<b>Revisão Ética em</b>	04 de Setembro de 2009

**RELATO**

Considerando que as pendências expostas por este Comitê, foram adequadamente cumpridas, o Protocolo de Pesquisa em pauta enquadra-se na categoria de APROVADO.

**Orientações ao Pesquisador:** em conformidade com a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) através do Manual Operacional para Comitês de Ética em Pesquisa (Brasília, 2002) e Resol. 196/96 – CNS o pesquisador responsável deve:

1. entregar ao sujeito da pesquisa uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), na íntegra, por ele assinada (Resol. 196/96 – CNS – item IV.2d),
2. desenvolver a pesquisa conforme foi delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo com o intuito de análise das razões da descontinuidade pelo CEP/UFRN (Resol. 106/06 – CNS – item III.3z);
3. apresentar ao CEP/UFRN eventuais emendas ou extensões ao protocolo original, com justificativa (Manual Operacional para Comitês de Ética em Pesquisa – CONEP – Brasília – 2002 – p.41);
4. apresentar ao CEP/UFRN relatório final (Manual Operacional para Comitês de Ética em Pesquisa – CONEP – Brasília – 2002 – p.65);
5. os formulários para os Relatórios Parciais e Final estão disponíveis na página do CEP/UFRN ([www.etica.ufrn.br](http://www.etica.ufrn.br)).

Natal, 10 de setembro de 2009.

  
Dulce Almeida

COORDENADORA DO CEP – UFRN