

# Analizando a Autoeficácia e o Engajamento no Trabalho de Psicólogos Escolares

Solange Ester Koehler<sup>1</sup>, Lourdes Mata<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <http://orcid.org/0000-0002-2058-5275> / Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (IFFar), Brasil; Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida (ISPA), Portugal

<sup>2</sup> <http://orcid.org/0000-0001-8645-246X> / Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida (ISPA), CIE-ISPA, Portugal

## Resumo

Este artigo tem como objetivo entender a relação entre a autoeficácia e o engajamento de psicólogos escolares. A autoeficácia laboral se refere à competência que os funcionários sentem em relação à capacidade de concluir com êxito as tarefas e persistir, enquanto o engajamento é um fenômeno físico, cognitivo e emocional durante a execução do trabalho. Os participantes foram 205 psicólogos, com representação dos estados brasileiros. Utilizou-se uma escala de autoeficácia para psicólogos escolares (AEPsi) e a escala UWES-09 (*Utrecht Work Engagement Scale*). Por meio deste estudo, foi possível reunir evidências de que a autoeficácia permite prever os níveis de engajamento dos psicólogos escolares, constatando que a autoeficácia relacional é a que influencia com mais força as três dimensões do engajamento: vigor, dedicação e absorção. Esses achados reforçam a literatura, considerando a autoeficácia e o engajamento no trabalho como variáveis que contribuem para o sucesso da organização.

**Palavras-chave:** autoeficácia laboral, engajamento no trabalho, psicólogo escolar.

## Analyzing School Psychologists' Self-Efficacy and Engagement

### Abstract

This article aims to understand the relationship between the self-efficacy and the engagement of Brazilian school psychologists. Work self-efficacy refers to the competence that employees feel in relation to the ability to successfully complete their tasks and persist, while engagement is a physical, cognitive, and emotional phenomenon experienced whilst working. The participants were 205 psychologists, with representation from all Brazilian states. A self-efficacy scale for school psychologists (AEPsi) and the UWES-09 scale (Utrecht Work Engagement Scale) were used. Through this study, it was possible to gather evidence that self-efficacy makes it possible to predict the levels of engagement of school psychologists, noting that relational self-efficacy is the one that most strongly influences the three dimensions of the engagement: vigor, dedication, and absorption. These findings corroborate with the literature considering self-efficacy and engagement at work as variables that contribute to the organization's success.

**Keywords:** work self-efficacy, work engagement, school psychologist.

## Análisis de la Autoeficacia y del Compromiso de los Psicólogos Escolares en su Trabajo

### Resumen

Este artículo tiene como objetivo establecer la relación entre la autoeficacia y el compromiso en el trabajo de los psicólogos brasileños. La autoeficacia laboral se refiere a la competencia que los empleados sienten con relación a la capacidad de ejecutar con éxito sus tareas y persistir; a su vez, el compromiso es un fenómeno físico, cognitivo y emocional durante la realización del trabajo. Los participantes fueron 205 psicólogos, con representantes de todos los estados brasileños. Se utilizaron una escala de autoeficacia para psicólogos escolares (AEPsi) y la escala UWES-09 (Escala de Compromiso Laboral de Utrecht). Con este estudio, fue posible reunir evidencias de que la autoeficacia permite la predicción de los niveles de compromiso de los psicólogos escolares y verificar que la autoeficacia relacional es la que más influye en las tres dimensiones del compromiso: vigor, dedicación y absorción. Esos hallazgos corroboran la literatura, considerando la autoeficacia y el compromiso en el trabajo como variables que contribuyen al éxito de la organización.

**Palabras clave:** autoeficacia laboral, compromiso en el trabajo, psicólogo escolar.

Ao revisar estudos relativos à atuação do psicólogo em contexto escolar brasileiro, identificou-se que houve mudanças na forma de compreender o trabalho desse profissional. Abandonou-se o modelo de seleção dos alunos em aptos/inaptos, com a aplicação de testes psicológicos (Barbosa & Souza, 2012), para uma atuação crítica, na qual passa a envolver os vários segmentos da escola, agindo de forma preventiva e transformadora, especialmente por meio da criação de espaços que promovam a saúde e o bem-estar de todos. É razoável a suposição de que assumir essa nova postura requer, além de conhecimento teórico, a capacidade para acreditar em si mesmo e nas próprias capacidades. No estudo da psicologia, a força desse acreditar que viabiliza a concretização de ações positivas nas vidas das pessoas se denomina autoeficácia (Bandura, 1977, 1986). Além disso, para se compreender a atuação do psicólogo escolar e desempenho em contexto profissional, alguns estudos apresentam o engajamento no trabalho como uma variável com alguma centralidade (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011; Salanova & Schaufeli, 2009; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000). O engajamento no trabalho é definido como um estado psicológico positivo e gratificante em relação ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002).

Face às novas abordagens defendidas para a atuação dos psicólogos em contexto escolar e as suas exigências (Barbosa & Souza, 2012; Jimerson, 2016; Marinho-Araújo, 2014; Mendes, Pinto, Abreu-Lima, & Almeida, 2018; Tanamachi, Proença, & Rocha, 2000), os aspectos das relações do local de trabalho acabam por determinar (em maior ou menor grau) a qualidade da sua atuação. Antecipa-se, assim, que os julgamentos de autoeficácia e o engajamento no trabalho do psicólogo que atua em contexto escolar poderão ser variáveis importantes para a compreensão da realidade desses profissionais.

O objetivo deste artigo é, então, o de compreender as relações entre a autoeficácia laboral e o engajamento no trabalho dos psicólogos escolares.

### Autoeficácia Laboral

O estudo da autoeficácia está associado à Teoria Social Cognitiva (TSC) de Bandura (1977, 1986), que afirma que as características humanas são resultado de relações dinâmicas entre o sujeito, o meio onde está inserido e o seu comportamento. Ou seja, trata-se de uma concepção de ser humano como um sujeito ativo que não vive à mercê de forças de seu meio externo, mas que é agente de sua história (Bandura, 2012).

A crença de autoeficácia será formada a partir das informações recebidas por meio de quatro fontes, sendo elas: 1) a experiência direta, que se baseia em resultados das próprias experiências vivenciadas pelo sujeito; 2) a experiência vicária, que é a capacidade do ser humano em aprender com as experiências vividas por outras pessoas; 3) a persuasão social, em que o ambiente social promove a percepção de que a pessoa possui as capacidades para resolver diversas situações; e 4) estados físicos (somáticos) e emocionais – como ansiedade e estresse – proporcionam informações sobre a própria autoeficácia (Bandura, 1986, 1997).

As diferentes fontes de autoeficácia raramente operam de maneira independente, já que as pessoas, por exemplo, não apenas vivenciam o resultado de seus esforços, mas também observam outros indivíduos em situações similares. O sucesso em uma tarefa não depende somente de possuir as capacidades requeridas, mas dependerá da capacidade do indivíduo para exercer controle sobre os acontecimentos necessários, a fim de atingir os objetivos desejados. Consequentemente, as pessoas com capacidades iguais apresentam desempenhos diferentes, conforme as crenças de au-

toeficácia. De acordo com Bandura (1997), a crença nas próprias capacidades para atingir resultados desejados é um poderoso fator de influência sobre a motivação para agir, para o estabelecimento de metas, a aplicação de esforço e persistência diante de dificuldades e fracassos. Contudo, isso não garante o sucesso das ações, mas pode determinar a quantidade de energia empreendida na tarefa (Bandura, 1977, 2012). Para Pajares e Olaz (2008), as crenças de autoeficácia ajudam o indivíduo a decidir sobre a seleção de tarefas, o que deve contribuir para que ele se sinta mais competente e confiante para executá-las.

Conforme Bandura (1997), a autoeficácia não é um traço geral, mas um conjunto diferenciado de crenças que o sujeito desenvolve para contextos e domínios específicos. Esse construto tem sido muito estudado em diferentes contextos e sujeitos, tais como: com famílias face à sua ação (p. ex.: Cruz, Ângelo & Santos, 2017), em face de atividades desportivas (p. ex.: Sivrikaya, 2018), no mundo escolar, tanto com professores (p. ex.: Azzi & Vieira, 2014; Castelo & Luna, 2012; Fernandes, Costa Filho, & Iaochite, 2019; Iaochite, Costa Filho, Matos, & Sachimbombo, 2016; Navarro, 2002) quanto com estudantes (p. ex.: Fonsêca, Couto, Silva, Coelho, & Carvalho, 2018; Nunes & Noronha, 2011; Oliveira, Silva, Garcia, Melo-Silva, & Teixeira, 2014; Vieira, Maia, & Coimbra, 2007; Vieira & Theotonio, 2018).

O estudo da autoeficácia tem tido um desenvolvimento significativo em contexto laboral (Cardoso & Baptista, 2019; Loeb, Stempel, & Isaksson, 2016; Martinez & Salanova, 2006; Pedrazza, Trifletti, Berlanda, & Bernardo, 2013; Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008; Tian, Wang, Zhang, & Wen, 2019). A autoeficácia para o trabalho se refere à competência que os funcionários sentem em relação à capacidade de concluir com êxito as suas tarefas e persistir frente aos obstáculos relacionados com o trabalho (Loeb et al., 2016). Em pesquisas já desenvolvidas, a autoeficácia dos trabalhadores se mostrou um preditor significativo do seu envolvimento e da sua *performance* no trabalho (Consiglio, Borgogni, Tecco, & Schaufeli, 2016; Mache et al., 2014; Tian et al., 2019).

Verificou-se, inclusive, que a autoeficácia também está relacionada ao compromisso do trabalhador com a instituição (Chesnut & Burley, 2015; Liu & Huang, 2019) e até aparece como variável mediadora entre o estresse e o *burnout* profissionais (Yu, Wang, Zhai, Dai, & Yang, 2015). Além disso, os níveis mais elevados de autoeficácia ocupacional (ligada a aspectos laborais) constituem um elemento promotor de afetos positivos, associando-se à realização profissional e competência, podendo, assim, atuar como um elemento protetor de fatores de estresse (Llorens-Gumbau & Salanova-Soria, 2014).

A autoeficácia se apresenta como um elemento importante para compreender o desempenho profissional, tal como foi exposto anteriormente. Todavia, alguns estudos têm evidenciado que, para a compreensão dos fatores que condicionam o desempenho em contexto organizacional, é importante, entre outras variáveis, estudar o engajamento no trabalho (Federici & Skaalvik, 2011; Luthans & Youssef, 2007; Tian et al., 2019).

### Engajamento no Trabalho

Os estudos sobre o engajamento no trabalho iniciaram com a introdução da Psicologia Positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), a qual pretendia focar os aspectos positivos do comportamento humano. O engajamento é caracterizado pelos altos níveis de energia e pela forte identificação com o trabalho; sua atuação parece estar relacionada a um conjunto de sentimentos positivos e ações que contribuem para que o indivíduo se dedique à organização, observando-se que o profissional vai além do que é esperado, compromete-se com a instituição e age de forma entusiasmada

(Salanova & Schaufeli, 2009), o que demonstra satisfação com o trabalho (Salanova et al., 2000).

Para Maslach, Jackson e Leiter (2016), o engajamento é caracterizado por envolvimento, energia e eficácia, dimensões opostas ao cinismo, exaustão e diminuição do senso de eficácia profissional que caracterizam o estado de *burnout* laboral. O engajamento no trabalho é caracterizado como composto por três subdomínios: vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2002). O vigor se caracteriza pela presença de altos níveis de energia e resiliência mental enquanto se trabalha, de forma que o sujeito sente vontade de investir no trabalho e demonstra persistência em situações de dificuldade. A dedicação se refere a estar fortemente envolvido no trabalho, experienciando uma sensação de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. A absorção é caracterizada pela elevada concentração e envolvimento no trabalho, com a percepção pelo indivíduo da rápida passagem do tempo, tendo dificuldade em abdicar do trabalho. A experiência e as emoções positivas do engajamento no trabalho devem facilitar comportamentos vantajosos, como o aumento da ligação à organização e o desempenho profissional (Bakker et al., 2011; Salanova & Schaufeli, 2009; Salanova et al., 2000).

O engajamento no trabalho está relacionado a um equilíbrio dinâmico entre os recursos da organização e dos trabalhadores com as demandas das atividades que deve realizar, em que são priorizados os aspectos positivos e edificantes da personalidade (Bakker et al., 2011; Hu, Schaufeli, & Taris, 2017).

Nesse sentido, Salanova e Schaufeli (2009) observaram que os trabalhadores engajados têm uma relação positiva com seus superiores e com colegas de trabalho e tendem a apresentar menor frequência de absenteísmo, além de uma menor rotatividade das pessoas. Tais pesquisadores reforçaram e afirmaram que trabalhadores engajados influenciam no engajamento de outros trabalhadores com os quais convivem, assumindo o engajamento um caráter essencialmente coletivo. De forma análoga, Hansen, Fabricio, Rotili e Lopes (2018) defenderam que, se o trabalhador estiver diretamente ligado ao desenvolvimento da organização, estará estimulando o alcance dos resultados de forma positiva e reduzindo os resultados negativos.

Ao focar o engajamento, muitos estudos apresentam uma perspectiva de observar o quanto os trabalhadores estão buscando cada vez mais autodesenvolvimento, ação cooperativa e envolvimento em atividades prazerosas e de realização pessoal, de modo equilibrado, mantendo sua saúde física e psicológica. As emoções positivas são valorizadas e repercutem na capacidade de soluções de problemas, com bem-estar e bom humor. Os indivíduos engajados sentem cansaço no percurso dos dias, porém descrevem essa sensação associando-a a um estado agradável, de realização, já que foram executadas atividades significativas, prazerosas e valiosas (Schaufeli, Dijkstra, & Vazquez, 2013).

Ao partir do entendimento de que o engajamento é preditor de alto desempenho, ele pode ser entendido como um processo dinâmico que, normalmente estável ao longo do tempo, pode ser alterado pelas condições. Estudos recentes sobre engajamento têm sido desenvolvidos, procurando aprofundar esse conceito e as suas relações com outras variáveis. Calderon-Mafud e Pando-Moreno (2017) constataram que o engajamento é influenciado pela cultura na qual o trabalhador está inserido. Culturas que mostram tendências para a flexibilidade, para a inovação e para o suporte social podem influenciar o engajamento dos funcionários. Consideram-se, também, os resultados do trabalho de Paiva, Silva, Menezes e Silva, e Ferraz (2017), os quais verificaram que o engajamento no trabalho estava diretamente relacionado à comunicação efetiva. Servidores que receberam as informações necessárias para a realização do trabalho, que conheciam os objetivos da instituição

e possuíam líderes que conseguiam influenciá-los positivamente contribuíam com os objetivos institucionais.

Em uma metanálise conduzida por Young, Glerum, Wang e Joseph (2018), ficou evidente que um dos preditores mais fortes do engajamento era a afetividade positiva dos trabalhadores. De resto, esse foi um dos aspectos indicados por Bakker et al. (2011) para justificar os melhores resultados dos trabalhadores engajados, quando comparados com trabalhadores não engajados. Bakker et al. (2011) consideram que, para além de melhor saúde (física e psicológica), esses trabalhadores influenciam indiretamente os outros funcionários e desenvolvem emoções positivas (p. ex.: gratidão, alegria, entusiasmo) que parecem ampliar o seu repertório de ação, ampliando, também, o pensamento e desenvolvendo os seus recursos pessoais. Vale acrescentar que existem estudos que analisam o engajamento nos servidores públicos (p. ex.: nos docentes: Machado, Porto-Martins, & Amorim, 2012; Pereira & Lopes, 2019; Mercali & Costa, 2019 e nos demais servidores: Freitas & Charão-Brito, 2016; Kobernovicz & Stefano, 2020; Rodrigues, 2019). Os estudos indicam que, na maioria dos casos, os servidores apresentam níveis de engajamento elevados e que estão associados à boa comunicação (Paiva et al., 2017), à articulação entre os valores pessoais e os valores organizacionais (Andrade, 2020).

Existem muitos fatores que podem condicionar o engajamento dos sujeitos, tendo impacto no seu desempenho. Bailey, Madden, Alfes e Fletcher (2017) fizeram uma sistematização desses fatores em um levantamento de 214 estudos sobre engajamento no trabalho. Os autores identificaram cinco tipos de fatores antecedentes: aspectos psicológicos (p. ex.: autoeficácia, resiliência, otimismo), liderança, fatores de equipe e organizacionais, solicitações no trabalho e intervenções organizacionais. Constataram que os três primeiros fatores apresentavam associações semelhantes com o engajamento e os dois últimos níveis mais fracos na sua relação com o desempenho nas atividades laborais. São, assim, identificados tanto fatores pessoais quanto organizacionais na explicação do engajamento.

### Autoeficácia e Engajamento

As características dos julgamentos de autoeficácia influenciam as atitudes das pessoas face à sua própria autoeficácia, levam-nas a agir de modo otimista ou pessimista, a se empenhar ou não nas tarefas, e podem criar expectativas diferenciadas diante dos resultados, a superar obstáculos sem se abater e a experienciar níveis de estresse mais ou menos elevados (Pajares & Olaz, 2008). Vários trabalhos têm procurado estudar como é que a autoeficácia, enquanto característica pessoal, pode, de alguma forma, ajudar a compreender o engajamento dos sujeitos no seu trabalho (Mache et al., 2014; C. Skaalvik, 2020; Tian et al., 2019).

Essa relação da autoeficácia é evidente em estudos recentes com outros profissionais, tais como médicos, professores, funcionários bancários, funcionários enfermeiros, diretores de escolas (Buric & Kim, 2020; Buric & Macuka, 2017; Mache et al., 2014; C. Skaalvik, 2020; Sulisty & Suhartini, 2019; Tian et al., 2019).

Ao estudar autoeficácia e engajamento em diretores de escolas, C. Skaalvik (2020) e Federici e Skaalvik (2011) constataram que a autoeficácia e o engajamento no trabalho estavam positivamente relacionados. C. Skaalvik (2020) notou, ainda, que a autoeficácia para instructional leadership aparecia negativamente relacionada à exaustão emocional e à motivação para desistir.

Com funcionários bancários, Tian et al. (2019) constataram que a autoeficácia surgia associada positivamente ao desempenho no trabalho, sugerindo que sujeitos com maior autoeficácia atingiam uma *performance* mais elevada. Contudo, os autores verificaram um efeito mediador do engajamento na relação da auto-

eficácia com a *performance* no trabalho, ao constatarem que, além desta estar relacionada diretamente com o desempenho, estava associada significativamente com o engajamento, o qual, por sua vez, também estava relacionado com o desempenho. Concluíram que tanto o engajamento quanto a autoeficácia eram variáveis importantes para a compreensão do desempenho no trabalho. Já a pesquisa de Sulistyó e Suhartini (2019) procurou estudar a relação entre variáveis, como engajamento, autoeficácia e satisfação no trabalho entre enfermeiros. No que se refere ao engajamento e à autoeficácia, os autores constataram que tinha um efeito significativo no engajamento no trabalho e um efeito indireto na satisfação no trabalho, por intermédio do engajamento.

Frente ao exposto, verifica-se que, apesar de existirem algumas pesquisas sobre engajamento no trabalho, ainda são poucos os estudos que abordam o engajamento dos servidores públicos e que atuam em contextos educativos, existindo uma lacuna maior no que se refere aos psicólogos escolares (Andrade, 2020; Dalanhó, Freitas, Machado, Hutz, & Vazquez, 2017; Pereira & Lopes, 2019). Por outro lado, os estudos que analisam a relação entre engajamento e autoeficácia são poucos (Buric & Kim, 2020; Costa, Araújo, & Almeida, 2014; Mache et al., 2014; E. Skaalvik & Skaalvik, 2014). Também não foi identificado nenhum em que os participantes fossem psicólogos. Assim, o objetivo deste trabalho é compreender a relação entre a autoeficácia laboral e o engajamento no trabalho dos psicólogos que trabalham nos IFs.

Tanto a autoeficácia quanto o engajamento são aspectos positivos em contexto de trabalho e esta pesquisa se justifica pela contribuição à literatura, ao utilizar um instrumento específico para avaliar a autoeficácia do trabalho do psicólogo escolar e pelo entendimento do fenômeno junto a uma população definida. Ao integrar discussões da área do trabalho com as investigações no âmbito da educação, pretende-se contribuir para a discussão dessas temáticas e oferecer subsídio para discutir a identidade profissional do psicólogo escolar.

## Método

### Participantes

A pesquisa foi realizada com os 39 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), com número superior a 600 unidades distribuídas pelos 27 estados brasileiros. Os IFs são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializadas na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino compoendo a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criada em 2008 pela Lei nº 11.892. Participaram deste estudo 205 psicólogos de todos os IFs, com idade média de 35 anos, sendo 80.0% do gênero feminino, com carga horária de 40 horas na instituição, apresentando a média de 6 anos de atividade profissional enquanto psicólogo escolar nos IFs. Um percentual de mais de 95.0% realizou cursos de pós-graduação.

### Instrumentos

Para a caracterização dos julgamentos de autoeficácia, foi utilizada a Escala de Autoeficácia para Psicólogos em Contexto Escolar (EAPsi) (Koehler & Mata, 2019), que contém 22 itens com questões sobre o domínio do funcionamento e as tarefas que o psicólogo escolar pode exercer nas instituições de ensino. Essa escala passou pelo processo de validação, adotando uma estrutura de três fatores que explicaram 55,1% da variância. O questionário avalia três dimensões da autoeficácia dos psicólogos escolares: 1) Autoeficácia Profissional, que está relacionada tanto com aspectos

gerais da sua intervenção (p. ex.: “Quando necessário, consigo avaliar a eficácia das minhas intervenções”) quanto com a utilização de instrumentos de avaliação, elaboração de relatórios/laudos e/ou encaminhamentos (p. ex.: “Consigo definir o(s) instrumento(s) de avaliação/caracterização mais adequado(s) para cada caso; 2) Autoeficácia Relacional, a qual remete para o trabalho em equipe e a relação com a(s) chefia(s), (p. ex.: “Consigo me comunicar de maneira eficaz com a equipe gestora”); e 3) Autoeficácia na articulação com as famílias, que está associada a situações diversas com que o psicólogo se depara na relação com a comunidade escolar: pais, famílias, responsáveis (p. ex.: “Considero promover uma boa relação escola-família maximizando o potencial de colaboração de cada família”). A escala de respostas variava entre 1 (discordo totalmente) e 10 (concordo totalmente). As três dimensões apresentam bons níveis de consistência interna (Alfa de Cronbach  $\geq 0.84$ ) nesse público avaliado.

Para avaliar o engajamento no trabalho, foi utilizada a adaptação para a Língua Portuguesa da versão reduzida da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES-9) (Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz, & Schaufeli, 2015). Essa medida é composta por nove itens, que descrevem, tridimensionalmente, possíveis sentimentos de vigor, dedicação e absorção ao trabalho. Na dimensão vigor, há três itens (p. ex.: “Em meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia”), com o acréscimo de três itens na dimensão dedicação (p. ex.: “Sou entusiástico(a) em relação ao meu emprego”) e três na dimensão absorção (p. ex.: “Quando estou a trabalhar, “deixo-me levar” pelo entusiasmo que sinto”). Os itens foram respondidos em uma escala do tipo Likert, que variava de 0 (nunca) a 6 (sempre). O engajamento no trabalho apresentou bom nível de consistência interna (Alfa de Cronbach  $\geq 0,93$ ) no estudo.

Além das escalas salientadas, foram recolhidos alguns dados sociodemográficos que permitiram caracterizar os participantes.

### Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Todos os participantes foram informados sobre os objetivos do projeto de investigação e participaram de maneira voluntária. Cumpriram-se todos os procedimentos éticos estabelecidos para uma pesquisa deste tipo, sendo aprovados pela Comissão de Ética do Centro de Gestão de Investigação da instituição dos autores. A coleta dos dados ocorreu com os psicólogos brasileiros, que atuam em contexto escolar, nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, com a utilização de um questionário on-line, por meio do Google Forms, no período de outubro de 2017 a abril de 2018, tendo sido contatados via endereço eletrônico.

### Procedimentos de Análise de Dados

Os dados coletados foram analisados por meio do software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), como também FACTOR. De modo a verificar a relação entre os temas, foram utilizadas as variáveis de autoeficácia profissional, autoeficácia relacional e autoeficácia na articulação com a família (variáveis independentes) com as variáveis de engajamento: vigor, dedicação e absorção (variáveis dependentes). Esse tipo de análise é considerado mais eficiente do que a análise de significância de modelos de regressão múltipla univariados (Marôco, 2014). Assim, a existência de valores extremos foi avaliada pela distância quadrada de Mahalanobis ( $D^2$ ), não sendo identificado nenhum caso com valores extremos. Nenhuma variável apresentou valores de assimetria ( $Sk$ ) e curtose ( $kU$ ), indicadores de violação severa à distribuição normal ( $|Sk| < 3$  e  $|kU| < 10$ ), como evidenciado por Marôco (2014). Não foram observadas correlações suficientemente fortes entre as variáveis independentes e nenhuma variável apresentou VIF (VIFs



< 3,80), indicadores de multicolinearidade, ou seja, com valores superiores a 5, como exposto por Marôco (2014).

## Resultados e Discussão

As análises foram conduzidas no comparativo da autoeficácia laboral com o engajamento no trabalho. Tanto a autoeficácia laboral quando o engajamento no trabalho, a partir das escalas utilizadas, são tridimensionais. Observa-se, inicialmente, que o resultado médio nas dimensões da autoeficácia é superior ao ponto médio de 5,5 da escala de valores permitida pelo instrumento (entre 1 e 10). Ou seja, houve um ponto de equilíbrio, não pendendo para nenhum dos lados. Os maiores valores foram observados nas dimensões de autoeficácia profissional ( $M = 7,12$ ) e autoeficácia relacional ( $M = 7,02$ ). Deve-se realçar que essas duas dimensões apresentaram médias significativamente mais elevadas do que a autoeficácia na relação com as famílias ( $t(204)=4.089, p<0,001$  e  $t(204)=2.521, p=0,012$ , respectivamente), constatando, assim, o quanto a autoeficácia profissional influencia nas ações que os profissionais desenvolvem.

Logo, pode-se considerar que esses profissionais demonstram maior confiança na capacidade da atuação quando se exige uma pautada no conhecimento específico da psicologia. Ademais, acreditam que são capazes de externalizar, com mais eficácia, as ações, por meio de atitudes individuais, mas se sentem confiantes quando atuam diretamente com estudantes e com os outros profissionais da comunidade educativa (equipe multidisciplinar, docentes, gestores), em comparação à atuação com as famílias. Entende-se, inclusive, que os profissionais da comunidade educativa podem ser apoio para essa atuação. Em relação à confiança que sentem na articulação com as famílias, a eventualidade das ações parece ocasionar mais insegurança, o que não significa uma desvalorização. Sabe-se que a participação e o envolvimento das famílias são determinantes para o sucesso educativo (Castro et al., 2015), podendo ser importante o papel do psicólogo na dinamização do envolvimento, mas não focando essa função unicamente nos docentes. Deve-se considerar que o público-alvo de intervenção nos IFs corresponde a adolescentes e adultos; assim, a intervenção e o envolvimento das famílias exigem algumas especificidades para as quais esses psicólogos eventualmente não se sintam tão confiantes, até porque a maior parte dos referenciais que existem é elaborada tendo em vista crianças e estudantes de faixas etárias mais baixas (p. ex.: Epstein, 2011; Hoover-Dempsey & Sandler, 2005). Faltam, de fato, referenciais que ajudem a compreender e fundamentar intervenções com esse público. Não se pode negar que, independentemente da faixa etária dos estudantes, é fundamental trabalhar a participação das famílias (responsáveis) e a construção de parcerias com elas, sendo, para isso, necessário o papel de liderança frente à equipe. A ação de envolver as equipes escolares e as famílias demanda uma coordenação de esforços e ações para que ocorra efetivamente a participação (Epstein, 2011).

Ao analisar a Tabela 1, no que se refere ao engajamento, os participantes apresentaram, nas dimensões vigor e dedicação, valores de  $M = 3,77$ ,  $M = 4,21$ , respectivamente, considerados valores médios de acordo com as normas de Schaufeli e Bakker (2003), (Vigor: valores quando se situam entre 3,26 e 4,80; Dedicação: valores médios entre 2,91 e 4,70), enquanto a dimensão absorção apresentou valores elevados  $M = 4,36$ , segundo os valores de referência apontados pelos autores (valores entre 4,21 e 5,33) (Schaufeli & Bakker, 2003). A média mais elevada foi apresentada na absorção, logo seguida de dedicação e, por último, vigor. O valor obtido na dimensão vigor leva a entender que os sujeitos possuem uma energia (vigor) razoável e demonstram isso no ambiente do trabalho. No que compete à dimensão dedicação, o valor

obtido também é considerado médio, podendo-se concluir que a maioria dos psicólogos percebe uma identificação razoável com o trabalho, experimentando prazer e inspiração, sendo a experiência significativa e desafiadora, o que pode estar associado, inclusive, ao sentimento de orgulho em relação ao seu trabalho. Os psicólogos escolares apresentaram valores elevados na dimensão absorção. Schaufeli e Bakker (2003) relataram que, quanto mais alta a pontuação identificada na dimensão absorção, mais os participantes se sentem envolvidos e imersos no trabalho, o que está associado ao comportamento engajado. Parece, assim, que os Psicólogos dos IFs se sentem envolvidos e imersos em seu trabalho. Isso se justifica, talvez, pelo tempo que permanecem na instituição, envolvendo-se em tantas atividades que, pelos dados, parece que lhes dão prazer, levando até, em muitas circunstâncias, a não perceberem o tempo passar.

Conseqüentemente, pelos resultados apresentados, pode-se verificar que a autoeficácia profissional, quando associada a engajamento na dimensão absorção, parece formar uma coesão, de modo que repercuta positivamente na maneira como atua na instituição. Se considerar que as ações ampliadas que o psicólogo em contexto escolar precisa desempenhar, ambas se relacionam e desencadeiam uma atuação positiva no trabalho.

Faz-se necessário realçar que, embora esses valores se mostrem ajustados, na comparação entre os valores das três dimensões, foram encontradas diferenças significativas entre todos eles (vigor/dedicação  $t(204)=-8.435, p<0,001$ ; vigor/absorção  $t(204)=-9.811, p<0,001$ ; dedicação/absorção  $t(204)=-2,977, p=0,003$ ). Esse fato evidencia, também, a importância de, na análise do engajamento, se considerarem as várias dimensões em vez de um valor global, tendo-se, assim, uma visão mais específica desse constructo nos profissionais em estudo.

A literatura consultada apontava como antecedentes do en-

Tabela 1  
Análise descritiva das variáveis em estudo.

Variáveis em estudo	N	Min.	Máx.	M	DP
Autoeficácia profissional	205	3,23	9,92	7,12	1,30
Autoeficácia relacional	205	1,80	10,00	7,02	1,81
Autoeficácia na articulação com a família	205	1,00	10,00	6,64	1,95
Vigor	205	0,00	6,00	3,77	1,20
Dedicação	205	0,00	6,00	4,21	1,15
Absorção	205	0,00	6,00	4,36	1,09

gajamento vários fatores pessoais e organizacionais e, entre os fatores pessoais, considerava-se a autoeficácia (Bailey et al., 2017; Mache et al., 2014; Tian et al., 2019). Assim, foi objetivo desta pesquisa compreender a relação entre esses dois constructos. A autoeficácia foi operacionalizada por intermédio de três dimensões (autoeficácia profissional, relacional e na articulação com as famílias), enquanto o engajamento no trabalho, nas dimensões: vigor, dedicação e absorção. Procurou-se compreender de que modo o engajamento percebido poderia ser explicado pelos níveis de autoeficácia dos psicólogos. A Figura 1 ilustra a articulação do engajamento no trabalho com a autoeficácia do psicólogo escolar, por intermédio da aplicação do modelo de equações estruturais, em que foram tratadas as relações entre as variáveis.

Uma correlação de tamanho semelhante se observa entre a autoeficácia profissional e a autoeficácia relacional. Por outro lado, a associação entre a autoeficácia relacional e a autoeficácia na articulação com a família é ligeiramente menos forte, mas ainda assim significativa, indicando que uma maior autoeficácia relacional também estará associada a uma maior autoeficácia na articulação com a família.

No que se refere ao engajamento, observam-se relações posi-

tivas fortes entre as três dimensões, indicando que, quanto maior for o vigor, também maiores serão a dedicação e a absorção.

Ao relacionar a autoeficácia com o engajamento, constatou-se que autoeficácia relacional é a que influencia com mais força tanto o vigor quanto a dedicação e a absorção, tendo um efeito moderado (os valores betas estão por volta de 40). Entendendo-se que uma maior autoeficácia será preditora de maiores níveis nas três dimensões do engajamento, consequentemente, a autoeficácia explica o engajamento. Já a autoeficácia profissional se revelou estatisticamente significativa apenas para as dimensões de dedicação ( $\beta = 15$ ) e absorção ( $\beta = 15$ ), explicando com menor força essas dimensões.

Essa ausência de relação entre a autoeficácia na articulação com a família e as dimensões do engajamento pode decorrer do fato de ainda não ser considerada uma área central de intervenção do psicólogo escolar e, portanto, que caracterize o seu engajamento. Na escola, a articulação com as famílias passa essencialmente pelos professores. Contudo, em uma lógica de parceria, essa deveria ser também uma área importante, pois se subentende a colaboração dos diferentes profissionais da comunidade educativa para se criarem verdadeiras parcerias (Epstein, 2011). A relação mais forte da autoeficácia relacional com as diferentes dimensões do engajamento parece bastante interessante, tendo em consideração o constructo do engajamento e a forma como ele é descrito. Tal como Bakker e Demerouti (2008) se referiram, o engajamento está associado a emoções positivas, como felicidade, alegria e entusiasmo; o engajamento não fica restrito ao sujeito, existindo compartilhamento com os outros. Os autores se referiram mesmo a uma transferência do seu envolvimento para os demais servidores. Existe, então, um peso grande relacional, sendo afirmado que o engajamento é benéfico tanto para o indivíduo quanto para a organização (Bakker, Demerouti & Brummelhuis, 2012), pois vai além do sentir-se engajado no trabalho, passando por se sentir parte da organização (Pauli, Tomasi, Gallon, & Coelho, 2017), ou seja, exigem relações próximas, partilha, colaboração e envolvimento com os outros.

Assim, esse modelo, depois, ao analisar múltiplas variáveis em simul-

com isso, verifica-se, que esses profissionais demonstram estar engajados no trabalho que desenvolvem nos Institutos Federais de Educação. Deve-se considerar, inclusive, que esses valores podem estar relacionados ao tempo em que permanecem na instituição (40 horas semanais), de modo a se envolver com as rotinas diárias das atividades letivas, associando-se ao fato de os estabelecimentos de ensino serem recentes, ao demandar mais atividades desafiadoras.

Outro aspecto da relação do engajamento no trabalho com a autoeficácia é que a dimensão da autoeficácia na articulação com a família não influencia o engajamento do psicólogo escolar, porém a dimensão da autoeficácia relacional (equipe/chefia) influencia, e muito, o engajamento. Logo, pode-se perceber que, quanto mais eficácia no estabelecer de relações positivas com os superiores e colegas de trabalho, maior será o engajamento do psicólogo nas atividades que lhe são propostas (Cardoso & Baptista, 2019; Paiva et al., 2017).

Destarte, os psicólogos engajados parecem centrar sua ação em atividades significativas e, consequentemente, apresentam resultados similares aos que foram identificados na literatura (Bakker & Demerouti, 2008; Demerouti & Cropanzano, 2010; Magnan, Vazquez, Pacico, & Hutz, 2016; Vazquez et al., 2015). Nota-se, assim, haver um equilíbrio dinâmico entre os recursos e as demandas de trabalho, o que pode estar relacionado ao nível de autonomia e ao poder de decisão que esses profissionais apresentam em suas atividades laborais.

### Considerações Finais

Foi estudada a relação entre engajamento no trabalho e autoeficácia do psicólogo em contexto escolar, a partir de dois instrumentos em uma amostra de 205 psicólogos dos IFs brasileiros.

Os resultados deste trabalho podem conceder um contributo a vários níveis. Por um lado, na compreensão da identidade do psicólogo que trabalhar em contexto escolar, considerando as variáveis a sua autoeficácia e o seu engajamento. Embora alguns trabalhos já tivessem relacionado esses construtos (p. ex.:

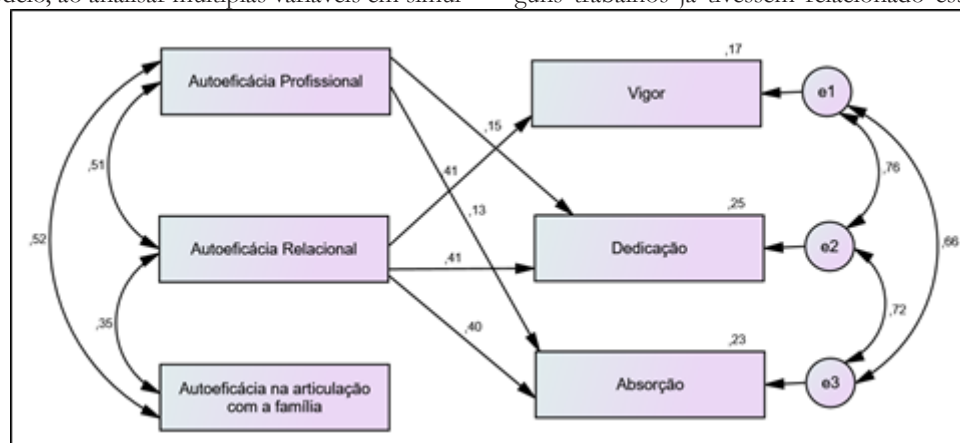


Figura 1. Modelo de regressão linear múltipla multivariada entre as variáveis autoeficácia e as dimensões do engajamento.

tâneo, permitiu evidenciar que a confiança que os psicólogos sentem nas suas competências relacionais é um elemento bastante importante na explicação da sua dedicação e absorção no trabalho. Realça-se que, para além da confiança que esses profissionais possam sentir nas competências profissionais, para se compreender e promover o seu engajamento no trabalho, não se pode descurar o clima relacional, tampouco a confiança que sentem para gerir e promover relações positivas com colegas e chefias.

Portanto, os psicólogos deste estudo apresentaram valores médios de engajamento no trabalho, principalmente nos domínios vigor e dedicação, e um valor elevado no domínio de absorção;

C. Skaalvik, 2020; Tian et al., 2019), as variáveis não haviam sido estudadas nem para essa classe profissional, tampouco com uma escala específica para psicólogos e para a sua atuação em contexto escolar. Ou seja, a utilização de uma escala específica para avaliar a autoeficácia do psicólogo que atua em contexto escolar parece ser um contributo significativo. Considera-se, inclusive, uma atuação ampliada por parte desse profissional, que foca nas relações e instituições no contexto escolar. Em termos das próprias organizações educativas, este trabalho destaca a importância que as chefias devem colocar no clima relacional na instituição. Assim, foi um destaque verificar a relação das chefias com o engajamen-

to e a autoeficácia dos psicólogos na confiança que os profissionais sentem, bem como na forma que a própria instituição pode promover essa confiança para que haja um maior engajamento. Sabe-se que um maior engajamento está associado a um melhor desempenho (p. ex.: Demerouti & Cropanzano, 2010; Hu et al., 2017), havendo, portanto, benefícios em termos da qualidade da resposta na instituição às crianças e aos jovens que a frequentam; e, conseqüentemente, aos colegas de trabalho e à comunidade escolar como um todo.

Apesar de este trabalho ter propiciado um contributo importante ao focar em variáveis que não tinham sido antes estudadas para a classe profissional dos psicólogos escolares, identificam-se algumas limitações: o fato de todos os profissionais atuarem no mesmo ambiente precisa ser considerado, visto que todos atuavam com alunos do ensino médio e superior, nas instituições públicas federais, as quais possuem um grande potencial quando comparadas a uma grande maioria das instituições de ensino municipais e/ou estaduais. Considera-se bem representativo o público, pois houve uma participação significativa de todas as regiões brasileiras. Por outro lado, foi usada uma medida de autorrelato, estando sempre associada a constrangimentos de respostas no sentido da desajustabilidade social.

Finalmente, a partir deste estudo, são sugeridos alguns tópicos de pesquisa: como a comunidade escolar percebe o engajamento no psicólogo escolar? Como isso repercute no engajamento dos outros técnicos da educação? Uma sugestão seria realizar pesquisas com as mesmas variáveis, no mesmo contexto e, assim, poder avaliar conjuntamente a situação. Portanto, se as mesmas variáveis são avaliadas em outras populações, pode-se verificar quais características os psicólogos mostram que os ajudam a permanecer engajados nas atividades profissionais.

## Referências

- Andrade, D. C. T. (2020). Engajamento no trabalho no serviço público: um modelo multicultural. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(1). <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190148>
- Azzi, R. G., & Vieira, D. (2014). *Crenças de eficácia em contexto educativo*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: a narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31-53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A., Albrecht, S., & Leiter, M. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A., Demerouti, E., & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Worth Publishers.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38, 9-44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Barbosa, D. R., & Souza, M. P. R. (2012). Psicologia educacional ou escolar? Eis a questão. *Psicologia Escolar e Educacional*, 16(1), 163-173. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100018>
- Buric, I., & Kim, L. (2020). Teacher self-efficacy, instructional quality, and student motivational beliefs: An analysis using multilevel structural equation modelling. *Learning and Instruction*, 66, 101302. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2019.101302>
- Buric, I., & Macuka, I. (2017). Self-Efficacy, emotions and work engagement among teachers: A two wave cross-lagged analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1917-1933. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>
- Calderon-Mafud, J. L., & Pando-Moreno, M. (2017). Role of authentic leadership in organizational socialization and work engagement among workers. *Psychology*, 9(1), 46-62. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.91004>
- Cardoso, H. F., & Baptista, M. N. (2019). Escala de autoeficácia no trabalho (EAE-T): Construção e estudos psicométricos. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 12(1), 3-18. <https://doi.org/10.36298/gerais2019120102>
- Castelo, L. B., & Luna, I. N. (2012). Crença de autoeficácia e identidade profissional: Estudo com professores do ensino médio. *Psicologia Argumento*, 30(68), 27-42. <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.5882>
- Castro, M., Expósito-Casas, E., López-Martín, E., Lizasoain, L., Navarro-Asencio, E., & Gaviria, J. L. (2015). Parental involvement on student academic achievement: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 14, 33-46. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.01.002>
- Chesnut, S. R., & Burley, H. (2015). Self-efficacy as a predictor of commitment to the teaching profession: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 15, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.02.001>
- Consiglio, C., Borgogni, L., Tecco, C., & Schaufeli, W. (2016). What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time. *Career Development International*, 21(2), 125-143. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0045>
- Costa, A. R., Araújo, A. M., & Almeida, L. S. (2014). Relação entre a percepção da autoeficácia acadêmica e o engajamento de estudantes de engenharia. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, INFAD: *Revista de Psicologia*, 2, 307-314. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v2.445>
- Cruz, A. C., Ângelo, M., & Santos, B. P. (2017). Escala de autoeficácia para o estabelecimento de bons relacionamentos com famílias no contexto neonatal e pediátrico hospitalar. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51, e03222. <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2016033803222>
- Dalanhof, N. S., Freitas, C. P. P., Machado, W. L., Hutz, C. S., & Vazquez, A. C. S. (2017). Engajamento no trabalho: Saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Psico*, 48(2), 109-119. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2017.2.25885>
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In B. Bakker & M. P. E. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 205). Hove & New York: Psychology Press.
- Epstein, J. (2011). *School, family and community partnerships. Preparing educators and improving schools*. Boulder: Westview Press.
- Federici, R., & Skaalvik, E. K. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: Assessing a Norwegian principal self-efficacy scale. *Social Psychology of Education*, 14, 575-600. <https://doi.org/10.1002/s11218.011.9160-4>
- Fernandes, M. M., Costa Filho, R. A., & Iaochite, R. T. (2019). Autoeficácia docente de futuros professores de educação física em contextos de inclusão no ensino básico. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 25(2), 219-232. <https://doi.org/10.1590/s1413-65382519000200003>
- Fonsêca, P., Couto, R., Silva, M. I. F., Coelho, G. L. H., & Carvalho, T. A. (2018). Adaptação brasileira do Inventário de Autoeficácia para o Estudo. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, 20, 60-71. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v20n3p60-71>
- Freitas, L. A. V., & Charão-Brito, L. (2016). Engajamento no trabalho: Um estudo em profissionais multidisciplinares de saúde em um município da região sul. *Revista Cesumar: Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, 21(2), 407-419.
- Hansen, R., Fabricio, A., Rotili, L. B., & Lopes, L. F. D. (2018). Inteligência emocional e engajamento no ambiente de trabalho: estudo empírico a partir de trabalhadores gaúchos. *Revista Gestão Organizacional*, 11(1), 3-24. <https://doi.org/10.22277/rgo.v11i1.3980>
- Hoover-Dempsey, K., & Sandler, H. (2005). *The social context of parental involvement: A path to enhanced achievement. Final performance report for OERI*. Recuperado de <https://ir.vanderbilt.edu/handle/1803/7595?show=full>
- Hu, Q., Schaufeli, W., & Taris, T. (2017). How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers. *Stress and Health*, 33(5), 631-644. <https://doi.org/10.1002.smi.2750>
- Iaochite, R. T., Costa Filho, R. A., Matos, M. M., & Sachimbombo, K. M. C. (2016). Autoeficácia no campo educacional: Revisão das publicações em periódicos brasileiros. *Psicologia Escolar e Educacional*, 20(1), 45-54. <https://doi.org/10.1590/2175-353920150201922>
- Jimerson, S. R. (2016). Enhancing science, practice, and policy relevant to school psychology around the world. *School Psychology Quarterly*, 31(1), 1-7. <https://doi.org/10.1037/spq0000153>
- Kobernovicz, M., & Stefano, S. R. (2020). Engajamento no trabalho: uma análise do engajamento de servidores públicos estaduais de uma instituição de ensino superior. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 10(1), 9-19. <https://doi.org/10.20503/recape.v10i1.44284>
- Koehler, S. E., & Mata, L. (2019). Estudo de validação da escala de autoeficácia para psicólogos em contexto escolar. *Revista Avaliação Psicológica*, 18(3), 264-275. <https://doi.org/10.15689/ap.2019.1803.17297.06>



- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international Journal*, 47(8), 1-7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
- Llorens-Gumbau, S., & Salanova-Soria, M. (2014). Loss and gain cycles? A longitudinal study about burnout, engagement and self-efficacy. *Burnout Research*, 1, 3-11. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.02.001>
- Loeb, C., Stempel, C., & Isaksson, K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(2), 152-161. <https://doi.org/10.1111/sjop.12274>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Machado, P. G. B., Porto-Martins, P. C., & Amorim, C. (2012). Engajamento no trabalho entre profissionais da educação. *Revista Intersaberes*, 7(13), 193-214. Recuperado de <https://www.revistasuninter.com/intersaberes/index.php/revista/issue/view/49>
- Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., Groneberg, D. A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 47(4), 491-500. <https://doi.org/10.3233/WOR-131617>
- Magnan, E. S., Vazquez, A. C., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normatização da versão Brasileira da escala Utrecht de engajamento no trabalho. *Revista Avaliação Psicológica*, 15, 133-140. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712016000200002&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000200002&lng=pt&tlng=pt)
- Marinho-Araujo, C. M. (2014). Intervenção institucional: ampliação crítica e política da atuação em psicologia escolar. In R. S. L. Guzzo (Ed.), *Psicologia escolar: Desafios e bastidores na educação pública* (pp. 153-175). Campinas: Alínea.
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações*. Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Martinez, I. M., & Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios Financieros*, 45, 175-202. Recuperado de <http://www.want.uji.es/download/autoeficacia-en-el-trabajo-el-poder-de-creer-que-tu-puedes/>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2016). *Maslach burnout inventory manual* (4th ed). Palo Alto: Mind Garden.
- Mendes, S. A., Pinto, A. I., Abreu-Lima, I. M. P., & Almeida, L. (2018). Práticas colaborativas dos psicólogos escolares portugueses: Uma análise de tipologias e contextos. *Análise Psicológica*, 36(4), 485-500. <https://doi.org/10.14417/ap.1373>
- Mercali, G. D., & Costa, S. G. (2019). Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1), 1-27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190081>
- Navarro, L. P. (2002). El análisis de las creencias de autoeficacia: Um avance hacia el desarrollo profesional de docente. *Miscelánea Comillas: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 60(117), 591-612.
- Nunes, M. F. O., & Noronha, A. P. P. (2011). Escala de autoeficácia para atividades ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 25-40. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712011000100004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100004&lng=pt&tlng=pt)
- Oliveira, M. C., Silva, B. R., Garcia, R. G., Melo-Silva, L. L., & Teixeira, M. A. P. (2014). Escala de autoeficácia no aconselhamento de carreira: Adaptação e evidências de validade. *Avaliação Psicológica*, 13, 371-381. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712014000300009&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000300009&lng=pt&tlng=pt)
- Paiva, M. B. M., Silva, R. M. S., Menezes e Silva, S. R., & Ferraz, S. F. S. (2017). Engajamento no trabalho e clima para serviços em uma instituição federal de ensino superior. *Práticas em Gestão Pública Universitária*, 1, 316-337. Recuperado de <https://revistas.ufri.br/index.php/pgpu/article/view/4214>
- Pajares, F., & Olaz, F. (2008). Teoria social cognitiva e autoeficácia: Uma visão geral. In A. Bandura, R. G. Azzi, S. Polydoro, & et al. (Eds.), *Teoria social cognitiva: Conceitos básicos* (pp. 97-114). Porto Alegre: Artmed.
- Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(4), 72-85. <https://doi.org/10.12712/rpc.v11i4>
- Pedrazza, M., Trifiletti, E., Berlanda, S., & Bernardo, G. A. (2013). Self-efficacy in social work: Development and initial validation of the self-efficacy scale for social workers. *Social Science*, 2, 191-207. <https://doi.org/10.3390/socsci2030191>
- Pereira, A. S., & Lopes, D. D. (2019). Comprometimento e enriquecimento organizacional e suas relações com o engajamento no trabalho: Um estudo com servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. *Desenvolvimento em Questão*, 17(48), 139-158. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2019.48.139-158>
- 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>
- Rodrigues, R. A. P. (2019). Motivação e engajamento dos servidores públicos federais da Universidade Federal do Pará. *Anais do Colóquio Organizações, Desenvolvimento e Sustentabilidade - CODS*, 10, 1-19. Recuperado de <http://revistas.unama.br/index.php/coloquio/article/view/1752/pdf>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *O engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B.; Bakker, A. (2003). *Preliminary manual: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sivrikaya, H. (2018). The role of self-efficacy on performance of sports skills of football players. *Journal of Education and Training Studies*, 6(12), 1-5. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i12a.3952>
- Skaalvik, C. (2020). School principal self-efficacy for instructional leadership: Relations with engagement, emotional exhaustion and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 23(2), 479-498. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09544-4>
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2014). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7, 1785-1799. <https://doi.org/10.4236/ce.2016.713182>
- Sulistyo, A. R., & Suhartini, S. (2019). The role of work engagement in moderating the impact of job characteristics, perceived organizational support, and self-efficacy on job satisfaction. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(1), 15-31. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i1.112>
- Tanamachi, E., Proença, M., & Rocha, M. (2000). *Psicologia e educação: Desafios teóricos-práticos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 47(12), 1-7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8528>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20, 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Vieira, D. A., & Theotonio, M. (2018). Autoeficácia e sucesso na transição para o trabalho: Um estudo longitudinal. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(1), 31-39. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v19n1p31>
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J. L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: análise fatorial confirmatória da escala de autoeficácia na transição para o trabalho. *Avaliação Psicológica*, 6, 03-12. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712007000100002&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712007000100002&lng=pt&tlng=pt)
- Young, H., Glerum, D., Wang, W., & Joseph, D. (2018). Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 1330-1346. <https://doi.org/10.1002/job.2303>
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122(3), 701-708. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0716-5>

## Informações sobre as autoras:

### Solange Ester Koehler

E-mail: solangeester@hotmail.com

### Lourdes Mata

E-mail: lmata@ispa.pt