



# Escola de Autoeficácia no Trabalho (EAE-T): Construção e Estudos Psicométricos

## Self-Efficacy Scale at Work (EAE-T): Construction and Psychometric Studies

### Escola de Autoeficácia no Trabalho (EAE-T)

Hugo Ferrari Cardoso<sup>1</sup>, Makilim Nunes Baptista<sup>2</sup>

---

#### Resumo

O estudo teve por propósito a construção, desenvolver os estudos de evidência de validade com base na estrutura interna e buscar averiguar a confiabilidade de uma escala de avaliação da autoeficácia no trabalho (Escala de Autoeficácia no Trabalho – EAE-T). Participaram 260 trabalhadores, provenientes de organizações públicas e privadas de algumas cidades do interior do estado de São Paulo. Inicialmente a EAE-T apresentava 42 itens, entretanto, após a análise fatorial exploratória, ficou composta por 17 itens ( $\alpha=0,90$ ), agrupados em três fatores, sendo estes, Relações interpessoais trabalhistas (oito itens e  $\alpha=0,89$ ), Execução do trabalho (composto por cinco itens e  $\alpha=0,78$ ) e Relacionamento com a liderança (com quatro itens e  $\alpha=0,66$ ). A EAE-T se mostrou como uma escala adequada para avaliação da autoeficácia no trabalho, porém novos estudos se fazem necessários visando à realização da análise fatorial confirmatória e estudos para evidenciar outras formas de validade para o instrumento.

**Palavras-chave:** Autoeficácia no trabalho. Psicologia organizacional e do trabalho. Avaliação psicológica.

#### Abstract

The purpose of the study was to construct and develop validity evidence studies based on the internal structure and reliability of a self-efficacy assessment scale at work (Escala de Autoeficácia no Trabalho – EAE-T). 260 workers, from both public and private companies of some cities of the interior of the state of São Paulo, participated. The EAE-T scale presented 42 items; however, after a exploratory factorial analysis it was composed of 17 items ( $\alpha = 0.90$ ), grouped into three aspects: interpersonal labor relations (eight items and  $\alpha = 0.89$ ), work performance (four items and  $\alpha = 0.78$ ) and relationship with leadership (four items and  $\alpha = 0.66$ ). EAE-T revealed to be an adequate scale for the evaluation of self-efficacy at work; nevertheless, new studies on the effects of the confirmatory factorial analysis and studies to evidence other forms of validity for the instrument are needed.

**Keywords:** Self-efficacy at work. Organizational and work psychology. Psychological evaluation.

---

<sup>1</sup> Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), São Paulo, Brasil. E-mail: hfcardoso@gmail.com

<sup>2</sup> Universidade São Francisco, Bragança Paulista, Brasil. E-mail: makilim01@gmail.com

A autoeficácia está relacionada às crenças percebidas pelos indivíduos acerca de suas capacidades quanto a planejar e a executar determinados comportamentos visando atingir os objetivos almejados. Estudiosos desse construto tendem a concordar que indivíduos que se percebem eficazes geralmente se mostram determinados e motivados na resolução de tarefas desafiadoras (Bandura, 1986, 2001; Stajkovic & Luthans, 1998).

Sobre as crenças de autoeficácia, estudiosos preconizam que se formam a partir de quatro diferentes fontes. A primeira diz respeito à experiência de domínio, que se refere à interpretação sobre a capacidade que o indivíduo faz após ter passado por situações específicas (se percebida como positiva, há uma tendência para o aumento da autoeficácia). Já a experiência vicária ocorre pela observação, por parte do indivíduo, em relação a outras pessoas que executam determinadas tarefas (fonte obtida por intermédio de modelação). A terceira fonte, persuasão social, se relaciona à forma como o indivíduo se percebe eficaz a partir da comunicação com outras pessoas (quando as persuasões são tidas como positivas, há a tendência de aumento de crenças de autoeficácia). E a última fonte de autoeficácia se refere aos estados emocionais sentidos pelos indivíduos diante da execução de atividade, em outras palavras, as reações emocionais, positivas ou negativas, podem aumentar ou reduzir a percepção de eficácia do indivíduo para determinadas tarefas (Bandura, 1986; 2001).

Dessa forma, é possível dizer que a autoeficácia é um conceito multidimensional que vem sendo investigado tanto em relação à sua

percepção global (autoeficácia geral) e também a percepção de capacidades de atuações em contextos específicos, como autoeficácia acadêmica, no trabalho, para a escolha profissional/autoeficácia para o trabalho, em relação ao uso de substâncias, etc. (Bruning & Kauffman, 2016; Heuvel, Demerouti & Peeters, 2015; Sampson, Peterson, Reardon & Lenz, 2016; Serap, 2017; Thompson & Gomez, 2014; Waynor, Gill, Gao & Erman, 2014).

No contexto laboral, esse construto ainda não é estudado em larga escala, mas existem algumas pesquisas (Loeb, Stempel & Isaksson, 2016; Nalavany, Logan & Carawan, 2017; Volker, Zijlstra-Vlasveld, Brouwers, Lomwel & Feltz-Cornelis, 2015; Waynor, Gill & Gao, 2016) que, em geral, puderam constatar que a autoeficácia no trabalho tende a se relacionar de forma positiva quando associada a questões como motivação e engajamento no trabalho. De forma mais específica, algumas pesquisas mostram que a autoeficácia no trabalho esteve positivamente correlacionada ao maior engajamento no trabalho (Perera, Granziera & McIlveen, 2018), com a percepção de bem-estar e satisfação no trabalho (Lee & Oh, 2015; Reizer & Hetssroni, 2015), motivação no trabalho (Lloyd, Bond & Flaxman, 2017) e com o desempenho no trabalho (Rhee, Hur & Kim, 2017).

Embora seja percebida a importância desse construto, no Brasil não foram encontrados instrumentos que avaliassem a autoeficácia no trabalho em pesquisas realizadas em bases de dados (no caso, SciELO e Pepsic). No contexto internacional, tomando como referência o trabalho de Cardoso, Baptista e Rueda (2017), foram encontradas oito escalas. Tal estudo realizou uma revisão bibliométrica sobre a

temática autoeficácia no trabalho na base de dados EBSCO – Academic Search entre os anos de 2004 e 2014, período que contou apenas com 22 artigos sobre a temática – destes, oito diferentes instrumentos para a avaliação da autoeficácia no trabalho foram encontrados. A

seguir serão descritas algumas informações (número de itens e como estes são respondidos, quantidade e nomenclaturas dos fatores, bem como os estudos de qualidades psicométricas) dos instrumentos encontrados na revisão bibliométrica (Tabela 1).

Tabela 1. Informações sobre os instrumentos que avaliam autoeficácia no trabalho

Instrumento	Itens	Fatores	Estudos Psicométricos
Return to Work Self-Efficacy (RTW-SE)	11	1	EVEI; EVOV; PTR; PCI
<i>Contextual Work Behavior Self-Efficacy Scale</i> (CWBSSES)	26	4	EVEI; PCI
Work Self-Efficacy Scale (WSES)	10	2	EVEI; PCI
Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict (SE-WFC)	10	2	EVEI; PCI
Community Self-Efficacy Scale (CSSES)	10	1	EVEI; EVOV; PCI; PFA; PTR
Norwegian Principal Self-Efficacy Scale (NPSES)	22	8	EVEI; PCI
Work-Related Self-Efficacy Scale (WRSES)	56	6	EVEI; PCI
Occupational Self-Efficacy Scale ( <i>OSES</i> )	19	6	EVOV

\* EVEI (Evidência de Validade com base na Estrutura Interna); EVOV (Evidência de Validade com base na Relação com Outras Variáveis); PCI (Precisão por Consistência Interna); PTT (Precisão por Teste e Reteste); PFA (Precisão por Formas Alternadas).

Fonte: Elaborada pelos autores.

O instrumento Return to Work Self-Efficacy (RTW-SE) é composto por 11 itens, respondidos por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, é unidimensional e direcionado a indivíduos que estejam voltando ao trabalho após um período de afastamento, principalmente em decorrência de doenças ocupacionais. Quanto aos parâmetros psicométricos, tem estudos de evidências de validade com base na estrutura interna e na relação com outras variáveis, além de estudos de precisão do tipo teste reteste e consistência interna (Besen, Young & Shaw, 2015; Lagerveldt *et al.*, 2010; Huijs *et al.*, 2012; Shaw *et al.*, 2011).

A Contextual Work Behavior Self-Efficacy Scale (CWBSSES) tem 26 itens, distribuídos em quatro fatores, quais sejam: Ajuste ocupacional; Ajuste de *performance*;

Adaptação ao estresse; e Comprometimento. Os itens são respondidos por intermédio de uma escala do tipo Likert de 10 pontos e destina-se a trabalhadores em geral. Dos parâmetros psicométricos, apresenta evidência de validade com base na estrutura interna e de precisão por meio da consistência interna (O’Sullivan, Strause & Wong, 2012; Strauser, O’Sullivan & Wong, 2010).

A Work Self-Efficacy Scale (WSES) é constituída por 10 itens, respondidos por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos e pode ser aplicada em trabalhadores em geral. O instrumento é constituído por dois fatores (Relacionamento positivo e Comprometimento) e apresenta evidência de validade com base na estrutura interna e de precisão do tipo alfa de Cronbach (Pepe *et al.*, 2010).

A Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict (SE-WFC) está estruturada em 10 itens, os quais são respondidos com base em uma escala do tipo Likert de 10 pontos e é bidimensional, sendo um fator de avaliação a percepção de eficácia para lidar com os possíveis conflitos advindos do trabalho e que podem interferir no relacionamento familiar, e o segundo está associado à autoeficácia para lidar com os possíveis conflitos advindos do relacionamento familiar e que podem interferir na execução das tarefas no trabalho. Dos estudos psicométricos, apresenta evidência de validade com base na estrutura interna e precisão do tipo alfa de Cronbach (Colombo & Zito, 2014; Hennessy & Lent, 2008; Rauf, 2013)

A Community Self-Efficacy Scale (CSES) contém 10 itens, é respondida por meio de um sistema Likert de 10 pontos, unidimensional, e direcionada para trabalhadores voluntários. Em relação aos estudos psicométricos, tem evidências de validade com base na estrutura interna, conteúdo, com base em outras variáveis e precisão por meio de consistência interna, formas alternadas e teste e reteste (Bai & Stewart, 2010; Deprince, Priebe & Newton, 2011; Ferrari, 2004; Piñgul, 2015; Reeb *et al.*, 2010).

A Norwegian Principal Self-Efficacy Scale (NPSES) é composta por 22 itens, os quais são respondidos por meio de uma escala do tipo Likert de sete pontos, tem oito fatores (Gestão econômica; Liderança instrucional; Autoridade municipal; Relacionamento com os pais; Comunidade local; Gestão administrativa; Apoio ao professor; Ambiente escolar) e é direcionada a trabalhadores que exercem função de diretor de escola. Dos estudos psicométricos, a NPSES tem validação com base na estrutura interna e de

precisão por meio da consistência interna (Federici & Skaalvik, 2011; 2012).

A Work-Related Self-Efficacy Scale (WRSES) tem 56 itens, respondidos por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, contém seis dimensões (Comunicação com clientes; Avaliação das habilidades, necessidades e outros recursos dos clientes; Planejamento do processo de intervenção; Realização da intervenção; Aconselhamento, gestão e supervisão; e Elaboração de relatórios e documentação) e é direcionada para aplicação em trabalhadores que sejam agentes comunitários de saúde. A escala tem estudos de validação com base na estrutura interna e precisão alfa de Cronbach (Vax & Sachs, 2012; Waghorn, Chant & King, 2005).

Por fim, a Occupational Self-Efficacy Scale apresenta 19 itens, respondidos por intermédio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, destinada a trabalhadores em geral e os itens estão agrupados em seis dimensões (Confiança; Comando/controlar sobre a situação; Capacidade de adaptação; Eficácia pessoal; Atitude positiva; e Individualidade). Dos estudos psicométricos, a OSES apresenta validade com base em variáveis externas (Chaudhary, Rangnekar & Barua, 2012).

Posto isto, não foram encontrados registros de uma escala que avaliasse a autoeficácia no contexto do trabalho. Evidenciada a importância dessa variável, principalmente quando associada ao engajamento no trabalho, motivação e bem-estar, justifica-se a construção e estudos de qualidades psicométricas de um instrumento que mensure tal temática.

Além do fato de não haver instrumentos brasileiros que avaliem autoeficácia no trabalho,

os autores da EAE-T chegaram à conclusão que a adaptação de escalas internacionais poderia levar em consideração algumas dimensões que não necessariamente se mostrariam condizentes com as estudadas no Brasil, na área organizacional. Nessa mesma direção, o objetivo do presente estudo foi apresentar o processo de construção, estudo da análise fatorial exploratória e fidedignidade alfa de Cronbach da Escala de Autoeficácia no Trabalho (EAE-T).

## Método

### *Participantes*

Participaram 260 trabalhadores com idade variando entre 18 e 66 anos ( $M=34,13$ ;  $DP=11,95$ ) e escolaridade desde o Ensino Fundamental incompleto até o Ensino Superior completo. Quanto ao sexo, 141 (54,2%) eram mulheres, 119 (45,8%) homens. No que se refere ao estado civil dos participantes, a maior frequência foi de solteiros, com 128 (49,2%), seguidos de casados, 107 (41,2%). Quanto ao tipo de organização, a maior parte era de empresas privadas ( $n= 178$ ; 68,5%), sendo a maior parte do ramo de prestação de serviços ( $n= 182$ ; 54,1%).

### *Instrumento*

#### ***Escala de Autoeficácia no Trabalho – EAE-T (Cardoso & Baptista, 2014)***

A EAE-T é uma escala que tem como objetivo a mensuração da percepção de autoeficácia no trabalho. O processo de construção da EAE-T, bem como os estudos psicométricos, serão mais bem descritos no tópico Resultados.

### *Procedimentos*

Após a aprovação do projeto pelo comitê

de ética de pesquisa (protocolo número 45431815.0.0000.5398), os dados foram coletados em organizações de diferentes ramos de atuação. Foi aplicado um protocolo contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (como condicionante para a participação) e a Escala de Autoeficácia no Trabalho (EAE-T). Os dados foram coletados de forma individual e coletiva, dependendo da disponibilidade oferecida pela organização, sendo que, em média, o tempo de aplicação foi de vinte minutos.

### *Plano de análise de dados*

Para estudar a estrutura interna da EAE-T, foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE), utilizando-se a análise dos componentes principais, com rotação *oblimin*, uma vez que se esperava que os fatores obtidos fossem correlacionados (Damásio, 2012). Os fatores gerados da EAE-T foram analisados utilizando a correlação de Pearson. Por fim, quanto aos índices de precisão, foram calculados por meio do coeficiente alfa de Cronbach (Cohen, Swerdlik & Sturman, 2014; Zanon & Hauck Filho, 2015).

## Resultados

Na construção da EAE-T (elaboração dos itens do instrumento), tomou-se como base a teoria de autoeficácia de Bandura (1986), assim como foram investigados diversos instrumentos da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho construídos no Brasil, a fim de se identificar as principais dimensões que pudessem estar relacionadas ao conceito de autoeficácia no trabalho.

Para tanto, os itens foram elaborados tendo como base cinco possíveis agrupamentos, quais sejam, 1. Fatores relacionados às tarefas de

trabalho. 2. Fatores relacionados às normas da organização; 3. Políticas e práticas de gestão de pessoas. 4. Fatores relacionados às relações interpessoais no trabalho. 5. Relacionamento com a chefia. A justificativa para a escolha dessas categorias se deve a levantamentos anteriores, realizados pelos autores, de outros instrumentos que avaliam a percepção de autoeficácia do trabalhador em seu ambiente de trabalho (instrumentos esses já apresentados na introdução do presente artigo).

Embora alguns instrumentos tenham sido encontrados, os autores também consideraram a investigação de outras possíveis dimensões pertinentes para a avaliação no contexto organizacional, fazendo uso, para tanto, de análises de instrumentos construídos no Brasil e que apresentassem relação com a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) (Siqueira, 2008; 2014).

Após essa análise, chegou-se à conclusão que haveria necessidade de se construir os itens da EAE-T tendo como base as cinco categorias anteriormente apresentadas. Esses agrupamentos de itens se deram em virtude da análise dos instrumentos em POT (Siqueira, 2008; 2014), os quais diziam respeito a questões em relação ao adequado desenvolvimento das tarefas no trabalho, questões relacionadas à cultura da organização (como conhecimento de normas, valores, formas de avaliação e sistemas de recompensas e benefícios), assim como as interações entre os colegas de trabalho e com os superiores.

Sobre essa versão inicial da escala, na categoria Fatores relacionados às tarefas de trabalho, encontravam-se itens que diziam respeito à percepção do trabalhador em relação a

planejar, executar e desempenhar da melhor forma suas funções no trabalho. Como exemplos de itens, o participante deveria expressar, em uma escala Likert, o quanto ele se sente capaz de “Planejar o que deve ser feito em meu trabalho”, “Executar o que deve ser feito em meu trabalho”, “Aprender funções cada vez mais desafiadoras em meu trabalho”.

A segunda categoria, Fatores relacionados às normas da organização, estava relacionada ao entendimento e cumprimento das normas existentes na organização em que o indivíduo trabalhava. Alguns exemplos de itens podem ser citados: “Entender com clareza as normas e os regulamentos da organização em que trabalho”, “Cumprir todas as normas estabelecidas pela empresa em que trabalho”, “Me adaptar às regras propostas pela empresa em que trabalho”.

A terceira categoria, Políticas e práticas de gestão de pessoas, estava relacionada ao entendimento, por parte do trabalhador, acerca das práticas de gestão de pessoas, como treinamentos, plano de carreira, dentre outros. Como exemplos de itens, “Colocar em prática o que aprendi quando recebo treinamentos sobre meu trabalho”, “Entender o plano de carreira da empresa”, “Entender e aceitar as críticas construtivas que recebo quando meu desempenho é avaliado”.

O quarto agrupamento, Fatores relacionados às relações interpessoais no trabalho, englobou itens que estavam associados ao vínculo do trabalhador com os demais colegas de trabalho, podendo ser visualizados por meio de alguns itens, quais sejam, “Trabalhar em equipe”, “Respeitar meus colegas de trabalho”, “Trabalhar com pessoas que tem opiniões diferentes das minhas”.

Por fim, a categoria Relacionamento com a chefia estava relacionada ao entendimento, por parte do trabalhador, acerca de suas capacidades em estabelecer um vínculo profissional adequado com seus superiores. Alguns exemplos de itens, “Defender meu ponto de vista quando estou conversando com meu chefe”, “Estabelecer boas relações de trabalho com meu chefe”, “Perguntar a meu chefe o que devo fazer em meu trabalho sempre que tenho dúvidas”.

Dessa forma, a primeira versão da EAE-T ficou composta por 42 itens, respondidos por meio de opções respostas do tipo Likert de cinco pontos, sendo estes, Nada; Pouco; Mais ou menos; Muito; Extremamente. Em cada item, o trabalhador deveria responder, com base nas opções apresentadas, o quanto ele se percebe capaz de executar.

O instrumento foi aplicado na amostra descrita no tópico Método e os dados coletados foram submetidos a procedimentos de estatísticas, visando atestar as qualidades psicométricas (por intermédio de Análise Fatorial Exploratória – AFE e Precisão por meio de Consistência Interna – alfa de Cronbach). Antes de proceder à AFE, foi avaliado se era adequado tal procedimento, considerando as análises de adequação amostral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e a prova de esfericidade de Bartlett. Em relação a estes, o KMO foi igual a 0,93, enquanto a prova de esfericidade de Bartlett foi estatisticamente significativa,  $X^2(861) = 5767,35; p < 0,001$ . Com base no exposto, ambos os critérios sustentaram a fatorabilidade da escala.

Por conseguinte, parâmetros foram estabelecidos para exclusão ou permanência dos itens e, tomando como referência Tabachnick e Fidell (2001), foram mantidos os itens que apresentaram carga fatorial superior a 0,40. O outro procedimento utilizado para a retirada do item esteve relacionado ao fato de que ele não poderia estar em duas dimensões. Com base nisso, uma primeira análise resultou na retirada de 17 itens. Quanto aos itens que restaram, 25, foram analisados de forma a identificar o número de fatores que comporiam a escala.

Para definir o número de fatores, foram utilizados dois critérios, quais sejam, o de Guttman-Kaiser e o teste *scree* de Cattell. Considerando o critério de Guttman-Kaiser, ou da raiz latente, foram identificados oito fatores com autovalores acima de 1,0. Pelo segundo critério, o *scree-plot*, verificou-se que o modelo mostrou a solução trifatorial como a mais adequada, uma vez que no gráfico eles se encontram acima da linha reta formada. Considerando que o método de *Guttman-Kaiser* tende a superestimar o número de fatores (Damásio, 2012), foram considerados apenas três, que apresentaram autovalores superiores a 1,2.

Ao se considerar a estrutura em três fatores, dos 25 itens analisados, oito foram retirados (por estarem configurados em mais de um fator ou pelo fato de não se agrupar a nenhum fator). Nesse sentido, os 17 itens restantes da EAE-T podem ser observados na Tabela 2.

Tabela 2. Cargas Fatoriais por meio da análise dos componentes principais com rotação *oblimin* e valores das comunalidades

Componentes	1	2	3	h2
Item 1	0,84	-	-	0,64
Item 4	0,82	-	-	0,63
Item 6	0,77	-	-	0,64
Item 9	0,75	-	-	0,60
Item 10	0,74	-	-	0,67
Item 12	0,72	-	-	0,50
Item 13	0,61	-	-	0,51
Item 16	0,48	-	-	0,39
Item 2	-	0,85	-	0,66
Item 5	-	0,79	-	0,65
Item 11	-	0,67	-	0,55
Item 14	-	0,67	-	0,54
Item 17	-	0,53	-	0,38
Item 3	-	-	0,79	0,61
Item 7	-	-	0,75	0,54
Item 8	-	-	0,50	0,41
Item 15	-	-	0,48	0,45
Quantidade de itens	8	5	4	-
<i>Eigenvalue</i>	6,77	1,37	1,22	-
Variância explicada (%)	39,85	8,09	7,21	-
<b>Total de Variância explicada (%)</b>		<b>55,16</b>		-

Fonte: Elaborada pelos autores.

Na primeira configuração da escala, cinco conjuntos de itens foram estruturados, quais sejam, Fatores relacionados às tarefas de trabalho; Fatores relacionados às normas da organização; Políticas e práticas de gestão de pessoas; Fatores relacionados às relações interpessoais no trabalho; e Relacionamento com a chefia. Por meio da Tabela 1, pode ser percebido que a Análise Fatorial Exploratória (AFE) não resultou nesses cinco agrupamentos de itens, entretanto foram gerados três fatores que apresentam coerência tanto em termos da semântica como dos parâmetros psicométricos.

Quanto aos fatores gerados, o primeiro, denominado “Relações interpessoais trabalhistas”, foi o que aglutinou o maior número de itens, oito, tendo cargas fatoriais variando entre 0,48 e 0,84, autovalor de 6,77 e explicando 39,85% da variância explicada. Tal dimensão diz respeito ao quanto o trabalhador se percebe capaz de se relacionar de forma eficaz com os demais colegas que convive no ambiente laboral. Como exemplos de itens, pode-se citar “Trabalhar com pessoas mais novas do que eu”; “Estabelecer boas relações com colegas do meu setor de trabalho” e “Auxiliar meus colegas de trabalho quando eles têm alguma dúvida”.

A segunda dimensão, “Execução do trabalho”, ficou composta por cinco itens com cargas fatoriais que variaram entre 0,53 e 0,85. Tal dimensão apresentou autovalor de 1,37 e variância de 8,09%. Os itens desse fator avaliam a capacidade percebida pelo sujeito em conseguir desenvolver suas atividades de trabalho. Como exemplos de itens, “Planejar o que deve ser feito em meu trabalho”; “Buscar informações que me possibilite executar minhas funções de trabalho de forma adequada” e “Executar de forma adequada minhas funções, mesmo fazendo horas extras”.

Por fim, o terceiro fator, “Relacionamento com a liderança”, condensou quatro itens com cargas fatoriais que variaram entre 0,48 e 0,79. Tal fator apresentou autovalor de 1,22 e a menor variância explicada (7,21%). Essa dimensão avalia a capacidade percebida pelos trabalhadores em se relacionar de forma adequada com seus superiores, visando à melhor performance no desempenho de suas funções laborais. Essas questões podem ser observadas por meio de alguns exemplos de itens, tais como “Perguntar a meu chefe o que devo fazer em meu trabalho sempre que tenho dúvidas”; “Usar habilidades de negociação durante um conflito com minha chefia”; e “Perguntar e/ou pedir ajuda a meu superior para executar uma tarefa, mesmo ele já tendo explicado uma vez”.

No tange às análises das correlações entre os fatores, estas, de acordo com Dancy e Reidy (2006), foram de magnitudes fraca e moderada. A magnitude fraca (até 0,39) se deu entre a dimensão “Execução do trabalho” e “Relacionamento com a liderança” ( $r= 0,37$ ,  $p<0,001$ ). As correlações moderadas (valores entre 0,40 e 0,69) se deram entre “Relações

interpessoais trabalhistas” e “Execução do trabalho” ( $r= 0,53$ ;  $p<0,001$ ), bem como “Relações interpessoais trabalhistas” e “Relacionamento com a liderança” ( $r= 0,43$ ;  $p<0,001$ ).

Quanto ao procedimento de verificação do coeficiente de precisão para a EAE-T, por meio da verificação do índice de precisão alfa de Cronbach, os itens da escala foram analisados em seus agrupamentos (dimensões) e foi verificado o seu valor em termos gerais. Nesse sentido, o primeiro fator, Relações Interpessoais Trabalhista, composto por oito itens, apresentou índice alfa ( $\alpha$ ) de 0,89. O segundo fator, Execução do trabalho, contém cinco itens e  $\alpha=0,78$ . Já a terceira dimensão da escala, Relacionamento com a Liderança, aglutinou quatro itens, apresentando  $\alpha=0,66$ . Quanto ao índice de precisão da EAE-T em sua totalidade, os 17 itens do instrumento apresentaram  $\alpha=0,90$ .

## Discussão

O presente estudo teve por objetivo a construção e o estudo fatorial exploratório da EAE-T. Compete destacar a pertinência para a construção desse instrumento, na medida em que a autoeficácia no trabalho se mostra como um construto relevante e pode influenciar no desempenho, persistência e motivação das pessoas para a realização de determinadas tarefas, inclusive no trabalho (Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara & Consiglio, 2015; Bandura, 2001; Holden, Barker, Kuppens & Rosenberg, 2015; Osei, Osei-Kwame & Amaniampong, 2017).

Inicialmente a EAE-T era composta por 42 itens, respondidos por uma escala do tipo Likert de cinco pontos (variando entre “Nada” e “Extremamente”). Em relação à discussão dos

procedimentos psicométricos executados na EAE-T, o primeiro, a análise do KMO, pode-se dizer que tal conjunto de itens apresentou ótima adequação dos dados para a execução da análise fatorial, uma vez que seu valor foi superior a 0,90 (Damásio, 2012).

A seguir, os itens foram retirados com base em critérios, quais sejam: o item não poderia ter carga fatorial abaixo de 0,40 e também não poderia estar em mais de uma dimensão. Esses procedimentos foram tomados com base em recomendações de Tabachnick e Fidell (2001), os quais orientam que para nesse tipo de análise o valor de carga fatorial do item seja superior a 0,40, e também apoiado em Cohen, Swerdlik e Sturman (2014), que ressaltam que quanto maior a carga fatorial de um item em um fator, maior será a explicação desse fator.

Com base nos procedimentos, a escala ficou composta por 17 itens distribuídos em três dimensões, as quais foram nomeadas de “Relações interpessoais trabalhistas”, “Execução do trabalho” e “Relacionamento com a liderança” (já apresentadas no tópico Resultados). Quanto às correlações entre os fatores, de acordo com Dancey e Reidy (2006), as magnitudes foram fracas (“Execução do trabalho” e “Relacionamento com a liderança”), mas essa magnitude muito próxima da classificação moderadas, e duas associações (“Relações interpessoais trabalhistas” e “Execução do trabalho”, bem como “Relações interpessoais trabalhistas” e “Relacionamento com a liderança”) foram de magnitudes moderadas. A esse respeito, pelo fato da autoeficácia no trabalho ser considerado um construto multidimensional, era realmente esperado que as correlações entre os fatores fossem de magnitudes classificadas como

moderadas, apesar de o construto apresentar como unifatorial em duas escalas que serão citadas a seguir.

Além do estudo fatorial, também foi objetivo desta pesquisa a análise da precisão por meio do alfa de Cronbach para os itens da EAE-T, bem como em sua totalidade. Dos resultados, as dimensões em separado apresentaram índices de fidedignidade que variaram entre 0,66 e 0,89. Já a EAE-T em sua totalidade apresentou confiabilidade alfa de Cronbach de 0,90. A esse respeito, com base em Zanon e Hauck Filho (2015), são considerados índices adequados para um teste psicológico quando se apresentam acima de 0,70, o que não ocorreu com a dimensão “Relacionamento com a Liderança” da EAE-T. Entretanto, cabe destacar que o Conselho Federal de Psicologia (CFP), por intermédio do Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (Satepsi), considera como mínimo aceitável nesse tipo de análise o valor 0,60 (CFP, 2018).

A seguir, será feita uma discussão entre a EAE-T e outras escalas que também têm por objetivo a avaliação da autoeficácia no trabalho. É importante destacar que no contexto brasileiro, ao menos nas bases de dados consultadas, não foram encontrados estudos que registrassem a utilização ou construção de uma escala que tivesse propósito semelhante à EAE-T.

No contexto internacional, também não foram localizados muitos instrumentos de avaliação da autoeficácia no trabalho, sendo que os encontrados já foram anteriormente descritos na introdução deste estudo (Return to Work Self-Efficacy, Contextual Work Behavior Self-Efficacy Scale, Work Self-Efficacy Scale, Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict, Community Self-Efficacy Scale, Norwegian Principal Self-Efficacy

Scale, Work-Related Self-Efficacy Scale, e a Occupational Self-Efficacy Scale). Nessa parte final da discussão, serão feitas algumas comparações em termos de quantidade de itens, dimensões, tipos de respostas e público avaliado entre os instrumentos.

Da primeira discussão sobre os instrumentos, quantidade de itens, percebe-se que a EAE-T, com seus 17 itens, apresenta uma configuração próxima aos demais instrumentos, sendo que apenas a Work-Related Self-Efficacy Scale apresentou um número muito superior (56 itens). Os demais instrumentos variaram entre 10 e 22 itens. A esse respeito, utilizando como base os instrumentos supracitados, percebe-se que em geral as escalas de autoeficácia no trabalho tendem a ter poucos itens, ou seja, escalas de rápida aplicação.

Quanto aos fatores, duas escalas (Return to Work Self-Efficacy e a Community Self-Efficacy Scale) se configuraram de forma unidimensional, outros dois instrumentos apresentaram dois fatores cada, sendo esses a Work Self-Efficacy Scale (composta por um fator denominado “Relacionamento positivo” e outro “Comprometimento”) e a Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict (sendo o primeiro relacionado à autoeficácia para lidar com os possíveis conflitos advindos do trabalho e que podem interferir no relacionamento familiar, e o segundo associado à autoeficácia para lidar com os possíveis conflitos advindos do relacionamento familiar e que podem interferir na execução das tarefas no trabalho). A Contextual Work Behavior Self-Efficacy Scale tem quatro fatores (“Ajuste ocupacional”; “Ajuste de performance”; “Adaptação do estresse”; e “Comparecimento”).

Dois escalas apresentaram seis dimensões cada, sendo essas a Work-Related Self-Efficacy Scale (“Comunicação com clientes”; “Avaliação das habilidades, necessidades e outros recursos dos clientes”; “Planejamento do processo de intervenção”; “Realização da intervenção”; “Aconselhamento, gestão e supervisão”; e “Elaboração de relatórios e documentação”) e a Occupational Self-Efficacy Scale (“Confiança”; “Comando/controla sobre a situação”; “Capacidade de adaptação”; “Eficácia pessoal”; “Atitude positiva”; e “Individualidade”). Por fim, o instrumento que apresentou o maior número de fatores foi a *Norwegian Principal Self-Efficacy Scale*, com oito (“Gestão econômica”; “Liderança instrucional”; “Autoridade municipal”; “Relacionamento com os pais”; “Comunidade local”; “Gestão administrativa”; “Apoio ao professor”; e “Ambiente escolar”).

Ao comparar com os dados da EAE-T, pode-se perceber que a referida escala tem um número de dimensões inferior a quatro instrumentos (Contextual Work Behavior Self-Efficacy Scale, Norwegian Principal Self-Efficacy Scale, Work-Related Self-Efficacy Scale e Occupational Self-Efficacy Scale) e superior a outros quatro (Return to Work Self-Efficacy, Work Self-Efficacy Scale, Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict e a Community Self-Efficacy Scale). De forma mais específica, compete fazer um debate entre o conteúdo avaliado pelas escalas, com base nas nomenclaturas das dimensões.

A EAE-T tem itens que avaliam a capacidade percebida pelo trabalhador no que tange às Relações interpessoais trabalhistas, Execução do trabalho e Relacionamento com a liderança. Das demais escalas que avaliam

autoeficácia no trabalho aqui analisadas, três dessas apresentam fatores que guardam similaridades com algumas dimensões da EAE-T. Em primeiro lugar, a Work Self-Efficacy Scale tem um agrupamento de itens que visa mensurar o Relacionamento positivo no trabalho (tanto em relação aos colegas de trabalho quanto em relação com a liderança), sendo que esse fator se assemelha às dimensões denominadas Relações interpessoais trabalhistas e Relacionamento com a liderança da EAE-T.

Já o instrumento Contextual Work Behavior Self-Efficacy Scale tem dois fatores relacionados ao conteúdo do trabalho executado, sendo esses o Ajuste ocupacional e Ajuste de performance. A escala Work Self-Efficacy Scale também tem um fator que avalia questões relacionadas ao Comprometimento do trabalhador com suas funções laborais, estando ligada a, por exemplo, aprender novos métodos no trabalho e atingir os objetivos fixados pela organização. Em acréscimo, a Occupational Self-Efficacy Scale tem uma dimensão que avalia o Comando/controle sobre a situação. Em outras palavras, pode-se dizer que esses fatores elencados no parágrafo guardam similaridades com a dimensão Execução do trabalho da EAE-T.

Quanto à forma de responder aos instrumentos, a EAE-T tem um sistema de respostas do tipo Likert de cinco pontos, sendo que essa mesma quantidade de opções de respostas está presente em quatro outros instrumentos aqui analisados (Return to Work Self-Efficacy, Work Self-Efficacy Scale, Work-Related Self-Efficacy Scale e na Occupational Self-Efficacy Scale). Os demais instrumentos apresentaram uma quantidade superior de opções

de respostas, ou seja, sete, na Norwegian Principal Self-Efficacy Scale, e 10 pontos nos instrumentos Contextual Work Behavior Self-Efficacy Scale, a Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict e a Community Self-Efficacy Scale.

A última discussão diz respeito ao público para o qual a EAE-T e demais escalas são direcionadas. A EAE-T avalia trabalhadores de forma geral, sendo que não há direcionamento para um tipo de trabalhador em específico. Essa característica também pode ser encontrada em quatro escalas de autoeficácia no trabalho, quais sejam: a Contextual Work Behavior Self-Efficacy Scale, a Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict, a Work Self-Efficacy Scale e a Occupational Self-Efficacy Scale. Quanto às demais escalas, a Return to Work Self-Efficacy avalia especificamente trabalhadores que estiveram afastados, por motivos de saúde, de suas funções laborais e que estão retornando ao posto de trabalho; a Community Self-Efficacy Scale mensura a autoeficácia em trabalhadores voluntários, principalmente em projetos sociais; a *Norwegian Principal Self-Efficacy Scale* avalia a autoeficácia no trabalho de diretores de escolas; e a Work-Related Self-Efficacy Scale investiga a autoeficácia em agentes comunitários da saúde.

Portanto, cabe destacar que o estudo em questão objetivou apresentar a construção da EAE-T, bem como dois estudos de qualidades psicométricas, sendo esses a análise com base na estrutura interna e o estudo de fidedignidade por meio do índice alfa de Cronbach. Percebeu-se que os itens da EAE-T se agruparam de forma coerente às três dimensões geradas pela análise fatorial exploratória, assim como os índices de precisão (fatores e escala geral) se mostraram acima dos parâmetros estipulados pelo Satepsi.

Entretanto é importante destacar algumas limitações do presente estudo, sendo a principal relacionada ao número amostral. Embora tenha sido possível realizar o estudo fatorial, inclusive com um índice KMO altamente aceitável para esse tipo de análise, o recomendado seria um número maior de participantes, tentando chegar a uma proporção de 10 sujeitos para cada item. Nesse sentido, para os próximos estudos da EAE-T, pretende-se aumentar o número amostral e realizar uma simulação de análise confirmatória, uma vez que será novamente aplicada a versão com 42 itens, porém nesse segundo momento com uma amostra superior a 500 sujeitos.

Outro ponto a ser destacado consistiu na dificuldade em se construir a EAE-T, principalmente pelo fato de haver pouco referencial teórico e instrumentos já construídos que condizem com a temática, tanto no Brasil como no contexto internacional. Em outras palavras, embora haja uma teoria em autoeficácia bastante consolidada pela Psicologia Social Cognitiva, principalmente promovida por Bandura, tal construto ainda é pouco estudado no contexto organizacional.

O fato de ser ainda pouco explorado no âmbito laboral faz com que iniciativas de investigações, como a da presente pesquisa, sejam vistas como diferenciais, representando avanços para as áreas, tanto de Psicologia Organizacional e do Trabalho como da Avaliação Psicológica. Entretanto, sabe-se também que ainda é possível o desenvolvimento de novos estudos com a EAE-T, visando seu aprimoramento quanto às qualidades psicométricas, por isso sugere-se como pesquisas futuras, além de um novo estudo fatorial, também que a EAE-T seja aplicada com outros instrumentos que avaliem questões do

contexto organizacional, visando, dessa forma, buscar por outras formas de evidências de validade.

## Referências

- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From Positive Orientation to Job Performance: The Role of Work Engagement and Self-Efficacy Beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767-788.
- Bai, H., & Stewart, T. (2010). A Psychometric Study of the CommunityService 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: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Bandura A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Besen, E., Young, A. E., & Shaw, W. S. (2015). Returning to Work Following Low Back Pain: Towards a Model of Individual Psychosocial Factors. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(1), 25-37.
- Bruning, R. H., & Kauffman, D. F. (2016). Self-Efficacy Beliefs and Motivation in Writing Development. In C. A. MacArthur, S. Graham & J. Fitzgerald (Orgs.). *Handbook of writing research* (2 ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Cardoso, H. F., Baptista, M. N., & Rueda, F. J. M. (2017). Autoeficacia en el trabajo: revisión bibliométrica entre 2004 y 2014 en la base de datos EBSCO – Academic Search. *Psicología desde el Caribe*, 34(3), 1-22.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). HRD Climate, Occupational Self-Efficacy and Work Engagement: A Study from India. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(1), 86-105.
- Cohen, R. J., Swerdlik, M. E., & Sturman, E. D. (2014). *Testagem e avaliação psicológica: introdução a testes e medidas* (8a ed.). Porto Alegre: Artmed.

- 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(2), 255-264.
- Conselho Federal de Psicologia – CFP (2018). *Resolução nº 9, de 25 de abril de 2018*. Brasília/DF.
- Damáσιο, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia usando SPSS para Windows* (3a edição). Porto Alegre: Artmed.
- De Prince, A. P., Priebe, S. J., & Newton, A. T. (2011). Learning About Violence Against Women in Research Methods: A Comparison to Traditional Pedagogy. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 3(3), 215–222
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2011). Principal Self-Efficacy and Work Engagement: Assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale. *Social Psychology of Education*, 14(1), 575–600.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal Self-Efficacy: Relations with Burnout, Job Satisfaction and Motivation to Quit. *Social Psychology of Education*, 15(1), 295-320.
- Ferrari, J. R. (2004). Australian Elder Care Providers: Comparing Volunteers and Temporary Staff on Work Environment, Interpersonal Relationships, and Self-Efficacy. *Evaluation & the health professions*, 27(4), 383-397.
- 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.
- Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. W. (2015). The Job Crafting Intervention: Effects on Job Resources, Self-Efficacy, and Affective Well-Being. *Journal of Occupational Psychology*, 88(3), 511-532.
- Holden, G., Barker, K., Kuppens, S., & Rosenberg, G. (2015). Self-Efficacy Regarding Social Work Competencies. *Research on Social Work Practice*, 27(5), 594-606.
- Huijs, J. J. J. M. et al. (2012). Differences in Predictors of Return to Work Among Long-Term Sick-Listed Employees with Different Self-Reported Reasons for Sick Leave. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 301-311.
- Lagervelda, S. E. et al. (2010). Return to Work among Employees with Mental Health Problems: Development and Validation of a Self-Efficacy Questionnaire. *Work & Stress*, 24(4), 359-375.
- Loeb, C., Stempel, C., & Isaksson, K. (2016). Social and Emotional Self-Efficacy at Work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57, 152-161.
- Lee, J., & Oh, S. (2015). Effects of Positive Affect and Negative Affect on the Life Satisfaction: The Role of Work Self-Efficacy and Work Meaningfulness. *Journal of Korea Society of Computer and Information*, 20(2), 187-195.
- Lloyd, J., Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2017). Work-Related Self-Efficacy as a Moderator of the Impact of a Worksite Stress Management Training Intervention: Intrinsic Work Motivation as a Higher Order Condition of Effect. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 115-127.
- Nalavany, B. A., Logan, J. M., & Carawan, L. W. (2017). The Relationship between Emotional Experience with Dyslexia and Work Self-Efficacy among Adults with Dyslexia. *Sysexia*, 24(1), 17-32.
- 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.
- Osei, H. V., Osei-Kwamw, D., & Amaniampong, L. O. (2017). The effects of individual mechanisms on work self-efficacy of nurses: the mediating role of organizational commitment. *International Journal of Healthcare Management*, 10(4), 219-237.

- Pepe, S. J. *et al.* (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 201-210.
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of Teacher Personality and Relations with Teacher Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178.
- Piñgul, F. S. (2015). Measuring the Impact of a Supplemental Civic Education Program on Students' Civic Attitude and Efficacy Beliefs. *Journal of Education and Training Studies*, 3(2), 61-69.
- Rauf, F. H. A. (2013). The Role Work Family Conflict Self-Efficacy on the Negative Effect of Organizational Citizenship Behavior. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 3(1), 49-54.
- Reeb, R. N. *et al.* (2010). Self-Efficacy in Service-Learning Community Action Research: Theory, Research, and Practice. *American Journal of Community Psychology*, 46(3), 459-471.
- Reizer, A., & Hetsroni, A. (2015). Caregiving Representations at Work and the Moderating Role of Job Self-Efficacy. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 116(1), 60-73.
- Rhee, S., Hur, W., & Kim, M. (2017). The Relationship of Coworker Incivility to Job Performance and the Moderating Role of Self-Efficacy and Compassion at Work: the Job Demands-Resources (JD-R) Approach. *Journal of Business and Psychology*, 32(1), 711-726.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2016). *Bibliography: A Cognitive Information Processing (CIP) Approach to Career Development and Services*. The Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development, Tallahassee, FL.
- Serap, Ç. (2017). Physics Anxiety of Pre-Service Teachers and Their Self-Efficacy Beliefs: Differences According to Gender and Physics Achievement. *Journal of Baltic Science Education*, 16(5), 678-693.
- Shaw, W. S. *et al.* (2011). 3<sup>o</sup> place, PREMUS Best Paper Competition: Development of the Return-to-Work Self-Efficacy (RTWSE-19) Questionnaire – Psychometric Properties and Predictive Validity. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 37(2), 109-119.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(1), 240-261.
- Strauser, D. R., O'Sullivan, D., & Wong, A. W. K. (2010). The Relationship between Contextual Work Behaviours Self-Efficacy and Work Personality: An Exploratory Analysis. *Disability and Rehabilitation*, 32(24), 1999-2008.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Thompson, J., & Gomez, R. (2014). The Role of Self-Esteem and Self-Efficacy in Moderating the Effect of Workplace Stress on Depression, Anxiety and Stress. *The Australasian Journal of Organizational Psychology*, 7(2), e2.
- Vax, S., Schreuer, N., & Sachs, D. (2012). Work-Related Self-Efficacy of Occupational Therapists in Mental Health. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 19(1), 42-48.
- Volker, D., Zijlstra-Vlasveld, M. C., Brouwers, E. P. M., Lomwel, A. G. C., & Feltz-Cornelis, C. M. (2015). Return-to-Work Self-Efficacy and Actual Return to Work among Long-Term Sick-Listed Employees. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 423-431.
- Waghorn, G., Chant, D., & King, R. (2005). Work-Related Self-Efficacy among Community Residents with Psychiatric Disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29(1), 105-113.

- Waynor, W. R., Gill, K., Gao, N., & Erman, M. (2014). *The Role of Work Related Self-Efficacy in Supported Employment for Persons with Serious Mental Illness*. Tese de doutorado, RUcore: Rutgers University Community Repository. New Jersey, United States.
- Waynor, W., R., Gill, K. J., & Gao, N. (2016). The Role Work Related Self-Efficacy in Supported Employment for People Living with Serious Mental Illnesses. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 39(1), 62-67.
- Zanon, C., & Hauck Filho, N. (2015). Fidedignidade. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira & C. M. Trentini (Orgs.). *Psicometria*. Porto Alegre: Artmed.

Recebido em: 10/4/2017

Aprovado em: 15/6/2018