

Variáveis Predictoras da Autoeficácia Ocupacional

Michela Cotian¹, Joyce Rosa¹ e Clarissa Pizarro²

¹ PUC-Rio; ² PUC-RS

INTRODUÇÃO

A autoeficácia diz respeito às “crenças que uma pessoa tem em suas capacidades de organizar e executar cursos de ação requeridas para produzir certas realizações”, no entanto, sua aplicação em domínios específicos garante resultados mais consistentes (Bandura, 1997; Muller et al., 2023). A autoeficácia ocupacional refere-se à crença que a pessoa tem a respeito de sua aptidão para cumprir com sucesso as tarefas envolvidas em seu trabalho (Rigotti et al., 2008).

A autoeficácia ocupacional é um recurso importante para os trabalhadores por ser um fator protetivo para a saúde e para o bem-estar no trabalho e, por esse motivo, é amplamente estudada em Psicologia Organizacional e do Trabalho (Muller et al., 2023). A autoeficácia ocupacional é preditora de motivação, engajamento no trabalho, desempenho no trabalho e satisfação no trabalho, além de influenciar na resolução de problemas (Muller et al., 2023; Xu et al., 2022).

Trabalhadores com altos níveis de autoeficácia são mais propensos a usar estratégias positivas para lidar com os desafios relacionados ao trabalho, enquanto aqueles que apresentam baixos níveis neste constructo têm maior recorrência em pensamentos pessimistas sobre suas realizações futuras e desenvolvimento pessoal (Muller et al., 2023).

Em contextos que combinam a presença de desafios e de recursos que aumentam as chances de sucesso que torna os indivíduos mais autoeficazes (Luna & Gondim, 2021). No mesmo sentido, o incentivo ao planejamento e ao redesenho do trabalho, com participação e escuta à voz do trabalhador, é capaz de aumentar a autoeficácia e o bem-estar (Luna & Gondim, 2021).

OBJETIVOS

O presente estudo teve como objetivo identificar variáveis predictoras da autoeficácia ocupacional.

MÉTODO

Participaram do estudo 139 brasileiros, sendo 110 mulheres (79,1%); 27 homens (19,49%) e 2 (1,4%) preferiram não informar o sexo. A média de idade foi de 34,4 anos (DP=8,97) e as idades variaram de 18 a 60 anos. Do total, 54% tinham pós graduação e 53,2% residiam no estado do Rio de Janeiro.

Os participantes foram convidados a participar do estudo por meio de mídias sociais e preencheram um questionário online com dados sociodemográficos, a Escala de Autoeficácia ocupacional (OSS-SF; Damásio et al., 2014), a Escala de Ações de Redesenho do Trabalho (EART; Pimenta de Devotto & Machado, 2020) e o Questionário de Recursos e Demandas do Trabalho (RDT-Q; Schaufeli, 2015).

Foram realizadas as análises descritivas da amostra; análise de correlação, para verificar a associação entre as variáveis do estudo; e análise de regressão, para identificar os preditores da autoeficácia ocupacional.

RESULTADOS

A autoeficácia ocupacional apresentou correlação positiva com as variáveis de recursos do trabalho, redesenho da tarefa, redesenho cognitivo e redesenho das relações. No entanto, não houve correlação com as demandas do trabalho (tabela 1).

Tabela 1 - Correlações entre Autoeficácia Ocupacional, Recursos e Demandas do Trabalho e Redesenho do Trabalho.

	Autoeficácia Ocupacional	Recursos	Demandas	Redesenho Tarefa	Redesenho Cognitivo
Autoeficácia Ocupacional	—				
Recursos	0.388***	—			
Demandas	-0.115	-0.215*	—		
Redesenho Tarefa	0.268**	0.063	0.154	—	
Redesenho Cognitivo	0.372***	0.211*	-0.106	0.276**	—
Redesenho das Relações	0.317***	0.119	0.202*	0.347***	0.492***

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Foi testado um modelo de regressão linear contemplando todas as variáveis do estudo como possíveis predictoras da autoeficácia ocupacional. O modelo com as cinco variáveis: recursos do trabalho, demandas do trabalho, redesenho da tarefa e redesenho cognitivo, redesenho das relações apresentou R² Ajustado igual a 0,22.

Em seguida, a fim de se desenvolver um modelo mais parcimonioso, as variáveis que apresentaram valores não significativos no teste foram excluídas. Por fim, chegou-se ao modelo final com apenas duas variáveis predictoras da autoeficácia ocupacional: os recursos do trabalho e o redesenho cognitivo. O modelo apresentou R² Ajustado igual a 0,20.

Verificou-se então que a maior capacidade preditiva da autoeficácia ocupacional foi derivada do modelo que envolveu recursos do trabalho e redesenho cognitivo (tabela 2).

Tabela 2 - Modelo de Regressão para autoeficácia ocupacional

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p
Intercepto	1.547	0.3955	3.91	< .001
Recursos	0.402	0.0941	4.27	< .001
Redesenho Cognitivo	0.200	0.0630	3.18	0.002

DISCUSSÃO

O estudo buscou identificar variáveis predictoras da autoeficácia ocupacional. A análise de correlações sugeriu que os recursos do trabalho e as três dimensões do redesenho do trabalho estão moderadamente associados à autoeficácia ocupacional. Este resultado indica que existe uma relação significativa entre esses fatores e a crença na capacidade de desempenhar com sucesso as tarefas no trabalho (Luna & Gondim, 2021).

No entanto, os resultados da análise de regressão destacam que apenas as demandas do trabalho e o redesenho cognitivo são preditores importantes da autoeficácia ocupacional. As outras duas dimensões do redesenho do trabalho (redesenho da tarefa e das relações), assim como as demandas do trabalho, não foram significativas na predição da autoeficácia ocupacional.

Essa descoberta sugere que, embora as diferentes formas de redesenho do trabalho estejam associadas à autoeficácia ocupacional, apenas certos aspectos específicos deste constructo são capazes de prever efetivamente a autoeficácia dos trabalhadores.

Estes preditores explicam 20% da variância na autoeficácia ocupacional, uma parcela significativa da variabilidade nessa variável. No entanto, isso evidencia que há outros fatores não considerados neste estudo que podem influenciar a autoeficácia ocupacional.

CONCLUSÃO

Os recursos do trabalho e o redesenho cognitivo são importantes preditores da autoeficácia ocupacional. Esta descoberta destaca a importância de a organização considerar a disponibilidade de recursos no ambiente de trabalho e de os trabalhadores poderem reestruturar cognitivamente suas tarefas laborais para promover a autoeficácia ocupacional.

Ao conhecer os fatores que podem fortalecer ou prejudicar a autoeficácia ocupacional, os empregadores e os profissionais de recursos humanos podem desenvolver estratégias mais eficazes para apoiar seus funcionários e criar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

REFERÊNCIAS

- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Luna, A. de F., & Gondim, SMG (2021). Autoeficácia ocupacional, fatores de risco psicossocial do trabalho e mal-estar físico e psicológico. Na Revista Psicologia e Saúde (pp. 51–63). Universidade Católica Dom Bosco. <https://doi.org/10.20435/pssa.v13i3.972>
- Marques Muller, Jaqueline, Silva, Narbal, & Duarte Pesca, Andrea. (2023). Revisão integrativa da literatura sobre Autoeficácia ocupacional. *Psicología desde el Caribe*, 40 (2), 2. Epub 12 de outubro de 2023. Recuperado em 28 de abril de 2024, em http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2023000200002&lng=en&tlng=pt
- R Core Team (2022). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from CRAN snapshot 2023-04-07).
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- The jamovi project (2023). jamovi. (Version 2.4) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>
- Xu, Y., Liu, D., & Tang, D. (2022). Decent work and innovative work behaviour: Mediating roles of work engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 49–63. <https://doi.org/10.1111/caim.12480>