

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

**Revisão integrativa da literatura sobre Autoeficácia ocupacional**

**Integrative review of the literature on occupational self-efficacy**

**Revisión integradora de la literatura sobre autoeficacia laboral**

Jaqueline Marques Muller\*

<https://orcid.org/0000-0002-8245-7180>

Narbal Silva\*

<https://orcid.org/0000-0003-2841-3440>

Andrea Duarte Pesca\*\*

<https://orcid.org/0000-0002-5471-3810>

Recibido: junio 11 de 2022

Aceptado: julio 4 de 2023

Correspondencia: [jacmuller@hotmail.com](mailto:jacmuller@hotmail.com)

\* Universidade Federal de Santa Catarina.

\*\* Associação Brasileira de Estudos em Psicologia do Esporte e do Exercício.

## **Resumo**

Autoeficácia ocupacional é a convicção de uma pessoa de que ela pode executar comportamentos relevantes para o seu trabalho. Este estudo é uma revisão integrativa que teve como objetivo investigar o conceito de autoeficácia ocupacional a fim de conhecer características importantes sobre o tema e ampliar a compreensão do conceito. O método adotado seguiu seis etapas: 1) identificação do tema e seleção da questão de pesquisa; 2) estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão; 3) identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados; 4) categorização dos estudos selecionados; 5) análise e interpretação dos resultados; e 6) apresentação da revisão/síntese do conhecimento. As bases de dados consultadas foram Web of Science, Lilacs, PubMed, Scielo, Scopus, PsycINFO e Pepsic, considerando todo o período de publicações. Os resultados apresentados mostram correlações entre a autoeficácia ocupacional e diversos indicadores psicossociais no trabalho como motivação, engajamento, satisfação, saúde e bem estar. Instrumentos para a mensuração deste construto podem ser utilizados para subsidiar intervenções no campo da Psicologia e no contexto do trabalho. As organizações podem promover o desenvolvimento de crenças de autoeficácia entre os trabalhadores a fim de prepará-los para suas atividades, contribuindo para o desenvolvimento das pessoas e da própria organização, também é possível desenvolver a autoeficácia de uma pessoa por meio de estratégias no âmbito clínico, tais intervenções poderão ser conduzidas por profissionais da área da psicologia.

**Palavras-chave:** Autoeficácia; Psicologia organizacional e do trabalho; Psicologia positiva; trabalhadores

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

## **Abstract**

Occupational self-efficacy is a person's belief that he can perform behaviors relevant to his job. This study is an integrative review that aimed to investigate the concept of occupational self-efficacy in order to learn about important characteristics on the subject and to broaden the understanding of the concept. The adopted method followed six stages: 1) identification of the theme and selection of the research question; 2) establishment of inclusion and exclusion criteria; 3) identification of pre-selected and selected studies; 4) categorization of selected studies; 5) analysis and interpretation of results; and 6) presentation of the knowledge review/synthesis. The databases consulted were Web of Science, Lilacs, PubMed, Scielo, Scopus, PsycINFO and Pepsic, considering the entire publication period. The results presented show correlations between occupational self-efficacy and several psychosocial indicators at work, such as motivation, engagement, satisfaction, health and well-being. Instruments for measuring this construct can be used to support interventions in the field of Psychology and in the context of work. Organizations can promote the development of self-efficacy beliefs among workers in order to prepare them for their activities, contributing to the development of people and the organization itself, such interventions may be conducted by professionals in the field of psychology.

**Keywords:** Self-efficacy; Organizational and work psychology; Positive psychology; Workers.

## **Resumen**

La autoeficacia ocupacional es la creencia de una persona de que puede realizar comportamientos relevantes para su trabajo. Este estudio es una revisión integradora que tuvo como objetivo investigar el concepto de autoeficacia ocupacional con el fin de conocer características importantes sobre el tema y ampliar la comprensión del concepto. El método adoptado siguió seis etapas: 1) identificación del tema y selección de la pregunta de investigación; 2) establecimiento de criterios de inclusión y exclusión; 3) identificación de estudios preseleccionados y seleccionados; 4) categorización de los estudios seleccionados; 5) análisis e interpretación de resultados; y 6) presentación de la revisión/síntesis de conocimientos. Las bases de datos consultadas fueron Web of Science, Lilacs, PubMed, Scielo, Scopus, PsycINFO y Pepsic, considerando todo el período de publicación; Los resultados presentados muestran correlaciones entre la autoeficacia ocupacional y varios indicadores psicosociales en el trabajo, como la motivación, el compromiso, la satisfacción, la salud y el bienestar. Los instrumentos de medición de este constructo pueden ser utilizados para la evaluación, apoyando intervenciones en el campo de la Psicología y en el contexto del trabajo. Las organizaciones pueden promover el desarrollo de creencias de autoeficacia entre los trabajadores con el fin de prepararlos para sus actividades, contribuyendo al desarrollo de las personas y de la propia organización, dichas intervenciones podrán ser realizadas por profesionales en el campo de la psicología.

**Palabras clave:** Autoeficacia; Psicología organizacional y del trabajo; Psicología positiva; Trabajadores

## **Introdução**

Autoeficácia significa as “crenças de alguém em suas capacidades de organizar e executar cursos de ação requeridas para produzir certas realizações”

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

(Bandura, 1997, p. 3). Embora a autoeficácia possa ser analisada e mensurada de maneira geral ou global, como a crença na capacidade de lidar com uma diversidade de demandas desafiadoras (Luszczynska, Scholz, & Schwarzer, 2005), ressalta-se que sua utilização em domínios específicos garante resultados mais consistentes (Bandura 1997), motivo pelo qual tem sido estudada em várias áreas do conhecimento como educação, esportes, saúde, organizações e trabalho, considerada uma variável bastante substancial na compreensão de como e por que as pessoas desistem ou perseveram diante de obstáculos, conseguindo ou não bons resultados com seus esforços (Nunes & Oliveira, 2018). Recentemente, a autoeficácia também esteve em evidência em estudos que analisaram os impactos e desdobramentos referentes a situação de estresse e isolamento impostos pela Pandemia de Covid-19, visto que tais estudos apontam importantes contribuições da autoeficácia (Gaeta González, Gaeta González, & Guardado, 2021; Gir, Sousa, Silva, & Leoni, 2022; Herrera, Cabral, Benito, Tarqui, & Barzola, 2022).

Deste modo, as crenças de autoeficácia contribuem para compreender, analisar, discutir e intervir em diversos campos da vida dos indivíduos (Dantas & Azzi, 2015). No âmbito do trabalho, a autoeficácia é conhecida como autoeficácia ocupacional e representa a convicção de uma pessoa de que ela pode executar comportamentos relevantes para o seu trabalho (Schyns & von Collani, 2002). Trabalhadores autoeficazes, provavelmente usarão estratégias e comportamentos positivas para lidar com os desafios relacionados ao trabalho (Siti, Panatik, O'Driscoll, & Anderson, 2011), enquanto que, aqueles com baixa autoeficácia são mais dispostos à abrigar pensamentos pessimistas sobre suas realizações futuras e desenvolvimento pessoal (Shoji et al., 2016).

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

A autoeficácia ocupacional se apresenta como um recurso importante para os trabalhadores, associando-se positivamente à diversos indicadores psicossociais relacionados ao trabalho, amplamente estudada em Psicologia Organizacional e do Trabalho (Gir et al., 2022; Herrera et al., 2022; Alharbi, Wilson, Woods, & Usher, 2016; Barbaranelli, Paciello, Biagioli, & Fida, 2018; Ventura, Salanova, & Llorens, 2015). Dentre as associações já reconhecidas, a autoeficácia ocupacional é vista como fator protetivo para a saúde e bem estar no trabalho (Cardoso & Baptista, 2018; Schwarzer & Hallum, 2008; Schreurs, Emmerik, Notelaers, & De Witte, 2010), além de ser um dos preditores de sucesso (Fida et., 2015; Miraglia et al., 2017; Onyishi & Ogbodo, 2012; Stajkovic & Luthans, 1998) e desempenho no trabalho (Gountas, Gountas, & Mavondo, 2014; Jungert, Koestner, Houlfort, & Schattke, 2013; Paggi & Jopp, 2015), bem como outros aspectos importantes no âmbito do trabalho como a motivação (Ventura, Salanova, & Llorens, 2015), engajamento (Molero, Pérez-Fuentes, & Gázquez, 2018), satisfação no trabalho (Berlanda et al., 2017; Jungert et al., 2013; Meseguer, Soler, & García-Izquierdo, 2014; Pedrazza et al., 2018; Simons, An, & Bonifas, 2016), intenção de sair (Chen & Scannapieco, 2010; Pedrazza et al., 2018) e na resolução de problemas (Gountas et al., 2014).

Em face ao exposto, considera-se relevante uma proposta de pesquisa com o objetivo de mapear o construto da autoeficácia ocupacional por meio de uma revisão da literatura. A autoeficácia ocupacional é uma teoria que foi incorporada à literatura científica, a partir do construto de autoeficácia desenvolvido por Bandura (1997), tendo como base a teoria social cognitiva. Para estudá-la, além de reconhecer associações teóricas, é importante identificar correlação entre variáveis, instrumentos para mensuração e a operacionalização do construto em trabalhadores. Tais

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

considerações nos levam ao objetivo central deste estudo, que é o de realizar uma pesquisa do tipo revisão integrativa sobre a autoeficácia ocupacional, em bases nacionais e internacionais.

Trata-se, portanto, do conhecimento científico da autoeficácia ocupacional, uma pesquisa relevante do ponto de vista científico e social. A pesquisa poderá contribuir com a atuação de psicólogos e demais profissionais que atuam no campo da saúde do trabalhador ao mostrar possibilidades para direcionar e potencializar intervenções acerca dos processos psicossociais no trabalho. Além de auxiliar profissionais, poderá subsidiar pesquisadores em seus projetos de pesquisa que visam a saúde, o bem estar e a qualidade de vida dos trabalhadores. Por fim, a pesquisa também contribuirá com o desenvolvimento da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) ao abordar a autoeficácia de trabalhadores, ampliando, portanto, a produção do conhecimento em POT.

## **Método**

Estudos que representassem o estado da arte sobre o construto da autoeficácia ocupacional foram mapeados e selecionados por meio de uma revisão integrativa da literatura, com base no modelo proposto por Botelho, Cunha e Macedo (2011). O método tem como finalidade reunir e sintetizar resultados de pesquisas sobre um tema ou questão delimitada, de maneira sistemática e ordenada, de modo que se alcance uma compreensão abrangente do fenômeno sob investigação (Mendes, Silveira, & Galvão, 2008), indo ao encontro do objetivo deste estudo.

O método de revisão integrativa de Botelho, Cunha e Macedo (2011) é composto por seis etapas: 1) identificação do tema e seleção da questão de pesquisa;

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

2) estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão; 3) identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados; 4) categorização dos estudos selecionados; 5) análise e interpretação dos resultados; e 6) apresentação da revisão/síntese do conhecimento. Com base nessas seis etapas, serão apresentados os procedimentos referentes ao desenvolvimento deste trabalho.

A primeira fase da revisão integrativa refere-se à definição do problema e dos objetivos da pesquisa, são definidas também as estratégias de busca, os descritores utilizados e as bases de dados consultadas durante a pesquisa (Botelho, Cunha, & Macedo, 2011; Mendes, Silveira, & Galvão, 2008). Para a realização deste estudo, os artigos foram identificados por meio da estratégia de busca ((self-efficacy OR “individual effectiveness” OR “perceived individual effectiveness”) AND (labor OR labour OR work OR job) AND (workers) AND (organizational OR organisational OR organization OR organisation)) e ocorreu no mês de junho de 2021. Foram acessadas bases de dados (Web of Science, Lilacs, PubMed, Scielo, Scopus, PsycINFO, Pepsic) no intuito de reunir estudos científicos relevantes. Tais fontes de informações utilizadas permitiram construir uma visão ampla do que está sendo publicado sobre o tema, permitindo acesso à 943 estudos para a próxima etapa.

Na segunda fase foram estabelecidos os critérios de pré-seleção e seleção dos trabalhos que integraram a revisão. A partir do resultado inicial, obteve-se 593 publicações cujos descritores foram localizados nos títulos, resumos e palavras-chaves, considerando todo o período de publicações (1980-2020), artigos científicos avaliados por pares e estudos nos idiomas inglês, português e espanhol. Em seguida, desenvolveu-se a leitura criteriosa dos resumos dos 593 estudos, com base na estratégia de busca definida e verificando-se a adequação dos trabalhos aos objetivos

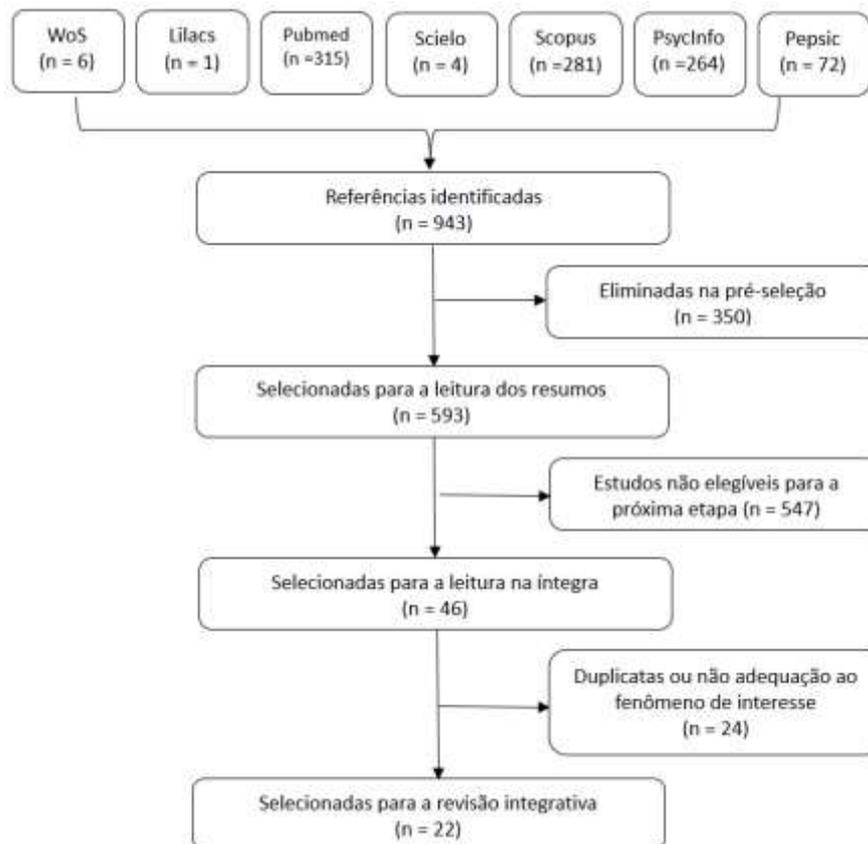
# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

da pesquisa, nesta fase da pesquisa 547 artigos foram eliminados pois eram inelegíveis pelos critérios estabelecidos.

Sendo assim selecionamos 46 artigos para a próxima fase da pesquisa. Após a leitura na íntegra, dos 46 artigos selecionados, 24 foram eliminados por duplicatas e por não tratarem do fenômeno de interesse, ao final do processo se alcançou o total de 22 publicações que tratavam minimamente sobre o tema. Consideramos elegíveis (a) estudos disponíveis para leitura na íntegra e (b) investigações acerca da autoeficácia ocupacional. Após o levantamento descrito na etapa anterior, procedeu-se à análise das características dos estudos e a revisão qualitativa dos mesmos. A Figura 1 apresenta o fluxograma sobre o processo de busca e seleção e a quantidade de artigos selecionados em cada etapa.

Fig. 1 Fluxograma da revisão integrativa

# ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Além desse levantamento bibliográfico sistematizado na Figura 1, literaturas específicas foram incluídas manualmente na revisão, o que é permitido em uma revisão integrativa (Botelho, Cunha, & Macedo, 2011), encontradas por meio de consultas em portais eletrônicos (Periódicos Capes, Banco de Teses e Dissertações, Scholar Google).

A quarta fase da revisão integrativa é o momento da leitura em sua totalidade dos trabalhos selecionados, com o objetivo de sumarizar e documentar as informações (Botelho, Cunha, & Macedo, 2011). Nesta fase, adotou-se o método da matriz conceitual de Klopper, Lubbe e Rugbeer (2007), agrupando-se os artigos

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

selecionados em categorias utilizadas para análise de cada artigo. A matriz foi preenchida com informações extraídas dos artigos selecionados no que diz respeito às características do estudo: título, autores, revista publicada, ano de publicação, origem, instrumentos utilizados, contexto de estudo; a matriz foi sintetizada e é apresentada na seção seguinte.

A partir da matriz foi possível prosseguir para a quinta fase do método da revisão integrativa de Botelho, Cunha e Macedo (2011), tratando-se do momento de análise e interpretação dos resultados da revisão integrativa. Por fim, o desenvolvimento da revisão integrativa se encerra na sexta fase com a elaboração do texto que consolida a revisão desenvolvida e apresenta as conclusões alcançadas pelo autor (Botelho, Cunha, & Macedo, 2011). Os resultados dessa fase foram descritos neste estudo que apresenta ao leitor o referencial teórico que possibilitou conhecer o construto da autoeficácia ocupacional.

## **Resultados e Discussão**

Os resultados da revisão integrativa serão apresentados em duas etapas: (1) caracterização dos estudos, conforme tabela 1, e (2) compreensão da autoeficácia ocupacional, a partir dos estudos selecionados.

*Tabela 1. Características dos estudos da revisão integrativa*

Autores / origem	Objetivo da pesquisa	Design	Amostra/público-alvo	Principais resultados
Alessandri et al. (2018) /Itália	Investigar a interação de traço de personalidade, (estabilidade emocional) com	Transversal e longitudinal	416 novos cadetes militares de uma academia militar italiana.	Relação entre estabilidade emocional e crenças de autoeficácia na gestão de emoções

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

	autoeficácia quanto ao manejo de emoções e esgotamento, com foco na estabilidade emocional como um dos mais importantes fatores de personalidade que protegem os trabalhadores do esgotamento		Idades variaram de 19 a 32; 284 eram do sexo masculino (68,3%) e 132 do feminino (31,7%)	negativas no trabalho e desgaste do trabalho. As pessoas com altas crenças de autoeficácia emocional são mais capazes de gerenciar os sentimentos de ansiedade despertada por novas situações e são menos reativos ao sofrimento social
Pedrazza, Berlanda, De Cordova, Fraizzoli (2018) /Itália	Testar o efeito mediador da autoeficácia relacionada ao trabalho na relação entre tempo de serviço, estilo de apego e satisfação no trabalho; explorar as fontes subjetivas de satisfação no trabalho das trabalhadoras	Misto	Estudo 1: 268 educadores; estudo 2: 472 educadores pertencentes a diferentes serviços residenciais de cuidados infantis	Os dados quantitativos apoiam a identificação do estilo de apego e do tempo de serviço como antecedentes da autoeficácia relacionada ao trabalho e da satisfação no trabalho
Cardoso, Baptista (2018) / Brasil	Estudos de qualidades psicométricas para a Escala de Autoeficácia no Trabalho (EAE-T), validade com base na estrutura interna (AFE e AFC) e de precisão por meio de consistência interna	Psicométrico	No estudo de validade com base na AFE e precisão, a EAE-T foi aplicada em 525 trabalhadores e na análise AFC, foi aplicada em 200 trabalhadores	Resultados satisfatórios de validade e precisão para as Duas dimensões da EAE-T: execução do trabalho e relações interpessoais no trabalho
Molero, Pérez-Fuentes & Gázquez (2018) / Espanha	Analisar o papel mediador da autoeficácia e da autoestima no efeito da carga de trabalho	Transversal	1.307 enfermeiras de 22 a 60 anos de idade	Profissionais com altos níveis de autoeficácia pontuaram mais alto na autoestima global. A autoeficácia e a autoestima funcionam como amortecedores dos efeitos negativos da carga de trabalho sobre o burnout

# *ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS*

Francisco Rodríguez-Cifuentes, Jesús Farfán, Gabriela Topa (2018) / Espanha	Explorar o papel moderador tanto da idade subjetiva quanto da autoeficácia na relação entre a identidade do trabalhador mais velho e o desempenho no trabalho	Transversal e longitudinal	Trabalhadores espanhóis com mais de 40 anos (n=200), com duas ondas (intervalo de 4 meses)	Trabalhadores que gerenciam ativamente suas percepções subjetivas de idade podem envelhecer com sucesso no trabalho
Bhatti, Hussain, & Doghan (2018) / Paquistão	Explorar a influência dos recursos pessoais e de trabalho no envolvimento e desempenho no trabalho dos enfermeiros, por meio de uma estrutura conceitual que compreende o papel dos traços de personalidade, autoeficácia, características do trabalho, supervisor e apoio do colega de trabalho, participação na tomada de decisões e desempenho no trabalho	Correlação	Enfermeiros	O engajamento no trabalho mediou a relação entre recursos pessoais (traços de personalidade e autoeficácia), recursos do trabalho (características do trabalho, supervisor e apoio do colega de trabalho, participação na tomada de decisões e segurança no trabalho) e desempenho no trabalho
Berlanda, Pedrazza, Trifiletti, Fraizzoli (2017) / Itália	(1) explorar as fontes percebidas de insatisfação; (2) identificar até que ponto essas fontes predizem a satisfação no trabalho e a autoeficácia profissional	Misto	Empregados em agências públicas de bem-estar infantil	Os resultados mostram o papel predominante da confiança interpessoal e do respeito mútuo, como principais preditores tanto da autoeficácia profissional quanto da satisfação no trabalho.
Miraglia, Cenciotti, Alessandri, & Borgogni (2017) / Itália	Descobrir os mecanismos que ligam a autoeficácia ao desempenho no trabalho	Longitudinal e transversal	No estudo de duas ondas participaram 465 trabalhadores de colarinho branco	Associação positiva entre a autoeficácia e a elaboração do trabalho. Funcionários autoeficazes são mais propensos a se

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

			(trabalhadores do conhecimento). Os participantes foram acompanhados ao longo de 2 anos	envolver em ações de elaboração e modificar as demandas de trabalho e recursos de acordo com suas necessidades e objetivos. Os comportamentos de criação também aumentam autoeficácia
MacAteer, Manktelow, & Fitzsimons (2016) / Irlanda	Examinar a relação entre a autoeficácia relacionada ao trabalho, o clima organizacional em termos de resiliência de serviço percebida e as condições organizacionais de conflito e ambiguidade de papéis	Correlação	67 profissionais de saúde mental em três ambientes de serviço, (hospital, comunidade e creche)	Fortes correlações negativas entre o clima organizacional e os estressores do papel, e uma correlação negativa de significância moderada entre a autoeficácia e a ambiguidade do papel
Shoji et al. (2016) / Estados Unidos	Revisar e meta-analisar sistematicamente a força das associações entre autoeficácia e burnout (índice global e seus componentes)	Revisão sistemática	Revisão e análise sistemática de 57 estudos realizados com professores, prestadores de serviços de saúde e outros profissionais, total 22.774 participantes	Relações significativas de autoeficácia-burnout foram observadas entre os países, embora a força das associações variasse entre os componentes do burnout, a profissão dos participantes e idade
Simons, Na & Bonifas (2016) / Canadá	Examinar as características profissionais e práticas associadas a autoeficácia de avaliação e intervenção entre assistentes sociais gerontológicos	Longitudinal e transversal	Assistentes sociais gerontológicos (n=104)	Práticas de cuidado ao idoso foram associados a maior autoeficácia de avaliação. Maior acuidade do cliente e menor número de casos também foram significativamente associados a maior autoeficácia de intervenção
Queri (2016) / Alemanha	Identificar vários preditores de estresse	Transversal	Funcionários (n=243) de seis centros de	Pontuações de estresse acima da média, pontuações

# ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

---

organizacional e pessoal e apresentar um modelo preditivo para trabalhadores na área de reabilitação psiquiátrica	reabilitação psiquiátrico (ambulatorial e hospitalar)	abaixo da média em autoeficácia ocupacional e uma proporção maior de uma crise de gratificação (recompensa insuficiente pelo desempenho no trabalho) em comparação com outros trabalhadores na área de saúde. O estresse elevado indica os supostos efeitos patogênicos e salutogênicos principais para variáveis organizacionais, como crise de gratificação, e variáveis pessoais, como autoeficácia ocupacional, bem como uma interação de ambos os tipos de variáveis. Autoeficácia ocupacional pode atenuar o efeito de uma crise de gratificação existente		
Paggi & Jopp (2015) / Estados Unidos	Expandir modelos anteriores de preditores e resultados relacionados ao trabalho de autoeficácia ocupacional em trabalhadores mais velhos	Transversal	Adultos empregados com 50 anos ou mais (n = 313)	Autoeficácia ocupacional previu a satisfação no trabalho; e a motivação intrínseca no trabalho mediou totalmente essa relação. Autopercepções mais negativas do envelhecimento foram preditivas de autoeficácia ocupacional mais pobre. Autoeficácia ocupacional também predisse a satisfação com a vida

---

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

Fida et al. (2015) / Itália	Estender o modelo de estresse emocional do comportamento contraproducente no trabalho (CWB) examinando o papel aditivo e moderador do trabalho e as dimensões regulatórias da autoeficácia emocional.	Transversal	Amostra de conveniência de 1147 trabalhadores italianos (53,5% mulheres)	Indivíduos que acreditaram em suas capacidades para gerenciar as atividades de trabalho apresentaram menor propensão a agir de forma contraproducente. Trabalhadores que acreditaram em sua capacidade de lidar com sentimentos negativos apresentaram menor propensão a reagir com emoções negativas em condições estressantes. Autoeficácia mostrou-se um fator protetor de condições estressantes de trabalho
Damáσιο, Freitas, Koller (2014) / Brasil	Adaptar a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Breve (EAO-VB) para o contexto brasileiro	Psicométrico	514 profissionais (86,4% mulheres, idade média 37,91 anos)	A EAO-VB apresentou propriedades psicométricas adequadas, podendo ser usada para avaliar a autoeficácia ocupacional no contexto brasileiro tanto para profissionais que atuam em diversas instituições quanto autônomos
Gountas, Gountas, & Mavondo (2014) / Austrália	Examinar os efeitos de fatores organizacionais e individuais de agentes imobiliários na orientação para o cliente. Fatores organizacionais incluídos são: cultura, suporte do supervisor e suporte do colega de	Correlação	108 funcionários do setor imobiliário	Funcionários autoeficazes sentem mais confortáveis em suas funções e, portanto, são capazes de lidar com emoções negativas e dificuldades e são mais capazes de trabalhar de forma independente. A

# *ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS*

	trabalho. Fatores individuais: autoeficácia e satisfação no trabalho			autoeficácia modera a relação entre o suporte do colega de trabalho e orientação para o cliente, os funcionários com maior autoeficácia não contam com o apoio do colega de trabalho para obter orientação para o cliente
Meseguer, Soler & García-Izquierdo (2014) / Espanha	Analisar o papel moderador da autoeficácia profissional entre o assédio moral no local de trabalho e a percepção do estado de saúde em trabalhadores	Transversal	Amostra multiprofissional de 772 trabalhadores (379 homens e 383 mulheres)	Destaca-se o papel moderador da autoeficácia na saúde em situações de bullying no local de trabalho
Jungert, Koestner, Houliort & Schattke (2013) / Suécia	Investigar a relação entre o apoio à autonomia de gestores e colegas de trabalho e a motivação e autoeficácia dos funcionários para o trabalho em dois estudos	Longitudinal	No Estudo 1, 343 trabalhadores suecos e no Estudo 2, subamostra de 98 trabalhadores um ano depois	O apoio dos gerentes e colegas foi relacionado positivamente aos resultados dos trabalhadores
Onyishi & Ogbodo (2012) / Nigéria	Investigar as contribuições da autoeficácia e do suporte organizacional percebido ao assumir o comando no trabalho	Transversal	201 bancários em Nsukka, sudeste da Nigéria.	A autoeficácia teve uma relação significativa ao assumir o comando no trabalho. Os resultados também mostraram uma relação significativa entre o suporte organizacional percebido e a tomada de cargo no trabalho
Panatik, O'Driscoll & Anderson (2011) / Malásia	Examinar efeitos moderadores do controle do trabalho e da autoeficácia nas relações entre as demandas do trabalho e as	Correlação	245 trabalhadores técnicos de uma empresa de telecomunicações	Profissionais interessados em reduzir a tensão psicológica devem considerar fazer esforços para aumentar a

# ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

	respostas dos funcionários			autoeficácia entre os funcionários
Schreurs, van Emmerik, Notelaers, & De Witte (2010) / Bélgica	Examinar os efeitos diretos e moderadores de dois tipos de controle que os empregados têm sobre a situação de trabalho - controle no trabalho e autoeficácia no trabalho - na relação entre a insegurança no trabalho e a saúde do trabalhador	Transversal	1368 trabalhadores	O controle do trabalho atenuou os efeitos negativos da insegurança no trabalho sobre a saúde do funcionário
Le Blanc, Schaufeli, Salanova, & Llorens Nap (2010) / Países Europeus	Relato de uma investigação sobre se as crenças de eficácia dos enfermeiros de terapia intensiva na prática colaborativa futura e testar o papel mediador potencial do comprometimento da equipe neste relacionamento	Longitudinal	372 enfermeiras trabalhando em 29 diferentes unidades de cuidados intensivos europeus	Concluiu-se que as organizações de saúde devem criar ambientes de trabalho que forneçam aos enfermeiros da unidade de terapia intensiva recursos suficientes para desempenhar bem seu trabalho

Fonte: Elaborados pelos autores (2022).

Os 22 artigos recuperados foram publicados entre os anos de 2010 e 2018, dos quais seis foram publicados em 2018, ou seja, a autoeficácia ocupacional tem se constituído como um tema de maior relevância nos últimos anos. Além do interesse científico ter sido maior na última década, as pesquisas sobre autoeficácia ocupacional têm origem, sobretudo, em países europeus e são realizados com trabalhadores de diversas categorias profissionais. Com base no levantamento apresentado na Tabela 1, apenas um estudo é de natureza teórica, embora se

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

proponha a analisar estudos realizados com trabalhadores (Shoji et al., 2016), em geral, tratam-se de estudos transversais associando o construto da autoeficácia ocupacional a outras variáveis, cujas algumas das descobertas são descritas neste estudo.

No âmbito do trabalho, a autoeficácia é conhecida originalmente como autoeficácia ocupacional. O conceito foi introduzido por Schyns e von Collani (2002) e reflete a convicção de uma pessoa de que ela pode executar comportamentos relevantes para o seu trabalho. Ainda segundo os autores, a autoeficácia ocupacional é relativamente estável, devido às suas correlações com características de personalidade. No entanto, a autoeficácia ocupacional pode ser menos estável do que a autoeficácia geral, ou seja, pode ser mais facilmente influenciada por experiência (Schyns & von Collani, 2002).

Schyns e von Collani (2002) encontraram as primeiras evidências de autoeficácia na pesquisa e prática organizacional indicando correlação positiva entre autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Ao ser estudada no contexto do trabalho, embora o construto ainda não possua robusta literatura nesse meio (Cardoso & Baptista, 2018), tende a se apresentar como uma variável importante para os trabalhadores, associando-se positivamente à diversos indicadores psicossociais relacionados ao trabalho. Devido seu envolvimento com tais indicadores, tem sido amplamente estudada em Psicologia do Trabalho (Alharbi et al., 2016; Barbaranelli et al., 2018; Ventura et al., 2015).

Profissionais que confiam na sua capacidade para realizar suas tarefas de trabalho, ou seja, profissionais autoeficazes, provavelmente usarão estratégias e comportamentos positivos para lidar com os desafios relacionados ao trabalho (Siti,

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

Panatik, O’Driscoll, & Anderson, 2011). Por outro lado, aqueles com baixa autoeficácia são mais dispostos à abrigar pensamentos pessimistas sobre suas realizações futuras e desenvolvimento pessoal (Luszczynska & Schwarzer, 2005; Shoji et al., 2016).

O construto da autoeficácia ocupacional tem recebido cada vez mais atenção como antecedente de saúde e bem estar no trabalho (Cardoso & Baptista, 2018; Schwarzer & Hallum, 2008; Schreurs, Emmerik, Notelaers, & De Witte, 2010). Com relação ao estresse ocupacional, a autoeficácia representa a confiança de que se pode empregar as habilidades necessárias para lidar com tarefas, desafios e estresse relacionados ao trabalho, bem como suas consequências e implicações (Shoji et al., 2016). Isso quer dizer que os profissionais respondem de forma adaptativa aos estressores no local de trabalho como sobrecarga, pressão rotineira ou temporária, exaustão emocional e demandas de trabalho exigentes, os quais são vistos como menos ameaçadores (Berlanda, Pedrazza, Trifiletti, & Fraizzoli, 2017; Meseguer, Soler, & García-Izquierdo, 2014; Panatik, O’Driscoll, & Anderson, 2011; Ventura et al., 2015), também terão maior controle sobre emoções negativas, diminuindo o sofrimento psicológico que as emoções podem gerar (Meseguer, Soler, & García-Izquierdo, 2014) e utilizam mais estratégias de coping eficazes (Betoret & Artiga, 2010).

A autoeficácia ocupacional também modera a relação entre a percepção do assédio no local de trabalho e a saúde, trabalhadores com altos escores de autoeficácia tendem a apresentar comportamentos positivos de enfrentamento em situações de exposição ao *bullying* (Betoret & Artiga, 2010; Meseguer, Soler, & García-Izquierdo, 2014).

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

A interação entre a autoeficácia e os resultados relacionados ao estresse forma o pano de fundo teórico para sua relação com a síndrome de *burnout*. As crenças de autoeficácia na gestão de emoções negativas e esgotamento no trabalho são importantes para a redução nos sintomas de *burnout* primeiro porque ela atua como mediadora da estabilidade emocional e, teoricamente, a baixa estabilidade emocional parece funcionar como uma espécie de vulnerabilidade ao estresse (Alessandri et al., 2018). Pesquisadores e profissionais reconhecem o papel dos fatores de proteção (Kay-Eccles, 2012; Voss Horrell, Holohan, Didion, & Vance, 2011), os quais se referem às características do ambiente de trabalho (por exemplo, estrutura organizacional, padrões de segurança) ou variáveis individuais (por exemplo, autoeficácia, idade, otimismo) que estabeleceram associações com o *burnout* (Lee, Seo, Hladkyj, Lowell, & Schwartzmann, 2013). Características ambientais ou individuais (tais como estruturas organizacionais ou idade) são difíceis de mudar (Voss Horrell et al., 2011), por outro lado, cognições como autoeficácia são fatores de proteção modificáveis.

Além de ser vista como fator de proteção individual de estresse no trabalho, é reconhecida sua importância quanto ao desempenho no local de trabalho e, portanto, é um construto altamente relevante para o ambiente organizacional, tanto no que diz respeito ao desempenho geral quanto ao comportamento proativo para realização de tarefas. Adotar visões positivas sobre a própria capacidade aumenta os resultados reais de desempenho no trabalho (Gountas, Gountas, & Mavondo, 2014; Jungert, Koestner, Houlfort, & Schattke, 2013; Paggi & Jopp, 2015). Contudo, ressalta-se que a relação entre autoeficácia e desempenho foi moderada pela complexidade da tarefa, ou seja, contribuiu para o desempenho no trabalho quando a complexidade da tarefa

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

era baixa, não quando média ou alta porque os indivíduos são mais capazes de aplicar comportamentos autorregulatórios a tarefas menos complexas, enquanto tarefas de maior complexidade são mais afetadas por fatores distais, como traços de personalidade (Judge et al., 2007). Assim, múltiplos fatores e suas inter-relações devem ser considerados quando se examina a autoeficácia e o desempenho no trabalho.

A literatura apresenta, ainda, outros construtos que se associam a autoeficácia, entre eles a motivação (Salanova, Lorrente, Chambel, & Matinezi, 2011), engajamento no trabalho (Molero, Pérez-Fuentes, & Gázquez, 2018), satisfação no trabalho (Berlanda et al., 2017; Jungert et al., 2013; Meseguer, Soler, & García-Izquierdo, 2014; Pedrazza et al., 2018; Simons, An, & Bonifas, 2016), intenção de sair, ou seja, quanto maior autoeficácia, menor ocorrência da intenção de deixar o trabalho (Chen & Scannapieco, 2010; Pedrazza et al., 2018) e na resolução de problemas, pois trabalhadores com autoeficácia elevada tendem a usar estratégias de enfrentamento mais lógicas para a resolução de problemas, em oposição a trabalhadores que apresentam baixa autoeficácia que tendem a operar e reagir mais emocionalmente e, portanto, menos eficientemente (Gountas et al., 2014).

Estudos também demonstraram que a autoeficácia pode sofrer influência de variáveis psicossociais do trabalho. Por exemplo, o *feedback* positivo ao realizar uma tarefa aumenta os níveis de autoeficácia, já que desenvolve uma relação ascendente de eficácia-desempenho. Como alternativa para desenvolver essa relação, Onyishi e Ogbodo (2012) propõem que os trabalhadores possam experimentar o domínio gradativo pela prática do “aprender fazendo”, começando com pequenos empreendimentos e de baixo risco e na medida em que ganham confiança, poderiam

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

gradualmente se empenhar em empreendimentos maiores e mais arriscados, apresentando melhores resultados. Do mesmo modo, a autoeficácia ocupacional também está ligada a formação e desenvolvimento, pois expressa as opiniões individuais dos trabalhadores sobre suas competências e habilidades para atender às exigências de seu trabalho. Nesse sentido, a autoeficácia reflete a capacidade de fazer algo ou de lidar com uma situação particular que pode exigir alguma base de conhecimento ou um conjunto específico de habilidades adquiridos previamente (MacAteer, Manktelow, & Fitzsimons, 2016).

Compreender as possíveis relações entre a autoeficácia e processos psicossociais de trabalho fornecem *insights* importantes, tendo em vista que o interesse na autoeficácia permeia diversos campos de investigação e tem sido considerada em diversos estudos. Os modelos teóricos mais recentes, próximos a psicologia positiva incluem a autoeficácia no conceito de capital psicológico (Chiesa, Fazi, Guglielmi, & Mariani, 2018; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) por ser determinante do comportamento e uma das suas principais características é o seu potencial positivo. Nesse sentido, possibilitar aos profissionais o desenvolvimento de suas crenças de autoeficácia parece ser uma alternativa para que eles se sintam mais preparados e motivados durante suas atividades (Torisu & Ferreira, 2009). Intervenções específicas para desenvolver a autoeficácia, ou mais amplas para aumentar o capital psicológico, mostraram um impacto benéfico para os indivíduos e também para as organizações como um todo (Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006; Luthans, Avey, & Patera, 2008). Entre algumas interações encontradas na literatura a esse respeito, foram encontrados benefícios da autoeficácia e demais dimensões do capital psicológico refletidos em resultados variados como satisfação e

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

inovação (Etikariena, 2018), aprendizagem e criatividade (Huang & Luthans, 2015), rotatividade (Karatepe & Avci, 2017), saúde (Youssef-Morgan & Luthans, 2015), qualidade de vida no trabalho e comportamentos de cidadania (Nafei, 2015).

No que diz respeito aos instrumentos para mensuração da autoeficácia ocupacional, embora este estudo apresente uma visão geral sobre a temática sem tratar minimamente sobre as medidas para sua avaliação, encontramos diversos instrumentos que tem o objetivo de verificar a capacidade percebida pelo trabalhador em diferentes situações do seu contexto laboral. Foram identificados instrumentos desenvolvidos e validados por pesquisadores em diversos países e foi possível observar que, em geral, embora se proponham a avaliar a autoeficácia no trabalho, o que se constatou a partir de uma análise preliminar é que apresentam mais de uma dimensão e não há, necessariamente, semelhanças nas nomenclaturas dos fatores, em relação ao que é avaliado por intermédio das dimensões. Por outro lado, se assemelham por apresentarem o mesmo formato de respostas, do tipo *Likert*, com variações entre cinco e 10 pontos (Schyns & Von Collani, 2002; Avallone, Pepe, & Porcelli, 2007; Rigotti et al., 2008; Hennessy, & Lent, 2008; Pepe, Farnese, Avalone, & Vecchione, 2010; Reeb, Folger, Langsner, Ryan, & Crouse, 2010; Bai, & Stewart, 2010; Nunes, & Noronha, 2011; O’Sullivan, Strauser, & Wong, 2012; Cardoso & Baptista, 2014; Colombo, & Zito, 2014).

Em particular, a escala *Occupational Self-Efficacy Scale* – OSS (Schyns & von Collani, 2002) na sua forma original e curta - *Occupational Self-Efficacy Scale - Short Form* - OSS-SF (Rigotti et al., 2008) tem sido usada em todo o mundo. A versão original é derivada de diferentes avaliações de autoeficácia geral para avaliar a competência que uma pessoa sente sobre a capacidade de cumprir com êxito as

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

tarefas no trabalho (Schyns & von Collani, 2002). Os autores propuseram, possivelmente, o primeiro estudo de investigação e desenvolvimento de uma medida específica para este construto. Já a forma curta - OSS-SF (Rigotti et al., 2008) é uma medida que investiga diretamente a percepção dos indivíduos sobre suas capacidades de trabalho. A forma curta foi adaptada e validada no Brasil por Damásio, Freitas e Koller (2014).

Algumas ferramentas para mensurar a autoeficácia no trabalho possuem estudos de adaptação e validação no Brasil. Nunes e Oliveira (2018) destacam que, em termos de instrumentos para avaliação da autoeficácia no contexto do trabalho, os estudos realizados no Brasil apresentam boas propriedades psicométricas e, tanto podem ser utilizados para fazer um diagnóstico de pessoas ou grupos, como também podem ser utilizados para avaliar os ganhos obtidos em intervenções, com a aplicação do instrumento antes e depois da conclusão delas. Contudo, os autores ressaltam que a maioria das escalas com validade para o contexto brasileiro, relacionando a autoeficácia com o trabalho, se concentra em avaliar eficácia para possíveis escolhas de carreira e não na percepção de habilidades dos indivíduos para efetivamente executar tarefas de trabalho. Ou seja, são ferramentas úteis para uso em contextos de orientação vocacional, porque permitem que o indivíduo avalie as áreas em que pode ter maior eficácia (Nunes & Oliveira, 2018).

Além do âmbito do trabalho e escolha profissional, a autoeficácia pode ser estudada no contexto do retorno para o trabalho após período de afastamento do trabalhador, atribuindo ainda mais a especificidade do construto. A esse respeito, estudos investigam o impacto da autoeficácia no retorno para o trabalho, bem como ferramentas para avaliação do construto em trabalhadores em processo de retorno

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

para o trabalho. A autoeficácia para o retorno ao trabalho é a crença dos trabalhadores na sua capacidade de se comportar/agir das formas necessárias para retomar suas atividades ocupacionais (Lagerveld et al., 2010).

As intervenções psicológicas para autoeficácia se baseiam na suposição de que os indivíduos que estão buscando ajuda têm um baixo senso de autoeficácia e o principal objetivo dessa ajuda deve ser, portanto, desenvolvê-la. Deste modo, é possível planejar intervenções para restaurar a autoeficácia voltadas a um ou mais dos elementos que constroem crenças que um indivíduo tem sobre suas habilidades: experiências vicárias e de domínio, persuasão verbal e estados fisiológicos e emocionais (Nunes & Oliveira, 2018), ou seja, as técnicas para promover a autoeficácia no contexto do trabalho tem como base as fontes de autoeficácia proposta por Bandura (1997).

De acordo com Bandura (1997), a fonte de autoeficácia que tem maior poder preditivo é a das experiências pessoais e, neste caso, propõe-se ao indivíduo que realize atividades gradualmente mais desafiadoras e auxilie-o a interpretar adequadamente esses avanços, em termos de habilidades e/ou conquistas alcançadas (Nunes & Oliveira, 2018; van Beurden et al., 2015), pois o sucesso em uma tarefa ou comportamento fortalecerá as expectativas de autoeficácia para aquela tarefa ou comportamento (van Beurden et al., 2015). A lógica não deve ser simplesmente ajudar a pessoa a iniciar ações para reavaliar suas crenças, mas ajudá-la a reavaliar as crenças de modo contextualizado e com base em dados objetivos. Ressalta-se que em muitos casos a pessoa terá dificuldade de se avaliar positivamente por pensar que o futuro será ruim e por antecipar consequências negativas para sua vida ou pode atribuir o sucesso ao acaso etc. Nesse caso, a intervenção deverá se amparar em um

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

contexto mais amplo de reinterpretação das situações vivenciadas (Nunes & Oliveira, 2018).

Na mesma direção, intervenções também podem ocorrer para incentivar as pessoas a pedirem *feedbacks* das habilidades em questão para outros significativos que consideram aptos a realizar avaliações pertinentes, investindo assim, na persuasão verbal, ou podem se voltar à aprendizagem de como lidar com sintomas de ansiedade diante de situações desafiadores (por exemplo, técnicas da terapia cognitivo-comportamental, respiração diafragmática) ou para que observem colegas e conversem com eles sobre as habilidades que duvidam em si mesmos. No que se refere à aprendizagem vicária, outra fonte de autoeficácia, a pessoa pode ter uma postura ativa ao pedir que os outros que considera competentes ensinem quais os passos para desenvolver determinada habilidade, e não apenas observar de forma passiva (Nunes & Oliveira, 2018).

Com essas abordagens, espera-se que trabalhadores ganhem confiança, principalmente como consequência de suas experiências diretas e realizações profissionais. De modo geral, intervenções voltadas ao desenvolvimento da autoeficácia devem conter ações variadas e devem ser discutidas com a pessoa antes da implementação, de modo que tenham um nível de dificuldade considerado viável por ele e que consiga se motivar durante o processo. Isso significa que não há um pacote de tarefas que servirá a todos, ao contrário, propõe-se tarefas personalizadas sobre as atividades que serão realizadas, em quais contextos, qual a sequência de tarefas, com a possibilidade de revisar o plano de ação ao longo do processo (Nunes & Oliveira, 2018).

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

Reconhecer o papel da autoeficácia ocupacional é extremamente útil uma vez que a interação das pessoas com o trabalho é complexa, dinâmicas e multifacetadas. A autoeficácia é um recurso psicológico promissor para estudo, avaliação e intervenções no âmbito do trabalho, pois trabalhadores com autoeficácia elevada se sentem confiantes sobre suas habilidades para o trabalho e serão mais bem sucedidos e persistentes em seus esforços em comparação com seus pares com baixa autoeficácia.

## **Considerações finais**

Este estudo teve como objetivo analisar o estado da arte sobre a autoeficácia no contexto do trabalho, abordando as produções científicas relevantes nacionais e internacionais sobre o tema. A pesquisa de revisão integrativa possibilitou mapear a temática, reconhecer associações teóricas e identificar correlação entre variáveis, bem como identificar instrumentos para mensuração e a operacionalização do construto em trabalhadores. Portanto, os procedimentos aplicados foram suficientes para o alcance do objetivo proposto.

No que se refere aos resultados, embora o construto não possua robusta literatura, foi possível identificar correlações entre a autoeficácia ocupacional e diversos indicadores no trabalho, tais como satisfação, comprometimento, sucesso e desempenho no trabalho, além de ser considerada como fator protetivo de saúde e bem estar do trabalhador. Além disso, modelos teóricos mais recentes como a psicologia positiva, incluem a autoeficácia como uma dimensão do capital

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

psicológico por ser determinante do comportamento e uma das suas principais características é o seu potencial positivo.

A partir dos resultados da revisão integrativa sobre o construto da autoeficácia ocupacional, foi possível identificar contribuições teóricas e empíricas desse conhecimento científico. Por exemplo, para as organizações, possibilitar aos trabalhadores o desenvolvimento de suas crenças de autoeficácia é uma alternativa para que eles se sintam mais preparados e motivados para suas atividades. Nesse sentido, intervenções específicas para desenvolver a autoeficácia, ou, ainda, para aumentar o capital psicológico, são importantes não apenas para os trabalhadores, mas também para as organizações como um todo tendo em vista os resultados de saúde, desempenho e comprometimento que, possivelmente, serão apresentados. Ainda no campo prático, sendo a autoeficácia uma característica psicológica modificável, é possível melhorar a autoeficácia de uma pessoa por meio de estratégias no âmbito clínico de acordo com as fontes de autoeficácia propostas por Bandura (experiências vicárias e passadas, persuasão verbal e estados fisiológicos e emocionais), tais intervenções poderão ser conduzidas por profissionais da área da psicologia.

No Brasil, algumas ferramentas estão disponíveis e podem ser utilizadas para diagnóstico como também para avaliar ganhos obtidos por meio de intervenções. Contudo, há poucos instrumentos construídos e com propriedades psicométricas comprovadas para a mensuração do construto, sendo imprescindível o desenvolvimento de estudos, tendo em vista que medidas específicas de autoeficácia correspondem melhor ao comportamento sob investigação e tendem a ter um valor preditivo mais forte, indicando, portanto, lacunas e possibilidades a serem exploradas

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

no cenário científico no que diz respeito a autoeficácia ocupacional. Além de impulsionar o conhecimento no âmbito dos estudos de construção/adaptação/validação estudos sobre a temática também contribuem com o desenvolvimento da Psicologia, bem como da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Desse modo, espera-se que pesquisadores e profissionais das áreas de psicologia, organizações e trabalho passem a se interessar por este conhecimento e fortaleçam os estudos sobre instrumentos de medidas no contexto do trabalho. De modo geral, estudos são necessários para incrementar pesquisas sobre este construto no Brasil.

Como limitação do estudo, na fase de buscas em periódicos científicos, destaca-se o fato de não ter sido considerado a Biblioteca Virtual em saúde (BVS), ao invés da LILACS, uma vez que todo material indexado na LILACS está indexado na BVS, podendo ser recuperado estudos importantes sobre o tema. Contudo, estima-se que o objetivo inicialmente proposto para este trabalho foi alcançado. Uma vez que, os resultados encontrados são considerados relevantes para orientar pesquisas futuras, principalmente, as que se encontram relacionadas a autoeficácia na área do trabalho.

## **Referências**

Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F. & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

performance. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9487-y>

Alharbi, J., Wilson, R., Woods, C., and Usher, K. (2016). The factors influencing burnout and job satisfaction among critical care nurses: a study of Saudi critical care nurses. *J. Nurs. Manage.* 24, 708–717. Doi: 10.1111/jonm.12386

Avallone, F., Pepe, S. & Porcelli, R. (2007). Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro: scale di misura. In *Isfol, Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*. Roma: ISFOL, 133-142.

Bai, H., & Stewart, T. (2010). A psychometric study of the Community Service Self-Efficacy Scale for evaluation of service-learning programs. *Citizenship, Social and Economics Education*, 9(2), 115-128.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.

Bandura, A. (1997). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice Hall.

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

Barbaranelli, C., Paciello, M., Biagioli, V., Fida, R., and Tramontano, C. (2018). Positivity and behaviour: the mediating role of self-efficacy in organisational and educational settings. *J. Happiness Stud.* 19, 1–21. Doi: 10.1007/s10902-018-9972-4

Berlanda, S., Pedrazza, M., Trifiletti, E., & Fraizzoli, M. (2017). Dissatisfaction in child welfare and its role in predicting self-efficacy and satisfaction at work: a mixed-method research. *BioMed research international*, 2017.

Berlanda, S., Pedrazza, M., Mori, L., de Cordova, F., & Fraizzoli, M. (2018). Inter-services communication in child welfare: the interplay of age, work-group identification, trust and self efficacy. *Italian Sociological Review*, 8(1), 103-119.

Betoret, F. D., & Artiga, A. G. (2010). Barriers perceived by teachers at work, coping strategies, self-efficacy and burnout. *The Spanish journal of psychology*, 13(2), 637-654.

Bhatti, M. A., Hussain, M. S., & Al Dohan, M. A. (2018). The role of personal and job resources in boosting nurses' work engagement and performance. *Global Business and Organizational Excellence*, 37(2), 32-40.

Botelho, L. L. R., de Almeida Cunha, C. C., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e sociedade*, 5(11), 121-136. DOI: <https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

Cardoso, H. F., & Baptista, M. N. (2014). Escala de Autoeficácia no Trabalho (EAE-T): relatório técnico não publicado. *Universidade São Francisco, Itatiba: São Paulo*.

Cardoso, Hugo Ferrari, & Baptista, Makilim Nunes. (2018). Escala de autoeficácia no trabalho: evidências de validade e precisão. *Avaliação Psicológica, 17(2)*, 188-198. <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2018.1702.13946.04>

Chen, S. Y., & Scannapieco, M. (2010). The influence of job satisfaction on child welfare worker's desire to stay: An examination of the interaction effect of self-efficacy and supportive supervision. *Children and Youth Services Review, 32(4)*, 482-486.

Chiesa, R., Fazi, L., Guglielmi, D., & Mariani, M. G. (2018). Enhancing sustainability: Psychological capital, perceived employability, and job insecurity in different work contract conditions. *Sustainability, 10(7)*, 2475. <https://doi.org/10.3390/su10072475>

Colombo, L. & Zito, M. (2014). Demands, Resources and the Three Dimensions of Flow at Work. A Study among Professional Nurses. *Open Journal of Nursing, 4*, 255-264. doi: 10.4236/ojn.2014.44030

Damáσιο, B. F., de Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale-Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 15(1)*, 65-73.

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

Dantas, M. A., & Azzi, R. G. (2015). Autoeficácia ocupacional e interesses percebidos por estudantes do Ensino Médio público. *Psicologia Ensino & Formação*, 6(1), 52-71. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2030/203035764008>

Etikariena, A. (2018). The effect of psychological capital as a mediator variable on the relationship between work happiness and innovative work behavior. *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences*, 23, 379-386.

Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbaranelli, C., & Farnese, M. L. (2015). An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *Journal of business ethics*, 130(1), 131-144. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2209-5>

Gaeta González, M. L., Gaeta González, L., & Rodríguez Guardado, M. D. S. (2021). Autoeficacia, estado emocional y autorregulación del aprendizaje en el estudiantado universitario durante la pandemia por COVID-19. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(3), 3-27.

Gir, E., Sousa, L. R. M., de Oliveira, A. C., & Leoni, P. H. T. (2022). RESILIÊNCIA, DEPRESSÃO E AUTOEFICÁCIA ENTRE PROFISSIONAIS DE

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

ENFERMAGEM BRASILEIROS NA PANDEMIA DA COVID-19: UM ESTUDO TRANSVERSAL. *The Brazilian Journal of Infectious Diseases*, 26, 102070.

Gountas, S., Gountas, J., & Mavondo, F. T. (2014). Exploring the associations between standards for service delivery (organisational culture), co-worker support, self-efficacy, job satisfaction and customer orientation in the real estate industry. *Australian Journal of Management*, 39(1), 107-126.

Hennessy, K. D., & Lent, R. W. (2008). Self-efficacy for managing work—family conflict: validating the english language version of a hebrew scale. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 370-383.

Herrera, M. E. M., Cabral, G. R., Mamani-Benito, O., Tarqui, E. E. A., & Landa-Barzola, M. (2022). Adaptación y carga laboral como predictores de la autoeficacia profesional durante la Pandemia COVID-19 en docentes universitarios peruanos. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 20(56), 27-42.

Huang, L., & Luthans, F. (2015). Toward better understanding of the learning goal orientation—creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology*, 64(2), 444-472.

Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107–127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>

Jungert, T., Koestner, R. F., Houfort, N., & Schattke, K. (2013). Distinguishing source of autonomy support in relation to workers' motivation and self-efficacy. *The Journal of Social Psychology*, 153(6), 651-666.

Karatepe, O. M., & Avci, T. (2017). The effects of psychological capital and work engagement on nurses' lateness attitude and turnover intentions. *Journal of Management Development*. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2016-0141>

Kay-Eccles, R. (2012). Meta-analysis of the relationship between coworker social support and burnout using a two-level hierarchical linear model. *Western journal of nursing research*, 34(8), 1062-1063. <https://doi.org/10.1177/0193945912453684>

Klopper, Rembrandt, Lubbe, Sam & Rugbeer, H. (2007). The matrix method of literature review. *Alternation*, 14(1), 262-276.

Lagerveld, S. E., Blonk, R. W., Brenninkmeijer, V., & Schaufeli, W. B. (2010). Return to work among employees with mental health problems: development and validation of a self-efficacy questionnaire. *Work & Stress*, 24(4), 359-375. Doi: 10.1097 / 01.jom.0000229783.04721.d2

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., Salanova, M., Llorens, S. y Nap, R. E. (2010). Efficacy beliefs predict collaborative practice among intensive care unit nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 583-594

Lee, R. T., Seo, B., Hladkyj, S., Lovell, B. L., & Schwartzmann, L. (2013). Correlates of physician burnout across regions and specialties: A meta-analysis. *Human Resources for Health*, 11, 48. Doi:10.1186/1478-4491-11-48

Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International journal of Psychology*, 40(2), 80-89. <https://doi.org/10.1080/00207590444000041>]]

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology, 60*(3), 541-572.

Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education, 7*(2), 209-221.

MacAteer, A., Manktelow, R., & Fitzsimons, L. (2016). Mental health workers' perception of role self-efficacy and the organisational climate regarding the ethos of recovery. *The British Journal of Social Work, 46*(3), 737-755.  
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcv054>

Mendes, K. D. S., Silveira, R. C. D. C. P., & Galvão, C. M. (2008). Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto & contexto-enfermagem, 17*, 758-764.

Meseguer de Pedro, M., Soler, M. I., & García-Izquierdo, M. (2014). The moderating role of professional self-efficacy in situations of workplace bullying and self-perceived health. *Anales De Psicología / Annals of Psychology, 30*(2), 573-578.  
<https://doi.org/10.6018/analesps.30.2.161251>

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

Miraglia, M., Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2017). Translating self-efficacy in job performance over time: The role of job crafting. *Human Performance, 30*(5), 254-271. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1373115>

Molero, M. d. M., Pérez-Fuentes, M. d. C., & Gázquez, J. J. (2018). Analysis of the mediating role of self-efficacy and self-esteem on the effect of workload on burnout's influence on nurses' plans to work longer. *Frontiers in Psychology, 9*, Article 2605. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02605>

Nafei, Wageeh (2015). Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration, 6* (2), 42. DOI 10.5430/ijba.v6n2p42

Nunes, M. F. O., Oliveira, T. O. (2018). A autoeficácia: acreditar é preciso, mas fazer é fundamental. In: Silva, N.; Farsen, T. C. (Org.) *Qualidades Psicológicas nas Organizações: mensuração, desenvolvimento e gestão*. São Paulo: Vetor.

Onyishi, I. E., & Ogbodo, E. (2012). The contributions of self-efficacy and perceived organisational support when taking charge at work. *SA Journal of Industrial Psychology, 38*(1), 1-11. Recuperado em 18 de julho de 2020, de [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-07632012000100001&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632012000100001&lng=en&tlng=en).

# ***ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS***

O'Sullivan, D., Strauser, D. R., & Wong, A. W. K. (2012). Five-factor model of personality, work behavior self-efficacy, and length of prior employment for individuals with disabilities: An exploratory analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(3) 156-165. doi: 10.1177/0034355212437046

Paggi, M. E., & Jopp, D. S. (2015). Outcomes of occupational self-efficacy in older workers. *The International Journal of Aging and Human Development*, 80(4), 357-378.

Panatik, S. A., O'Driscoll, M. P., & Anderson, M. H. (2011). Job demands and work-related psychological responses among Malaysian technical workers: The moderating effects of self-efficacy. *Work & Stress*, 25(4), 355-370.

Pedrazza, M., Berlanda, S., De Cordova, F., & Fraizzoli, M. (2018). The changing educators' work environment in contemporary society. *Frontiers in psychology*, 9, 2186. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02186>

Pepe, S. J., Farnese, M. L., Avalone, F., & Vecchione, M. (2010). Escala de Autoeficacia en el Trabajo y Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo: Estudio de Validez en Contextos Culturales Español e Italiano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 201-210.

Queri, S. K. (2016). Factors associated with employee stress in psychiatric rehabilitation: Identifying vulnerability and resilience. *Journal of Social Service Research*, 42(3), 386-401.

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

Reeb, R. N., Folger, S. F., Langsner, S., Ryan, C., & Crouse, J. (2010). Self-efficacy in service-learning community action research: Theory, research, and practice. *American journal of community psychology, 46*(3), 459-471.

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 238-255. doi:10.1177/1069072707305763

Rodríguez-Cifuentes, F., Farfán, J., & Topa, G. (2018). Older worker identity and job performance: the moderator role of subjective age and self-efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(12), 2731.

Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martínez, I. M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of advanced nursing, 67*(10), 2256-2266. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05652.x>

Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: A meta-analysis. *Anxiety, Stress and Coping, 29*(4), 367-386. doi:10.1080/10615806.2015.1058369

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24(1), 56-72. <https://doi.org/10.1080/02678371003718733>

Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied psychology*, 57, 152-171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>

Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), 219-241.

Simons, K., An, S., & Bonifas, R. (2016). Professional and practice characteristics associated with self-efficacy in assessment and intervention among social workers in aging. *Social Work in Health Care*, 55(5), 362-380.

Strauser, D. R., O'Sullivan, D., & Wong, A. W. (2010). The relationship between contextual work behaviours self-efficacy and work personality: an exploratory analysis. *Disability and Rehabilitation*, 32(24), 1999-2008.

Torisu, E. M., & Ferreira, A. C. (2009). A teoria social cognitiva e o ensino-aprendizagem da matemática: considerações sobre as crenças de autoeficácia matemática. *Ciências & Cognição*, Vol 14 (3): 168-177. Disponível em

# **ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS**

[https://repositorio.ufop.br/bitstream/123456789/4658/1/ARTIGO\\_TeoriaSocialCognitiva.pdf](https://repositorio.ufop.br/bitstream/123456789/4658/1/ARTIGO_TeoriaSocialCognitiva.pdf)

Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress*. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>

van Beurden, K.M., van der Klink, J.J.L., Brouwers, E.P.M. *et al.* Effect of an intervention to enhance guideline adherence of occupational physicians on return-to-work self-efficacy in workers sick-listed with common mental disorders. *BMC Public Health* 15, 796 (2015). <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2125-3>

Ventura, M., Salanova, M., and Llorens, S. (2015). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: the role of challenge and hindrance demands. *J. Psychol.* 149, 277–302. Doi: 10.1080/00223980.2013.876380

Voss Horrell, S. C., Holohan, D. R., Didion, L. M., & Vance, G. T. (2011). Treating traumatized OEF/OIF veterans: How does trauma treatment affect the clinician? *Professional Psychology: Research and Practice*, 42(1), 79–86. <https://doi.org/10.1037/a0022297>