



Universidade de Brasília  
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade  
Departamento de Administração

EDUARDO PACHECO REIS DE SOUZA

**Avaliação de autoeficácia no contexto profissional em uma  
empresa júnior**

Brasília – DF  
2016

EDUARDO PACHECO REIS DE SOUZA

**Avaliação de autoeficácia no contexto profissional em uma  
empresa júnior**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Doutora, Tatiane Paschoal.

Brasília – DF

2016

**EDUARDO PACHECO REIS DE SOUZA**

**Avaliação de autoeficácia no contexto profissional em uma  
empresa júnior**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de  
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do  
aluno

**Eduardo Pacheco Reis de Souza**

Doutora, Tatiane Paschoal  
Professora-Orientadora

Mestre, Débora Dorneles Barem  
Professora-Examinadora

Mestre, Natasha Fogaça  
Professora-Examinadora

Brasília, 29 de junho de 2016.

## RESUMO

O ambiente social e profissional moderno é caracterizado pelo ascendente nível de competitividade em todos os níveis, desde o pessoal ao organizacional. Neste contexto, o desempenho, consequência dos padrões de pensamento e comportamento de um indivíduo, é fundamental para todos os agentes sociais. A autoeficácia se apresenta como construto relevante para o estudo do comportamento humano, trabalhando as relações entre as crenças do indivíduo a respeito de suas capacidades e seu comportamento. O objetivo desta pesquisa é descrever e analisar a autoeficácia voltada ao contexto profissional dos membros da AD&M Consultoria Empresarial, empresa júnior do curso de Administração de Empresas da UnB. Realizou-se a aplicação de dois instrumentos de avaliação de autoeficácia no contexto profissional, a *Escala de Autoeficácia no Trabalho* e a *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho* com todos os membros da organização. Foram realizadas análises estatísticas descritivas, análises de correlação e testes não paramétricos com o intuito de avaliar quais fatores se relacionam com as diferenças de avaliação entre os membros da AD&M. Os resultados das avaliações descritivas indicam que os membros da AD&M Consultoria Empresarial avaliam suas capacidades relacionadas a comprometimento, alcance de objetivos e a relacionamentos em maior nível que os demais fatores pesquisados pelas medidas utilizadas no estudo. Além dos resultados das correlações entre os fatores das medidas, foram analisadas as relações entre estes e dados socioprofissiográficos dos participantes do estudo. Estas análises indicaram que, dentre os membros da AD&M, aqueles que completaram o Treinamento Geral de Consultoria (TGC) da empresa e, em maior grau, aqueles que exerceram cargos nas áreas do Escritório de Projetos e de Negócios se avaliam de forma estatisticamente significativa superior em relação aos demais membros da organização. Os resultados da pesquisa apontam caminhos possíveis para que a AD&M investigue a influência da autoeficácia de seus membros sobre seus resultados e, conseqüentemente, apontam oportunidades para que o tema auxilie a empresa em seus processos decisórios estratégicos. Em aspecto mais amplo, a pesquisa indica à academia possibilidades para a formulação de hipóteses e fornece embasamento para estudos relacionados ao tema de autoeficácia no contexto profissional e a empresas juniores.

Palavras-chave: Empresa júnior. Autoeficácia. Autoeficácia no trabalho. Autoeficácia na busca por trabalho.

# SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	6
1.1	Contextualização.....	7
1.2	Problema de Pesquisa .....	8
1.3	Objetivo Geral .....	8
1.4	Objetivos Específicos.....	8
1.5	Justificativa .....	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1	Autoeficácia .....	11
2.2	Antecedentes de autoeficácia.....	15
2.3	Consequências de autoeficácia .....	18
2.4	Autoeficácia no Trabalho .....	25
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA .....	28
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa.....	28
3.2	Caracterização da organização .....	29
3.2.1	Empresa Júnior.....	29
3.2.2	Movimento Empresa Júnior .....	30
3.2.3	AD&M Consultoria Empresarial .....	33
3.3	Participantes da pesquisa .....	39
3.4	Caracterização e descrição do instrumento de pesquisa.....	41
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	43
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	45
4.1	Análise de confiabilidade .....	45
4.2	Avaliação geral .....	47
4.2.1	Avaliação por fatores .....	47
4.2.2	Avaliação por itens .....	48
4.3	Correlação entre fatores .....	54
4.4	Dados socioprofissionais .....	58
4.4.1	Treinamento Geral de Consultoria.....	60

4.4.2	Escritório de Projetos ou área de Negócios.....	63
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	67
	REFERÊNCIAS.....	71
	APÊNDICES.....	76
	Apêndice A – Escala de Autoeficácia no Trabalho (PEPE et al., 2010) .....	76
	Apêndice B – Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho (PEPE et al., 2010) ...	77
	Apêndice C – Dados Socioprofissiográficos.....	78

## 1 INTRODUÇÃO

A chamada *Era da Informação* torna, segundo Castells (2011), a vida humana mais dinâmica em variadas frentes, desde a percepção do indivíduo em relação a si mesmo até aspectos comportamentais relacionados ao trabalho, à cultura, à economia, às formas de interação social, dentre outras possibilidades de análise dos efeitos da *Revolução Tecnológica da Informação* explorada pelo autor. Conseqüentemente, as pessoas têm cada vez menos tempo para lidar com cada vez mais necessidades e desejos, tornando-se o indivíduo moderno refém de sua capacidade de lidar com situações e contextos cada vez mais complexos em função, principalmente, do aumento do volume de dados e informações aos quais as pessoas são expostas diariamente (WEBSTER, 2014). Além da questão tempo, outro fator comumente associado à sociedade moderna é o aumento da competitividade entre os indivíduos no mercado de trabalho, visto que este se torna mais global com o passar do tempo e que as tecnologias substituem a necessidade de trabalho humano em ritmo cada vez mais acelerado (CASTELLS, 2011).

Neste contexto de interações globais competitivas e de elevado volume de informações, no qual se infere que há a necessidade de busca por melhor desempenho humano no mercado de trabalho, um tema tem seu foco nas crenças dos indivíduos em suas capacidades e nos efeitos dessas crenças sobre o desempenho em variadas situações específicas. Este tema é a autoeficácia, a crença do indivíduo em suas capacidades ao lidar com situações específicas, analisando suas relações com variados elementos do comportamento humano, seja como antecedente ou consequência destes (BANDURA, 2012).

Dentre as áreas de estudo do conceito de autoeficácia, há a da autoeficácia no trabalho, com foco nas crenças do indivíduo a respeito de suas capacidades em situações específicas profissionais (PEPE et al., 2010). Esta área não se limita ao estudo da autoeficácia em relação ao indivíduo já presente no mercado de trabalho, também tratando como objeto de estudo o indivíduo prestes a ingressar no mercado de trabalho. Tendo como interesse a exploração de possibilidades no estudo do comportamento humano com foco no mencionado mercado global e competitivo, a

autoeficácia no trabalho é tema que se apresenta como oportunidade para maior compreensão dos fenômenos presentes na relação indivíduo-mercado.

## **1.1 Contextualização**

No contexto dinâmico, competitivo e global moderno, uma situação que gera interesse é a do indivíduo em formação acadêmica e suas perspectivas de ingresso no mercado de trabalho, geralmente vivenciada por jovens. De acordo com Bandura (1994), a fase de transição entre a adolescência e a vida adulta é fundamental para a determinação das crenças do indivíduo a respeito de suas capacidades, incluindo-se neste processo as crenças relacionadas à sua carreira profissional.

Os indivíduos neste estágio de vida passam por experiências que influenciarão toda sua trajetória profissional, sendo as relacionadas a autoeficácia semelhantes em nível de importância para suas carreiras às aquelas estritamente relacionadas ao desempenho propriamente dito, visto que, segundo Hackett (1985), a autoeficácia pode superar o desempenho como fator de predição de sucesso em uma carreira profissional. Dessa maneira, para se compreender a situação do jovem a caminho do mercado de trabalho, é importante analisar as percepções que este possui em relação às suas próprias capacidades projetadas no contexto profissional no qual ingressará.

Em face da necessidade percebida de diferenciação do universitário em busca de posições em um mercado considerado mais competitivo, há a oportunidade apresentada pelas empresas juniores, associações civis compostas exclusivamente por estudantes de graduação de instituições de ensino superior. O movimento composto pelas empresas e empresários juniores apresenta-se como instrumento de formação de universitários para o mercado de trabalho e, em contexto mais amplo, de cidadãos para uma sociedade caracterizada pela globalização e pela competitividade.

No contexto das empresas juniores, a AD&M Consultoria Empresarial, empresa júnior do curso de Administração de Empresas da Universidade de Brasília, se destaca como pioneira e referência. Esta pesquisa tem como objeto de estudo a AD&M Consultoria Empresarial com o objetivo de melhor compreender as percepções de seus membros quanto a autoeficácia voltada ao contexto profissional.

## **1.2 Problema de Pesquisa**

Tendo como base o cenário apresentado, é levantado o seguinte questionamento: Quais são as percepções de autoeficácia no trabalho e de autoeficácia na busca por trabalho dos membros da AD&M Consultoria Empresarial de acordo com o perfil socioprofissiográfico destes?

## **1.3 Objetivo Geral**

Verificar se existem associações significativas entre a autoeficácia no trabalho, a autoeficácia na busca por trabalho dos membros da AD&M Consultoria Empresarial e seu perfil socioprofissiográfico.

## **1.4 Objetivos Específicos**

- a) Mensurar a autoeficácia no trabalho dos membros da AD&M Consultoria Empresarial.
- b) Mensurar a autoeficácia na busca por trabalho dos membros da AD&M Consultoria Empresarial.
- c) Verificar se existem relações entre a autoeficácia no trabalho e a autoeficácia na busca por trabalho dos membros da AD&M Consultoria Empresarial.
- d) Verificar se existem diferenças nas avaliações de autoeficácia no trabalho e de autoeficácia na busca por trabalho dos membros da AD&M Consultoria Empresarial em função de seu perfil socioprofissiográfico.

## 1.5 Justificativa

A autoeficácia se relaciona com várias dimensões do comportamento humano, sendo componente essencial para a análise das ações humanas (BANDURA, 2012). No campo social, destaca-se a relação da autoeficácia com variadas dimensões do comportamento humano, como aprendizado (SCHUNK, 1989), liderança (MACHIDA, SCHAUBROECK, 2011) e desempenho (BANDURA, 1982; BANDURA, 1993; LOCKE, 1996), por exemplo. Quando se analisa o impacto da autoeficácia no comportamento humano, é necessário levar em consideração que esta, além de influenciar diretamente o comportamento, a ação, influencia o comportamento indiretamente por fatores contextuais e sociais que cercam o indivíduo (BANDURA, 2012).

Apesar de o foco desta pesquisa estar na autoeficácia voltada para oportunidades de carreira, é importante que se destaque a relevância social do tema, visto que, ao se analisar as percepções de autoeficácia de membros da AD&M Consultoria Empresarial, mesmo que pelo prisma profissional, amplia-se o acesso a dados e informações passíveis de análise do comportamento destes indivíduos em contexto social mais amplo. Analisando-se, por exemplo, a percepção do membro da AD&M em relação a capacidades como alcance de objetivos e planejamento de carreira, relacionadas à presente pesquisa, é possível estudar como esta percepção extrapola o âmbito profissional e se relaciona com suas percepções sociais mais amplas.

Pelo ponto de vista acadêmico, a presente pesquisa apresenta viés raro no contexto de produções relacionando membros de empresas juniores ao conceito de autoeficácia, havendo poucos exemplos disponíveis que se aproximem, mesmo que em mínimo grau, do proposto nesta pesquisa, como o artigo de Marassi, Vogt e Biavatti (2014), que se propõe a analisar características de empreendedorismo de egressos de uma empresa júnior, havendo avaliação de autoeficácia dos participantes quanto ao referido tema.

Quando se analisa a produção acadêmica do tema sob o prisma de autoeficácia com foco em trabalho, a realização de uma pesquisa em uma empresa júnior se configura como ainda mais rara, visto que bases de dados acadêmicas como o Portal de Periódicos da Capes (Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior)

e a SciELO (*Scientific Electronic Library Online*) e ferramentas de busca como o Google Acadêmico não apresentam pesquisas com este viés. Em relação às escalas utilizadas no instrumento de coleta de dados, a presente pesquisa não encontrou estudos com sua aplicação no contexto de empresas juniores. Desta forma, o presente trabalho pode auxiliar o estudo do comportamento de empresários juniores e ampliar o escopo do conhecimento a respeito de autoeficácia, trazendo, ainda, foco no ponto de vista profissional do conceito.

A AD&M Consultoria Empresarial, como empresa júnior, tem entre os seus propósitos essenciais: desenvolver profissionalmente seus membros por meio da vivência empresarial e fomentar o empreendedorismo de seus funcionários (BRASIL JÚNIOR, 2016b). Ambos pressupõem a capacidade de seus membros de assumirem comportamentos adequados em determinadas situações, seja ao longo de sua trajetória de AD&M ou ao longo de sua carreira após a passagem pela empresa. Conforme a defesa dos estudos sobre autoeficácia, este conceito é fundamental para que o indivíduo possa, de fato, assumir cursos de ação de acordo com seus objetivos e necessidades, isto é, a crença em suas capacidades é fundamental para que o indivíduo consiga, de fato, adotar um comportamento.

Logo, se a AD&M espera o comportamento profissional e empreendedor de seus membros durante e após sua passagem pela AD&M, a autoeficácia se apresenta como elemento importante para que esses propósitos venham a se concretizar. Desta maneira, o presente estudo, ao descrever e explorar a autoeficácia no trabalho e a autoeficácia na busca por trabalho dos membros da AD&M Consultoria Empresarial, pode levantar importantes questionamentos e informações a respeito da relação entre as experiências vivenciadas na AD&M e as crenças destes em suas capacidades de trabalho e busca por oportunidades de trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente estudo tem seu foco no conceito de autoeficácia, que possui variada aplicação no estudo do comportamento e da mente humana. Fatores como o desempenho acadêmico, o desempenho profissional, decisões de carreira, dentre outros, podem ser melhor analisados com a utilização da autoeficácia como um dos elementos de análise. Levando-se em consideração esta capacidade de aplicação em várias frentes da literatura da psicologia e o nível de dificuldade de atribuir precisão ao conceito, devido a seu nível de abstração, o presente referencial teórico busca apresentar as relação da autoeficácia com variados elementos a fim de disponibilizar visão geral que possibilite ao leitor o entendimento básico para a compreensão da pesquisa realizada. Desta forma, o referencial passa pela definição do conceito, por seus antecedentes e por consequências relacionadas ao conceito, trazendo da literatura do tema, clássica e atual, o embasamento para o relato da pesquisa e sua melhor compreensão.

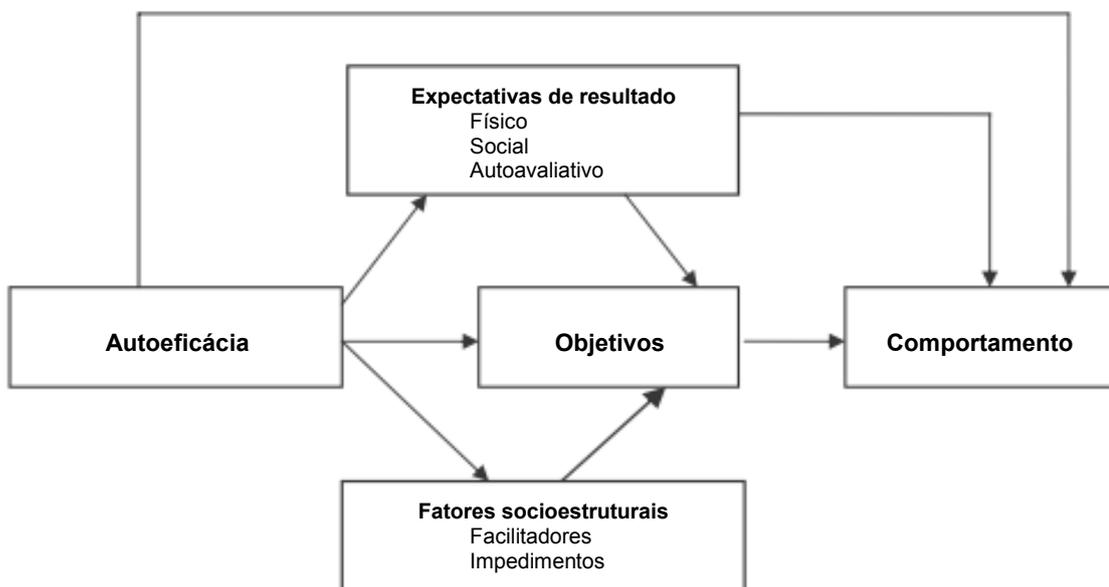
### 2.1 Autoeficácia

Wood e Bandura (1989a, p. 408) definem autoeficácia como “[...] a crença de um indivíduo em sua capacidade de mobilizar motivação, recursos cognitivos e cursos de ação necessários para atender a determinadas demandas situacionais.”. Gist e Mitchell (1992, p.1) definem a autoeficácia como “[...] a estimativa de uma pessoa a respeito de sua capacidade de orquestrar desempenho em uma tarefa específica.”. De acordo com Bandura (1994, p. 2), a autoeficácia “[...] se define como as crenças das pessoas em suas capacidades de produzir determinados níveis de desempenho que exercem influência nos eventos que afetam suas vidas.”.

Schunk (1983) apresenta a ideia de que a **percepção de eficácia pessoal**, outra denominação para a autoeficácia, não se trata apenas de antecedente dos resultados apresentados pelo indivíduo em suas atividades. Segundo o autor, a autoeficácia é um conceito fundamental para o entendimento do comportamento por influenciar o desempenho de forma direta e por também influenciar outros elementos relacionados a este.

Com o intuito de apresentar um modelo que relacione autoeficácia ao comportamento humano e, conseqüentemente, ao desempenho, Bandura (2012) elabora modelo de acordo com a figura 1, no qual a autoeficácia atua como variável influenciadora direta e indireta sobre o comportamento. De acordo com este modelo básico proposto pelo autor, a autoeficácia, além de influenciar diretamente o comportamento, também influencia as expectativas do indivíduo, sua interação com fatores socioestruturais e as metas e objetivos que este traça para si.

Figura 1 - Influência direta e indireta da autoeficácia no comportamento



Fonte: Bandura (2012)

Percebe-se, pela análise do modelo, que, apesar do caráter de representação simplificada da influência da autoeficácia do indivíduo em seu comportamento, o conceito de autoeficácia se relaciona com diversos temas da psicologia, visto que esta é o “[...] estudo científico do comportamento e dos processos mentais.” (FELDMAN, 2015, p. 5). Desta forma, por seu foco no comportamento, o conceito de autoeficácia é importante tema para o entendimento do desempenho por se tratar de construto relacionado a outros vários elementos capazes de explicar o comportamento humano e suas particularidades.

Yeo e Neal (2006) prestam contribuição ao estudo da autoeficácia ao apresentarem resultados que demonstram o elevado grau de dificuldade de definição da autoeficácia para tarefas específicas. Pela própria definição do conceito, ainda que se leve em consideração as alterações de autor para autor, a autoeficácia é necessariamente delimitada de acordo com os objetivos da análise a ser realizada, visto que trata sempre de situações específicas. Dessa maneira, o cuidado com a problematização e interpretação de pesquisas focadas em autoeficácia é essencial para que se mantenha a qualidade dos resultados científicos provenientes do estudo do conceito e para que não haja equívocos analíticos.

O desempenho de um indivíduo é influenciado por sua autoeficácia por uma série de fatores, certo que o desempenho está diretamente relacionado ao comportamento do indivíduo. Bandura (1993) afirma que a maioria das ações humanas tem seu primeiro molde na mente humana, sendo a autoeficácia fundamental no processo de criação de cenários cognitivos a partir dos quais o indivíduo antecipa as consequências de suas ações, o que, por sua vez, exerce influência sobre a capacidade de desempenho real do indivíduo.

De acordo com o autor, a capacidade de um indivíduo está relacionada a variadas habilidades cognitivas, sociais, motivacionais e comportamentais que devem ser administradas para que o indivíduo alcance seus objetivos e, além da interação entre o processo mental antecedente e a habilidade ou comportamento manifestado, é importante levar em consideração a necessidade de gerenciar estas habilidades em situações de desconforto e estresse.

Outra relação é a da autoeficácia com a escolha de carreiras, conforme apresentado por Hackett (1985), que argumenta, com base em pesquisa realizada com universitários americanos, haver a necessidade de aconselhamento de indivíduos quanto à decisão de que carreira buscar com base não apenas em interesses, valores e habilidades desses indivíduos, tendo foco também em suas percepções de autoeficácia relacionadas às possibilidades de carreira levantadas.

Segundo o autor, indivíduos em idade universitária devem analisar a escolha de carreira com maior foco em sua autoeficácia que em sua habilidade relacionada à carreira mensurada, visto que, segundo o autor, a autoeficácia pode prever com mais precisão o comportamento profissional do que a própria habilidade mensurada em tal estágio de vida do indivíduo.

Segundo Bandura (1994), o período de transição entre a adolescência e a fase adulta é marcado por uma série de mudanças na vida do indivíduo, incluindo a escolha e o início de uma carreira profissional. Segundo o autor, as experiências de domínio de competências vividas pelo jovem são importantes para sua formação por influenciarem a capacidade do indivíduo de desenvolvimento de competências e de obter novas conquistas.

De acordo com o autor, o jovem que transita para a fase adulta com percepção de baixa eficácia para determinadas situações tende a encontrar vários aspectos desta nova fase de vida estressantes e até mesmo depressivos. O autor aponta a autoeficácia do indivíduo em fases preparatórias para sua carreira como elemento fundamental para a determinação de “[...] o quanto bem desenvolverá as habilidades cognitivas básicas, as capacidades de autogerenciamento e as habilidades interpessoais sobre as quais carreiras possuem fundação.” (BANDURA, 1994, p. 13).

No campo organizacional mais macro, Gist (1987) apresenta uma revisão da literatura sobre autoeficácia, com maior foco na influência do construto sobre a gestão de pessoas em organizações, sobre como as instituições podem fazer uso do construto com vistas à melhoria de seu desempenho. Segundo a autora, em complemento ao apresentado por Hackett (1985), há indicativos de que a avaliação de autoeficácia deva ser utilizada em conjunto à avaliação de desempenho para estimar a performance de indivíduos prestes a ingressar em organizações ou a assumir novas funções, visto que possíveis discrepâncias de testes de aptidão, de mensuração de habilidades e similares podem ser minimizadas por meio do uso de instrumentos de mensuração de autoeficácia.

Em relação a decisões de cunho gerencial, Wood e Bandura (1989b) estudam o impacto das influências recebidas por profissionais de nível gerencial por seu próprio desempenho, em relação a decisões tomadas em suas funções, sobre a capacidade de pensamento analítico e sobre seu desempenho em ambientes de decisões complexas.

Segundo os autores, a autoeficácia de gerentes influencia sua capacidade de lidar com demandas organizacionais complexas e o quanto bem eles conseguem aprender com fracassos, obstáculos e mesmo com o sucesso. Ainda segundo os autores, a forma como gerentes lidam com adversidades e em que nível conseguem

manter resiliência diante de fatores estressantes recorrentes talvez seja mais importante que taxas de desempenho na evolução de carreiras gerenciais.

A crítica aos estudos sobre autoeficácia é um dos tópicos abordados por Feltz (1988) em sua revisão do tema. De acordo com a autora, o construto de autoeficácia é criticado por ser considerado excessivamente mensurado por meio de percepções pessoais dos indivíduos participantes das pesquisas, os chamados *self reports*. Desta forma, é possível avaliar como diminuto o uso de avaliações de autoeficácia com base na visão de um avaliador independente ou mesmo de avaliações indiretas que tirem do objeto de pesquisa a percepção de finalidade da avaliação realizada.

De acordo com a autora, uma resposta ao argumento está em pesquisas que evidenciam que, no caso de não haver motivação explícita para a distorção de avaliação de autoeficácia, as avaliações pessoais e individuais (*self reports*) representam de forma suficientemente aceitável o julgamento sincero de indivíduos a respeito de sua autoeficácia.

O conceito, conforme o pesquisador se familiariza com o tema, se apresenta como elemento passível de análise sob variados prismas e de relações com diferentes temas da psicologia. Como parte dos estudos da Teoria Social Cognitiva, a autoeficácia é construto que, aplicado de forma complementar a outros conceitos, pode alavancar o entendimento a respeito do comportamento humano. Todavia, por se tratar de um construto abstrato, pode apresentar ao pesquisador um desafio científico na tentativa de delimitação do tema de acordo com os objetivos de estudo deste. Logo, tendo como base definições de autoeficácia e noção básica de algumas relações que o conceito guarda com outros elementos importantes do estudo do comportamento humano, é fundamental que o estudo do construto seja realizado com cuidado a fim de evitar interpretações equivocadas.

## **2.2 Antecedentes de autoeficácia**

Para se compreender o suficiente a respeito de autoeficácia, faz-se necessário o entendimento de quais elementos estão relacionados ao conceito como antecedentes, isto é, elementos que influenciam as crenças dos indivíduos em relação às suas capacidades de ação em determinadas situações e contextos.

O modelo apresentado por Bandura (1977) para identificar determinantes da autoeficácia apresenta como primeira fonte de autoeficácia as **conquistas por desempenho**, experiências de aprendizado e maestria vivenciadas pelo indivíduo. As experiências de maestria de qualquer competência ou situação pressupõem a repetição bem-sucedida de determinadas ações que elevam a autoeficácia do indivíduo, sendo esta percepção de eficácia pessoal elevada capaz de aumentar o desempenho do indivíduo em relação à competência ou situação específica e de generalizar este efeito para situações semelhantes, segundo o autor.

De acordo com o autor, experiências de falhas em determinadas situações diminuem a autoeficácia do indivíduo, sendo o momento da falha fundamental para a determinação do impacto desta na percepção de eficácia pessoal do indivíduo. Caso falhas aconteçam no início do processo de domínio de uma competência, o impacto negativo na autoeficácia tende a ser maior (BANDURA, 1977).

A segunda fonte de autoeficácia levantada por Bandura (1977), **observação de experiências de outros indivíduos**, trata do aumento de autoeficácia por meio da observação de outras pessoas desempenhando atividades com sucesso e do possível conseqüente aumento de intensidade e persistência nos esforços do indivíduo para duplicar o sucesso observado.

O autor indica que a observação de experiências de outras pessoas é dependente de comparação social, sendo fonte de autoeficácia menos confiável que o próprio desempenho do indivíduo. Desta maneira, a observação de experiências de outros indivíduos tem menos impacto na autoeficácia do que conquistas por desempenho e gera expectativas de eficácia pessoal mais vulneráveis a mudança, segundo o autor.

A terceira fonte de autoeficácia levantada por Bandura (1977) é a **persuasão verbal**. Segundo o autor, indivíduos podem ser persuadidos de sua capacidade de obter sucesso em situações específicas por meio da persuasão verbal, uma forma de influência no comportamento humano amplamente utilizada por sua facilidade de aplicação, visto que a maioria da população é capaz de fazer uso desse instrumento.

O autor afirma que a persuasão verbal é também uma forma de aumento de autoeficácia mais fraca que o desempenho do indivíduo por não estar embasada em uma experiência real, estando o indivíduo mais suscetível aos efeitos negativos de

uma experiência negativa do que alguém influenciado por experiências de desempenho próprias, autênticas.

A quarta e última fonte de autoeficácia levantada por Bandura (1977) é o **estado fisiológico** ou **estímulo emocional**. De acordo com o autor, situações estressantes podem influenciar a percepção de eficácia pessoal do indivíduo, visto que pessoas tendem a relacionar situações de alto estímulo emocional e tensão a baixo desempenho ou mesmo fracasso. Por meio de experiências que estimulam medo, ansiedade e estresse, o indivíduo pode antecipar o estímulo emocional negativo, afetando seu estado fisiológico e sua autoeficácia, segundo o autor.

A diminuição deliberada de estímulo emocional antecipado à uma situação semelhante ou idêntica a uma experiência negativa vivida tende a diminuir o comportamento defensivo natural do indivíduo, aumentando a autoeficácia e as chances de desempenho satisfatório na situação real, segundo o autor.

Segundo Schunk (1990), a autoeficácia do indivíduo cresce em paralelo à busca por objetivos desafiadores, porém possíveis de se conquistar. De acordo com o autor, a busca por objetivos realistas permite ao indivíduo monitorar seu progresso e adotar novas medidas como resposta ao desempenho percebido, havendo a possibilidade, no caso de percepção de progresso, de conquista de objetivos e da busca por novos desafios, o indivíduo aumentar sua percepção de eficácia pessoal.

Por esta linha de raciocínio, a definição adequada de objetivos é fator influenciador na autoeficácia, sendo fundamental para o gerenciamento desta e para o consequente aumento de desempenho do indivíduo. Com foco em objetivos realisticamente desafiadores, o indivíduo tende a perseverar em suas tarefas (SCHUNK, 1990) e persistir em atividades consideradas desafiadoras resulta em crescimento da percepção de autoeficácia e de uma correspondente redução de comportamento defensivo (BANDURA, 1977).

A análise dos antecedentes da autoeficácia é desafiante por esta tratar de um construto de caráter praticamente complementar a outros elementos do comportamento humano. Tendo em vista que a autoeficácia pode ser unida a outros conceitos para a análise das ações humanas, o construto oferece maior profundidade analítica quando se estuda a literatura que trata das consequências da autoeficácia, isto é, quais elementos são influenciados pela autoeficácia.

A análise do modelo básico apresentado por Bandura (2012) é ilustrativa desta particularidade da autoeficácia e de conceitos correlatos. O modelo apresenta a autoeficácia não apenas como um antecedente direto do comportamento, sendo o conceito um antecedente também indireto deste, influenciando padrões de pensamento e de processos de decisão de indivíduos. Desta forma, a análise teórica do conceito indica maior riqueza científica no estudo de suas consequências do que de seus antecedentes, conforme apresentado no tópico seguinte.

### **2.3 Consequências de autoeficácia**

Tendo em vista a necessidade de melhor compreender os efeitos da autoeficácia no comportamento humano, este referencial busca, nesta seção, levantar estudos que indiquem quais são estes efeitos. Em suma, esta seção tem por objetivo principal o levantamento de quais podem ser os efeitos da variação da autoeficácia de um indivíduo em seus padrões de pensamento e de comportamento.

Os efeitos da autoeficácia e estendem à saúde dos indivíduos, segundo Bandura (1994). O autor indica que não são apenas as situações estressantes do cotidiano que influenciam os efeitos do estresse no indivíduo, sendo a própria percepção de capacidade de lidar com esses eventos fator importante na manifestação destes efeitos. De acordo com o autor, a exposição do indivíduo com baixa autoeficácia relativa a situações estressantes leva a queda das capacidades imunológicas deste, sendo essa soma de situação estressante com a percepção de ineficácia para lidar com a situação um gatilho para o desenvolvimento e progressão de doenças.

Além da relação entre autoeficácia e desempenho, Schwarzer (1992) discute que a autoeficácia influencia fatores como a saúde física e mental, a capacidade de integração social, a capacidade acadêmica, desordens emocionais, escolhas profissionais e percepções sociopolíticas. Especificamente no campo da psicologia, o autor situa a autoeficácia como variável-chave em vários campos, tais como a psicologia clínica, a psicologia educacional, a psicologia social, a psicologia do desenvolvimento, a psicologia da saúde e a psicologia da personalidade. A obra do autor, compilação de variados capítulos relacionados ao construto de autoeficácia,

auxilia a literatura do tema ao destacar a ampla rede de domínios com os quais se relaciona a autoeficácia e os vários horizontes de pesquisa sobre a influência da autoeficácia na psicologia humana.

De acordo com Schunk (1989), as pesquisas sobre autoeficácia indicam que o construto é fator influenciador da capacidade de aprendizado de indivíduos e de suas habilidades cognitivas. Segundo o autor, diferentes estudos demonstram a utilidade da autoeficácia como elemento capaz de prever motivação e comportamento para conquista de objetivos de indivíduos. Todavia, apesar da importância da autoeficácia no comportamento humano, o autor ressalta que há fatores importantes envolvidos na dinâmica do comportamento, tais como: habilidades, expectativas de resultado, valor percebido de resultado, dentre outros. Segundo o autor, por exemplo, alta autoeficácia não se traduzirá em alto desempenho caso habilidades necessárias não sejam dominadas pelo indivíduo em questão.

A autoeficácia também pode influenciar o desempenho acadêmico, conforme estudo de Zimmerman, Bandura e Martinez-Pons (1992). Os autores realizaram pesquisa com o objetivo de examinar o papel da autoeficácia e de objetivos acadêmicos nas conquistas acadêmicas de estudantes de ensino médio relacionadas à automotivação para os estudos. Como variáveis relacionadas à autoeficácia, os autores estudaram a autoeficácia dos estudantes em relação a técnicas de estudo autorreguladas e a autoeficácia relacionada a resultados acadêmicos, isto é, as crenças dos estudantes em suas capacidades de controle sobre o estudo e sobre resultados deste estudo. De acordo com os autores, estudantes com maior nível de autoeficácia, tanto relacionada à capacidade de controle de técnicas de aprendizado quanto a desempenho acadêmico, tendem a definir metas acadêmicas mais ambiciosas e a obter melhores resultados acadêmicos, havendo influência tanto indireta quanto direta da autoeficácia nos resultados do estudante.

Segundo estudo conduzido por Pajares e Miller (1994), o desempenho de universitários em matemática recebe importante influência da autoeficácia destes, sendo até mais importante para o desempenho em matemática do que fatores usualmente apontados pela literatura. Pajares (1996) indica que a inclusão do conceito de autoeficácia em modelos que buscam prever o desempenho acadêmico enriquece não apenas a capacidade destes modelos em relação à sua capacidade de

explicar autoeficácia, sendo o construto fator mediador entre outros elementos comuns aos modelos cujo objetivo é explicar o desempenho acadêmico.

Segundo Bandura (1982), a autoeficácia regula o funcionamento humano por meio de quatro tipos de processos: cognitivos, motivacionais, afetivos e seletivos. Segundo o autor, em relação aos **processos cognitivos**, a autoeficácia afeta padrões de pensamento de forma a influenciar o desempenho do indivíduo, visto que grande parte do comportamento humano é baseado em propósito e sujeito à definição e internalização de objetivos.

De acordo com o autor, o quão maior for o nível de autoeficácia do indivíduo em relação a uma situação ou tarefa específica, mais desafiadores serão seus objetivos, maior será seu comprometimento com esses objetivos e, conseqüentemente, maiores serão seus níveis de motivação e desempenho. Ainda segundo Bandura (1982), indivíduos com maior autoeficácia tendem a visualizar cenários positivos de seu desempenho, o que guia tais indivíduos a melhores resultados.

Os **processos motivacionais** correspondem ao segundo grupo de processos apontados por Bandura (1982) como regulados pela autoeficácia. De acordo com o autor, os processos motivacionais podem ser simplificados da seguinte forma: indivíduos formam crenças a respeito de suas capacidades, antecipam os resultados de suas ações, traçam objetivos e planejam ações condizentes com a realização de seus objetivos. Ao longo deste processo, o próprio indivíduo se motiva ao passar pelas etapas descritas.

Segundo o autor, mesmo atividades que geram resultados de valor para indivíduos podem ser abandonadas caso, ao analisar o caminho para se alcançar o resultado, o indivíduo considere-se incapaz de alcançar o desempenho necessário, ocasionando a renúncia ao possível resultado por meio da baixa motivação resultante da baixa percepção de eficácia pessoal.

Como terceiro grupo de processos regulados pela autoeficácia, Bandura (1982), apresenta os **processos afetivos**. Segundo o autor, a ameaça, no contexto da Teoria Social Cognitiva, é resultado da interação de ambientes percebidos como potenciais causadores de dor e desconforto e da percepção do indivíduo de sua capacidade de lidar com as situações apresentadas por esses ambientes.

Desta forma, de acordo com o autor, o quão maior for o nível de autoeficácia do indivíduo, maiores serão as possibilidades de que este lide de forma adequada com

situações nas quais esteja em ambiente com potenciais causadores de dor e desconforto, diminuindo os efeitos negativos no estado emocional do indivíduo. Bandura (1982) argumenta que há estudos comprovando os efeitos biológicos da autoeficácia em relação a ambientes e situações percebidas como desagradáveis por indivíduos em seu estado emocional, sendo até o sistema imunológico do indivíduo afetado.

O quarto e último grupo de processos regulados pela autoeficácia apresentados por Bandura (1982) é o composto pelos **processos de seleção**. Este grupo, segundo o autor, é influenciado pela autoeficácia na medida em que esta é um fator de peso para que o indivíduo decida quais atividades buscar e quais ambientes melhor se adequam às suas capacidades. Desta forma, ambientes e atividades julgadas pelo indivíduo como acima de suas capacidades tendem a ser preteridos em favor de ambientes e atividades para as quais o indivíduo se julga alinhado e capaz.

Segundo o autor, o impacto da autoeficácia nos processos de seleção do indivíduo fica claro quando se analisa estudos sobre decisões relacionadas a carreira. De acordo com o autor, quanto maior o nível de autoeficácia de indivíduos para competências específicas, mais possibilidades de carreira eles analisam, mais interesse eles demonstram nestas possibilidades, mais eles se preparam educacionalmente para estas possibilidades e melhor é seu desempenho.

Segundo Hepler e Feltz (2012), os processos de tomada de decisões são influenciados diretamente pela autoeficácia do indivíduo. Apesar do foco dos autores estar no contexto da prática de esportes, é possível a comparação com outras dimensões de interações sociais humanas. Segundo os autores, indivíduos com maior grau de autoeficácia tendem a tomar decisões com maior agilidade do que aqueles com menor grau.

Os autores indicam que indivíduos confiantes em suas competências em situações específicas tendem a hesitar menos e a ter menos dúvidas em relação a suas opiniões do que indivíduos com pouca percepção de eficácia pessoal, o que torna o processo decisório mais ágil. Pelo lado de indivíduos com menor grau de autoeficácia, os autores indicam que estes podem necessitar de mais tempo para excluir opções de decisão, visto que surgem mais dúvidas em relação às suas capacidades no contexto em questão, até alcançarem uma decisão avaliada como adequada.

As percepções de autoeficácia de um indivíduo influenciam seus padrões de pensamento, ações e estímulos emocionais, sendo as pesquisas de testes causais apresentadas por Bandura (1982) indicativas de que o aumento nos níveis de autoeficácia induzida está relacionado a aumento na conquista de desempenho. A autoeficácia é capaz, ainda segundo o autor, de ser mais informativa a respeito de desempenho futuro do que o próprio desempenho do indivíduo em atividade semelhante ou idêntica, sendo este mais influenciável pela leitura pessoal de seu desempenho do que pelo sucesso percebido por ele ou por pessoas relacionadas à atividade.

Em caminho inverso, o autor indica que, mesmo obtendo sucesso em uma tarefa, caso o indivíduo perceba limitações em sua forma de lidar com a tarefa, seu nível de autoeficácia sofre queda. Isto é, não basta ter sucesso em uma atividade para aumentar os níveis de autoeficácia; o indivíduo também deve perceber suas ações como adequadas para lidar com a atividades para que seu nível de autoeficácia se mantenha ou cresça e que, conseqüentemente, seu desempenho se sustente ou melhore.

Segundo Locke (1996, p. 120), indivíduos com alto nível de autoeficácia tendem a “[...] definir objetivos desafiantes ou aceitar objetivos difíceis atribuídos por outrem, a se comprometer com objetivos difíceis, a responder com dedicação renovada obstáculos e a descobrir estratégias bem-sucedidas para lidar com suas tarefas.” De acordo com o autor, o nível de autoeficácia influencia, inclusive, a capacidade de responder de forma produtiva a feedbacks negativos, tendo indivíduos com queda nos níveis de autoeficácia a tendência de diminuir seus objetivos, sua dedicação e busca por estratégias de sucesso. O autor afirma que a autoeficácia se manifesta, desta forma, como fator de influência direta e indireta no desempenho do indivíduo.

A autoeficácia também pode ser analisada pelo prisma de seu impacto no processo decisório de ocupantes de cargos gerenciais, visto que estes estão incumbidos de, em um contexto organizacional no qual resultados são produtos dos esforços de vários indivíduos, tomar decisões a respeito de como motivar os membros da organização e como melhor alocar os talentos desta (WOOD; BANDURA, 1989a).

Segundo os autores, ocupantes de cargos gerenciais lidam, na execução de suas funções, com variadas formas de fracassos e obstáculos com potencial impacto negativo não apenas nos resultados da organização, também impactando a própria

percepção do ocupante de cargo gerencial a respeito de sua eficácia pessoal. De acordo com os autores, a autoeficácia do ocupante de cargo gerencial é fator fundamental na qualidade dos resultados de suas decisões, o que faz da autoeficácia importante variável no sucesso do trabalho destes profissionais.

De acordo com Machida e Schaubroeck (2011), a autoeficácia tem papel multidimensional no desenvolvimento de líderes. Segundo os autores, a primeira influência da autoeficácia no desenvolvimento de líderes está na capacidade de preparação pessoal, visto que indivíduos tendem a se preparar com maior dedicação em função da autoeficácia percebida para a situação específica. Desta forma, a autoeficácia influencia o indivíduo na busca por desenvolvimento de competências necessárias para o exercício de funções de liderança por meio de sua capacidade de dedicação à sua própria preparação.

Segundo os autores, outra influência da autoeficácia na liderança é a capacidade do indivíduo de realizar adaptações em sua forma de liderar, visto que um alto grau de autoeficácia favorece a resposta produtiva do indivíduo aos resultados obtidos por este. Em suma, a autoeficácia auxilia líderes tanto no desenvolvimento de suas competências quanto na resposta aos *feedbacks* que estes recebem com base em seu desempenho, gerando planos e ações produtivas para a melhoria do desempenho (MACHIDA; SCHAUBROECK, 2011).

Pela perspectiva do empreendedorismo enquanto criação de novas oportunidades, Boyd e Vozikis (1994) integram o conceito de autoeficácia a um modelo que busca representar o impacto das intenções do indivíduo em suas ações empreendedoras. O modelo apresenta uma cadeia de elementos que vão desde o contexto, as experiências e competências do indivíduo até suas ações. Segundo os autores, as ações dos indivíduos, com foco em empreendedorismo, se baseiam tanto em fatores contextuais quanto pessoais.

De acordo com os autores, a autoeficácia influencia as escolhas realizadas pelos indivíduos em relação a ambientes nos quais se inserem e a atividades e objetivos que buscarão, influenciando as ações do indivíduo ainda na base de suas ações empreendedoras, de acordo com o modelo. Os autores sustentam que, quanto maior for a percepção do indivíduo a respeito de sua capacidade de lidar com a situação empreendedora na qual se insere, maior será a persistência que este apresentará na

busca por resultados e no desenvolvimento de novas habilidades necessárias para a conquista de sucesso no empreendimento.

Conforme já explanado na seção anterior deste referencial, o material científico focado nas consequências da autoeficácia é mais rico que o de antecedentes, talvez por questões de natureza do construto. Quando se analisa a autoeficácia, a questão do grau possível de abstração apresentado pelo construto abre margem para equívocos na interpretação. Contudo, essa propriedade do conceito de autoeficácia também abre possibilidades diversas de estudo e aplicação, o que este referencial busca apresentar junto ao caráter de embasamento da pesquisa fundamental a esta seção. Esta diversidade de possibilidades de relacionamento da autoeficácia com outros construtos é apresentada ao longo deste tópico do referencial.

Pelo lado do comportamento voltado e centrado ao próprio indivíduo, a autoeficácia relaciona-se, segundo a literatura (BANDURA, 1994; SCHWARZER, 1992; STRECHER et al., 1986), com a capacidade de mudança de hábitos de saúde e de saúde mental. O aprendizado e o desempenho acadêmico também são influenciados pela autoeficácia (PAJARES, MILLER 1994; PAJARES 1996; SCHUNK, 1989; ZIMMERMAN, BANDURA, MARTINEZ-PONS, 1992), além de processos humanos básicos, como aponta Bandura (1982). Quando se analisa a definição de objetivos e sua relação com autoeficácia, há relação de destaque, visto que a forma como o indivíduo define objetivos tanto influencia quanto é influenciada por sua autoeficácia (LOCKE, 1996; SCHUNK, 1990).

Outro destaque da literatura sobre autoeficácia está em sua relação com o lado gerencial do comportamento humano (BOYD, VOZIKIS, 1994; MACHIDA, SCHAUBROECK, 2011; WOOD; BANDURA, 1989a), desde decisões gerenciais ao comportamento empreendedor. A análise dos antecedentes e consequências da autoeficácia demonstra a versatilidade com a qual se depara o pesquisador deste tema, sendo possível o enriquecimento de diversas análises do comportamento humano por meio da inserção da autoeficácia em modelos e pesquisas.

## 2.4 Autoeficácia no Trabalho

Autoeficácia no trabalho é uma das vertentes de pesquisa do tema, tratando da aplicação do conceito no contexto profissional de indivíduos. É importante destacar que não há uma corrente de estudos clara e definida para avaliar a autoeficácia no trabalho, dado que o conceito em si se relaciona à especificidade de cada contexto ou situação levantada pelo pesquisador. Desta forma, há estudos voltados à autoeficácia do indivíduo na transição para uma nova ocupação (PEPE et al., 2010; VIEIRA et al., 2006; VIEIRA, 2014; VIEIRA, MAIA, COIMBRA, 2007), estudos sobre a relação entre autoeficácia e o trabalho (ALESSANDRI et al., 2015; JUDGE, BONO, 2001; JUDGE et al., 2007; LUNENBURG, 2011; SADRI, ROBERTSON, 1993; SCHAUBROECK, MERRITT, 1997; STAJKOVIC, LUTHANS, 1998), dentre outras frentes de estudo da autoeficácia no contexto profissional ou de transição do jovem para o contexto profissional.

A presente pesquisa utiliza como instrumentos as medidas apresentadas por Pepe et al. (2010) para avaliar autoeficácia no contexto do trabalho, tanto para comportamentos voltados ao trabalho quanto para comportamentos relacionados à busca por trabalho. Os autores, com o objetivo de examinar as estruturas fatoriais da *Escala de Autoeficácia no Trabalho* (FARNESE et al., 2016a) e da *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho* (FARNESE et al., 2016b) nos contextos espanhol e italiano, realizaram estudo com a coleta de dados de 658 jovens adultos com idade variando entre 20 e 26 anos. Descrições metodológicas mais detalhadas a respeito do trabalho de Pepe et al. (2010) serão realizadas na seção de métodos e técnicas de pesquisa deste estudo.

No estudo conduzido por Pepe et al. (2010), os autores apontam que a *Escala de Autoeficácia no Trabalho* possui dois fatores: **Disponibilidade relacional** e **Comprometimento**, conforme o quadro 1. De acordo com os autores, o coeficiente alfa de Cronbach averiguado para os fatores *Disponibilidade relacional* e *Comprometimento* é de 0,85 e 0,82, respectivamente, ambos indicando intensidade de associação muito boa, segundo Hair et al.(2005). A *Escala de Autoeficácia no Trabalho* consta no Apêndice A deste estudo.

Quadro 1 - Fatores da *Escala de Autoeficácia no Trabalho*

<i>Fator</i>	<i>Definição (PEPE et al., 2010)</i>	<i>Itens</i>
Disponibilidade relacional	Predisposição e atenção a relacionamentos com colegas e superiores.	6 a 10
Comprometimento	Percepção de capacidade de conquista de objetivos definidos e de comprometimento com o próprio trabalho.	1 a 5

Fonte: Pepe et al. (2010)

Ainda com foco no estudo conduzido por Pepe et al. (2010), os autores apontam que a *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho* possui quatro fatores: **Gerenciamento de frustrações**, **Exploração de oportunidades**, **Planejamento de carreira proativo**, e **Integração relacional**, conforme o quadro 2. De acordo com os autores, o coeficiente alfa de Cronbach averiguado para os fatores é de 0,84; 0,62; 0,74; e 0,55; respectivamente. Segundo Hair et al. (2005), estes coeficientes representam intensidade de associação muito boa, moderada, boa, e baixa, respectivamente. A *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho* consta no Apêndice B deste estudo.

Quadro 2 - Fatores da *Escala de Autoeficácia no Trabalho*

<i>Fator</i>	<i>Definição (PEPE et al., 2010)</i>	<i>Itens</i>
Gerenciamento de frustrações	Percepção de capacidade de gerenciamento de momentos difíceis enquanto busca por trabalho.	4, 5 e 11
Exploração de oportunidades	Percepção de capacidade de comprometimento ativo para a busca por trabalho.	1, 2 e 3
Planejamento de carreira proativo	Percepção de capacidade de planejar o próprio futuro profissional de forma proativa.	9, 10 e 12
Integração relacional	Percepção da capacidade de construção e manutenção de relacionamentos profissionais funcionais em ambientes de trabalho.	6, 7 e 8

Fonte: Pepe et al. (2010)

É importante que se destaque a dificuldade de determinar uma definição ou instrumento de autoeficácia com foco no trabalho. Devido à própria natureza do

conceito de autoeficácia, o pesquisador deve decidir por uma abordagem que melhor se encaixe em seus objetivos, necessariamente eliminando outras possibilidades em função das limitações de recursos de uma pesquisa. Com base nesta característica do conceito, vê-se que tratar da autoeficácia com foco no trabalho não se traduz em pesquisa com escopo definido adotado universalmente pela literatura do tema. Justamente por este fato, foram apresentados neste referencial teórico os fatores das escalas utilizadas, a fim de direcionar o estudo para o caminho específico de suas análises.

O conhecimento dos fatores das escalas apresentadas por Pepe et al. (2010) é embasamento teórico para esta pesquisa em paralelo às suas funções instrumentais de mensuração de autoeficácia. Logo, este referencial não esgota a extensão da literatura sobre autoeficácia no trabalho, tendo como objetivo trabalhar o conceito com foco no que é essencial para o entendimento da pesquisa. O caráter exploratório desta pesquisa se alinha com a escolha de um instrumento simples e aberto de mensuração e avaliação da autoeficácia com foco no trabalho, como discutido em tópicos posteriores deste estudo.

### **3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

Como pesquisa baseada no método científico, o presente estudo necessita da devida contextualização acadêmica para que alcance seus objetivos e facilite o entendimento do leitor a respeito de suas análises e seus resultados. Em vista desta necessidade, esta seção do estudo tem seu foco na definição metodológica da pesquisa, com a meta de esclarecer o posicionamento desta no contexto científico. Em seguida, com o intuito de otimizar o entendimento da pesquisa, esta seção busca apresentar o objeto de pesquisa, a AD&M Consultoria Empresarial, inserindo-a no contexto das empresas juniores e apresentando este. Assim como é necessária a apresentação da empresa, também faz-se necessária a descrição dos participantes da pesquisa, no caso, todos os membros da AD&M. No penúltimo tópico desta seção, o instrumento de coleta de dados é descrito. Por fim, são explicados os procedimentos de coleta e análise dos dados da pesquisa.

#### **3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa**

O presente estudo é caracterizado, de acordo com seu objetivo geral, como pesquisa descritiva, visto que tem como objetivo “[...] a descrição de características de determinada população.” (GIL, 2010, p. 27), e correlacional, já que “a estatística é usada para determinar se há uma ligação ou associação estatística entre as variáveis.” (HAIR et al., 2005, p. 310). Contudo, é necessário salientar a aproximação desta pesquisa a uma pesquisa exploratória pois, de acordo com Gil (2010, p. 28), “[...] há pesquisas que, embora definidas como descritivas com base em seus objetivos, acabam servindo mais para proporcionar uma nova visão do problema.”. O presente estudo também visa a proporcionar novos elementos para o entendimento da relação entre autoeficácia e empresários juniores, especificamente membros da AD&M Consultoria Empresarial, estando relacionado ao comentário do autor citado.

Quanto a delineamento, a pesquisa é classificada como um estudo de caso, visto que tem foco exclusivo na AD&M Consultoria Empresarial. Segundo Gil (2010, p. 37), o estudo de caso “[...] consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento [...]”. Apesar

de ser um estudo de caso focado na AD&M, a pesquisa apresenta características de levantamento, já que este delineamento é caracterizado pela “[...] interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer.” (GIL, 2010, p. 35).

O universo da pesquisa é composto pelos membros da organização, em consonância com o objetivo do estudo. Os dados foram obtidos por meio de questionário aplicado diretamente a todos os membros da AD&M Consultoria Organizacional, caracterizando os dados como primários (MARCONI; LAKATOS, 2010). Desta forma, a pesquisa é censitária, pois “[...] abrange a totalidade dos componentes do universo [...]” (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 206).

O instrumento é classificado como questionário por ser “[...] constituído por uma série ordenada de perguntas [...] respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.”, nas palavras de Marconi e Lakatos (2009, p. 86). A abordagem da pesquisa é quantitativa, dado que a pesquisa “[...] apresenta uma descrição quantitativa [...] de tendências, atitudes ou opiniões de uma população.” (CRESWELL, 2009, p. 36).

## **3.2 Caracterização da organização**

A caracterização da organização é aqui realizada com foco na escala das informações apresentadas, partindo da definição de empresas juniores, passando por um contexto mais amplo, das empresas juniores em geral, e culminando com a descrição do objeto desta pesquisa, a AD&M Consultoria Empresarial e seus membros.

### **3.2.1 Empresa Júnior**

O presente estudo é conduzido com foco em uma empresa júnior, uma categoria de organização específica que demanda apresentação mais detalhada com o intuito de facilitar a compreensão desta pesquisa. No artigo 2º do Conceito Nacional de Empresa Júnior, que “[...] tem como objetivo determinar todos os critérios que deverão ser respeitados e seguidos a fim de que uma associação civil seja reconhecida como uma empresa júnior por parte da Confederação Brasileira de Empresas Juniores –

Brasil Júnior.” (BRASIL JÚNIOR, 2016b, p.1), a Confederação Brasileira de Empresas Júniores - Brasil Júnior apresenta a forma de constituição das empresas juniores:

“As empresas juniores são constituídas pela união de alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, organizados em uma associação civil com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo.”

O Conceito Nacional de Empresa Júnior (BRASIL JÚNIOR, 2016b, p. 1-2) ainda define as finalidades das empresas juniores conforme o seguinte artigo:

“Artigo 3º - A finalidade da empresa júnior deve estar definida em estatuto como:

I – Desenvolver profissionalmente as pessoas que compõem o quadro social por meio da vivência empresarial, realizando projetos e serviços na área de atuação do(s) curso(s) de graduação ao(s) qual(is) a empresa júnior for vinculada;

II – Realizar projetos e/ou serviços preferencialmente para micro e pequenas empresas e terceiro setor, nacionais, em funcionamento ou em fase de abertura, ou pessoas físicas, visando ao desenvolvimento da sociedade;

III – Fomentar o empreendedorismo de seus associados.”

### 3.2.2 Movimento Empresa Júnior

O Movimento Empresa Júnior, nomenclatura utilizada para se referir ao conjunto formado por empresas e empresários juniores, seja em nível nacional ou global, tem seu início, segundo Matos (1997), com a criação, em 1967, de uma associação sem fins lucrativos, a *Junior-Entreprise*. Segundo o autor, os criadores da organização, estudantes da *ESSEC Business School*, criaram-na tendo como objetivo unir ao conhecimento teórico adquirido pelos estudantes a prática vivenciada no contexto empresarial por meio da exposição direta a este.

Passados dois anos da criação da *Junior-Entreprise*, considerada a primeira empresa júnior no mundo, já atuavam na França mais de vinte empresas juniores que se uniram para formar a *Confédération Nationale des Junior-Entreprises* (CNJE), segundo o autor. A confederação tinha como objetivo proteger a marca Empresa Júnior e assegurar a qualidade dos serviços prestados por estas associações, de acordo com o autor. A expansão do movimento alcança envergadura internacional em

1986, segundo o autor, com o surgimento de empresas juniores em países como Bélgica, Espanha, Holanda, Portugal, Itália, Suíça, Alemanha e Hungria, dentre outros.

No Brasil, o Movimento Empresa Júnior tem seu início por iniciativa da Câmara de Comércio Franco-Brasileira, em meados de 1987 (MATOS, 1997). Segundo o autor, a fase inicial do movimento no Brasil necessitou de uma série de visitas às empresas juniores francesas e estudo de suas práticas para embasar a criação da primeira empresa júnior brasileira. De acordo com o autor, havia a necessidade de desenvolvimento de um modelo adaptado de empresas juniores para o contexto brasileiro, às expectativas de estudantes, professores e direção das instituições de ensino que abrigariam tais associações.

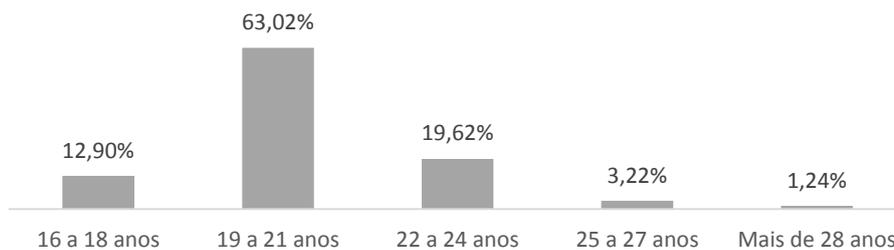
A primeira empresa júnior brasileira, a chamada Júnior GV, foi constituída por estudantes da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo, que iniciaram suas atividades como empresários juniores em 1989 com serviços de assessoria nas áreas de organização e métodos, finanças, marketing e recursos humanos, dentre outras (MATOS, 1997). Aproximadamente na mesma época, entrou em atividade a Júnior FAAP, empresa júnior da Fundação Armando Álvares Penteado, também pioneira no movimento empresa júnior brasileiro (PERES, 2004; MATOS, 1997). Segundo Matos (1997), até meados de 1990, mais cinco empresas juniores foram criadas no Estado de São Paulo: Júnior Mackenzie, Júnior Poli Estudos, Júnior Gepea, Junior 3E e Mauá Júnior.

As empresas citadas fundaram a FEJESP, Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo, associação que contava, em 1995, com aproximadamente 50 empresas juniores federadas (MATOS, 1997). A FEJESP, segundo o autor, foi a primeira federação de empresas juniores no Brasil, dando início a uma tendência, visto que, das 427 empresas juniores brasileiras, 265 são federadas em seus estados (61,85%), segundo o documento Censo & Identidade 2014, publicado pela Brasil Júnior, a Confederação Brasileira de Empresas Juniores, instância nacional representativa das empresas juniores.

O relatório Censo & Identidade 2014 (BRASIL JÚNIOR, 2016a) aponta a participação na pesquisa de 427 empresas juniores e 5150 empresários juniores ligados a diversos cursos de graduação. Segundo o relatório, o número de empresários juniores no país, contudo, é de 11301. Esse número seria 15,30% maior

que em relação à mensuração de 2013, que apontava a atuação de 9801 empresários juniores no país. A permanência média dos membros em empresas juniores é de 14 meses. O relatório contém mais informações que auxiliam a dimensionar o Movimento Empresa Júnior no Brasil, apresentadas a seguir:

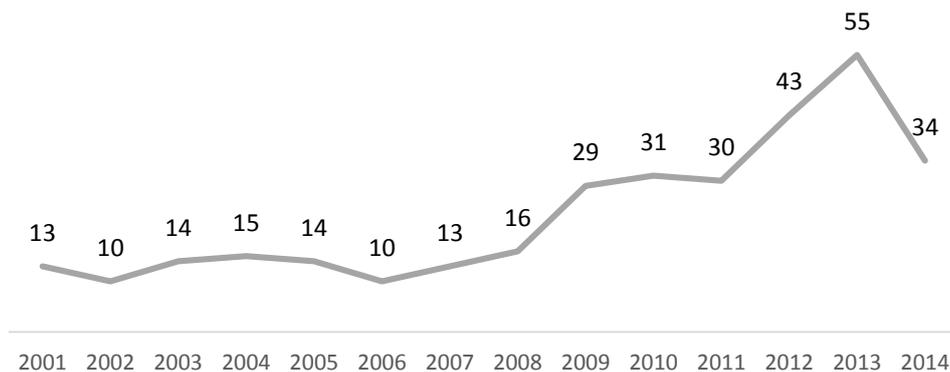
Gráfico 1 - Distribuição de empresários juniores por faixa etária



Fonte: Brasil Júnior (2016a)

O gráfico 1 indica a predominância de empresários juniores com idade máxima de 24 anos (95,54%), estando 75,92% dos empresários juniores em faixa etária abaixo dos 22 anos.

Gráfico 2 - Fundação de empresas juniores entre 2001 e 2014

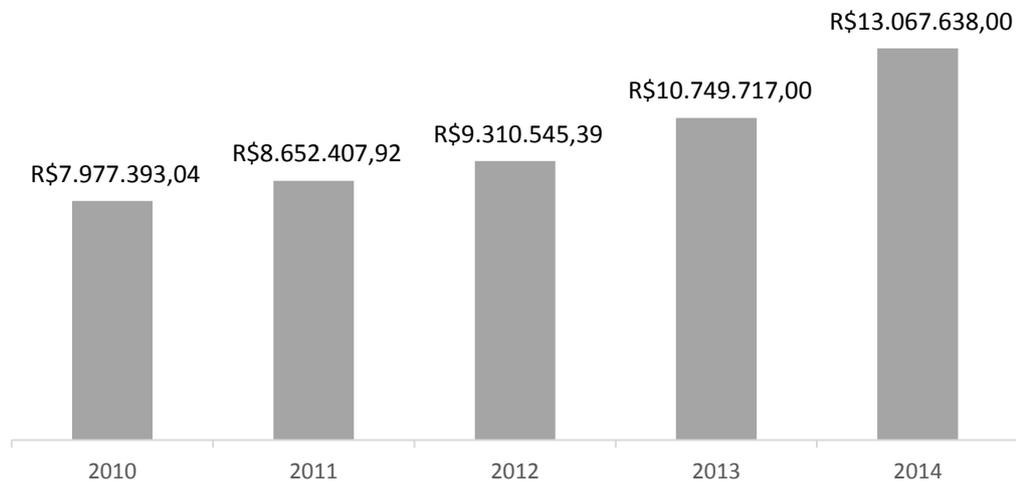


Fonte: Brasil Júnior (2016a)

Verifica-se o aumento na taxa de fundação de empresas juniores a partir de 2009, de acordo com o gráfico 2. Entre 2001 e 2008, a média de fundação de empresas juniores foi de 13 por ano, aproximadamente. No período entre 2009 e 2014, esta taxa sobe para 37 empresas juniores fundadas por ano, correspondendo a aproximadamente 24 empresas juniores fundadas por ano a mais que no período

entre 2001 e 2008. Não foi averiguada razão comprovada para este crescimento na taxa de abertura de empresas juniores a partir de 2009.

Gráfico 3 - Faturamento das empresas juniores entre 2010 e 2014



Fonte: Brasil Júnior (2016a)

O faturamento das empresas juniores em 2014 representa crescimento de 21,56% em relação a 2013, de acordo com o gráfico 3. Realizando a mesma comparação com o ano de 2010, o faturamento das empresas juniores em 2014 apresenta um acréscimo de 63,80%.

### 3.2.3 AD&M Consultoria Empresarial

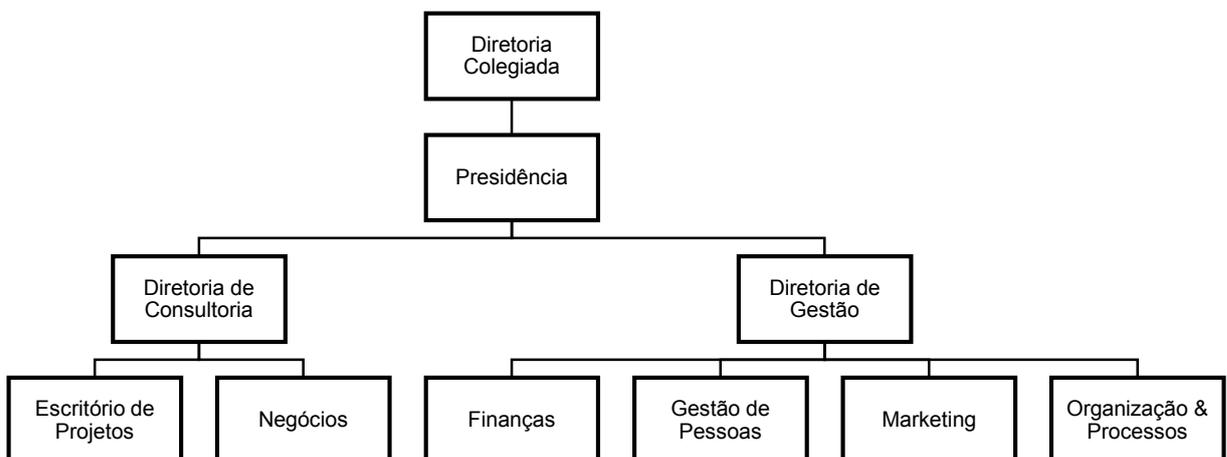
A AD&M Consultoria Empresarial, também chamada AD&M Consultoria ou AD&M, é a empresa júnior ligada ao curso de administração de empresas da Universidade de Brasília (UnB). Fundada em 1992, a AD&M presta serviços de consultoria empresarial nas áreas de finanças, gestão de pessoas, marketing, e organização e processos. Faz-se interessante destacar que, como toda empresa júnior, a organização é composta e gerida exclusivamente por alunos de graduação do curso ao qual está vinculada. Como forma de garantia de qualidade do serviço prestado, as empresas juniores devem contar com orientadores em todos os seus projetos de consultoria, sejam eles professores ou outros profissionais familiarizados com a natureza dos projetos. Todas informações apresentadas neste estudo a

respeito da AD&M Consultoria Empresarial dizem respeito ao estado da organização no período entre 23 de outubro de 2015 e 16 de novembro de 2015, correspondente à coleta de dados desta pesquisa.

### 3.2.3.1 Estrutura organizacional

A base da estrutura organizacional da AD&M Consultoria é composta pelas chamadas áreas de gestão: **Finanças**, **Gestão de Pessoas**, **Marketing** e **Organização & Processos**. Cada área de gestão é responsável pelas atividades de seu campo de conhecimento, seja em projetos de consultoria para clientes ou em projetos e atividades internas. Estas áreas são compostas por **consultores** especializados em suas respectivas áreas, havendo consultores em Finanças, Gestão de Pessoas, Marketing e em Organização & Processos. Além dos consultores, as áreas de gestão também são compostas por seus respectivos diretores que, por sua vez, compõem a **Diretoria de Gestão**. Para ingressar em uma das áreas de gestão

Figura 2 - Organograma da AD&M Consultoria Empresarial



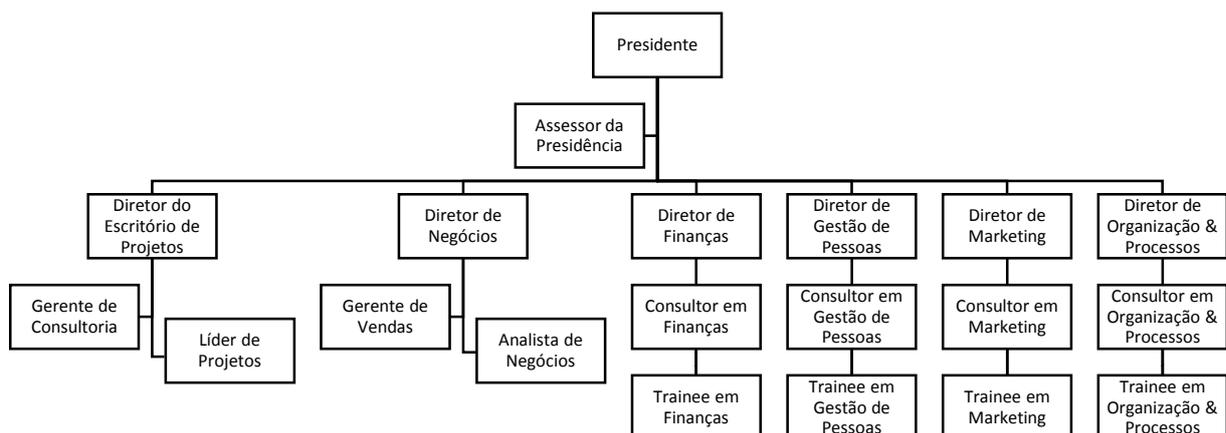
Fonte: Estrutura AD&M Mapeada – 2013 – AD&M Consultoria Empresarial

como consultor e membro efetivo da AD&M, é necessário que o indivíduo seja aprovado no Processo Seletivo e no Programa Trainee da AD&M. Há, ainda, duas áreas focadas especificamente no negócio de consultoria empresarial da AD&M, chamadas áreas de consultoria: o **Escritório de Projetos** e a área de **Negócios**, conforme a figura 2.

O Escritório de Projetos é a área responsável pelo gerenciamento dos projetos de consultoria empresarial ofertados pela empresa. A área é composta por **Líderes de Projetos**; por **Gerentes de Consultoria**, sendo cada área funcional representada por um gerente de consultoria; e pelo **Diretor do Escritório de Projetos**. A área de Negócios atua no contato com clientes em potencial com vistas à venda de projetos de consultoria e é composta por **Analistas de Negócios**, um **Gerente de Vendas** e pelo **Diretor de Negócios**. Destaca-se também a existência da **Diretoria de Consultoria**, composta pelos Diretores do Escritório de Projetos e da área de Negócios.

O ingresso nestas áreas somente é possível àqueles que sejam aprovados no chamado Treinamento Geral de Consultoria (TGC), ministrado pelo Escritório de Projetos e pela área de Negócios, e no Processo Seletivo específico das áreas mencionadas. Destaca-se que o aprovado no Treinamento Geral de Consultoria não é automaticamente aprovado para uma das áreas de consultoria. No caso do cargo de Gerente de Consultoria, os ocupantes são indicados pela Diretoria Colegiada e o tempo no cargo é de seis meses. A ordem hierárquica dos cargos da organização é apresentada na figura 3.

Figura 3 - Hierarquização de cargos da AD&M Consultoria Empresarial



Fonte: Estrutura AD&M Mapeada - 2013 – AD&M Consultoria Empresarial

A instância máxima de tomada de decisões da AD&M é a **Diretoria Colegiada**, órgão composto pelos presidentes da organização e pelos diretores das áreas da empresa. A AD&M possui um cargo de **Presidente Organizacional** e um de

**Presidente Institucional.** Em relação a diretores, conforme já tratado, cada área (Escritório de Projetos, Finanças, Gestão de Pessoas, Marketing, Negócios, Organização & Processos) possui um diretor. A Diretoria Colegiada, em termos de posicionamento na estrutura organizacional, está acima da **Presidência**, área composta pelos presidentes e pelos **Assessores da Presidência**, dois membros indicados pelos presidentes da AD&M. Já os presidentes e diretores, membros da Diretoria Colegiada, são indicados pela atual Diretoria Colegiada, tendo seu tempo de gestão estipulado em um ano.

### 3.2.3.2 Cargos e Funções

Tendo como objetivo simplificar o entendimento e a visualização das funções atribuídas aos cargos da AD&M Consultoria Empresarial e seus objetivos, são compilados a seguir os objetivos de cada cargo da estrutura organizacional da empresa. Este conhecimento é importante por apresentar em nível mais detalhado as funções exercidas pelos membros da AD&M em seus cargos e por fornecer melhores parâmetros de entendimento da empresa como sistema. Os dados possuem como fonte documentos internos da empresa.

Presidente Institucional - Representar institucionalmente a empresa perante seus *stakeholders* e coordenar o negócio de consultoria da AD&M, desde o processo de venda até a implementação dos projetos.

Presidente Organizacional - Coordenar toda a Gestão da AD&M, buscando uma melhoria constante, juntamente com os Diretores.

Diretor do Escritório de Projetos - Garantir a qualidade do gerenciamento dos projetos e a adesão ao Modelo de Consultoria da AD&M, além de orientar os Líderes de Projetos no desenvolvimento dos Consultores.

Diretor de Negócios - Garantir a qualidade das negociações, contribuindo para a geração de receita e capacitação para a AD&M.

Diretor de Gestão<sup>1</sup> - Direcionar a área rumo à implementação da estratégia organizacional.

Assessor da Presidência - Trabalhar frente a projetos estratégicos da AD&M, focando na melhoria de sua gestão e impactando diretamente na imagem da empresa no mercado, por meio do suporte aos Presidentes.

Gerente de Consultoria - Garantir o correto alinhamento das soluções dos projetos de consultoria com a implementação e com problemas identificados na empresa cliente, bem como a qualidade técnica destes.

Gerente de Vendas - Garantir a realização eficiente e os resultados do processo de diagnóstico e venda.

Analista de Negócios - Fechar projetos externos capacitantes e rentáveis para a AD&M.

Líder de Projetos - Garantir a qualidade dos projetos externos e o desenvolvimento dos membros.

Consultor em Finanças - Levantar, organizar e analisar os dados financeiros da empresa e realizar projetos e iniciativas que englobem a temática de Finanças.

Consultor em Gestão de Pessoas - Gerenciar a cultura e o clima da organização, padronizar os processos ligados aos membros e realizar projetos e iniciativas que englobem a temática de Gestão de Pessoas.

Consultor em Marketing - Garantir a comunicação e o relacionamento com os *stakeholders* internos e externos da AD&M e realizar projetos e iniciativas que englobem a temática de Marketing.

---

<sup>1</sup> Finanças, Gestão de Pessoas, Marketing, Organizações & Processos.

Consultor em Organização & Processos - Gerenciar e garantir a manutenção da estrutura física da empresa e realizar projetos e iniciativas que englobem a temática de Processos.

Trainee - Assimilar e demonstrar o conhecimento adquirido ao longo dos treinamentos.

A AD&M adota critérios para classificar a formação de seus membros de acordo com os cargos que ocupam ao longo de sua trajetória na empresa. Esta classificação se dá de acordo com níveis de formação. O terceiro e mais alto nível de formação é relacionado a presidentes e diretores. O nível 2 é composto por gerentes de Vendas e de Consultoria, e Assessores da Presidência, enquanto o primeiro nível é reservado a Líderes de Projetos e Analistas de Negócios.

De acordo com esta classificação, membros da AD&M que terminam sua trajetória na empresa como consultores não são considerados formados pela AD&M. A importância do conhecimento desses critérios de formação está na possibilidade de se avaliar as diferenças de autoeficácia no trabalho e de autoeficácia na busca por trabalho de acordo com esta classificação. O quadro 4 representa a distribuição dos cargos de acordo com o nível de formação atribuído pela AD&M.

Quadro 3 - Cargos por nível de formação na AD&M Consultoria Empresarial

<i>Nível</i>	<i>Cargos</i>
3	Presidente (Institucional, Organizacional) Diretor (de Consultoria, de Gestão)
2	Gerente (de Consultoria, de Vendas) Assessor da Presidência
1	Analista de Negócios Líder de Projetos

Fonte: AD&M Consultoria Empresarial.

### 3.3 Participantes da pesquisa

Em conformidade com os objetivos do presente estudo, os participantes da pesquisa foram selecionados com base em seu estado como membros da organização, sendo a amostra do estudo correspondente à totalidade de membros da AD&M no momento do início da coleta, no dia 23 de outubro de 2015. Com base neste critério, foram coletados dados de 60 indivíduos, correspondente ao número de membros da AD&M ao fim da coleta de dados, 16 de novembro de 2015.

A idade média dos participantes é de aproximadamente 20 anos e 3 meses (20,28 anos) com desvio padrão de aproximadamente 1 ano e 4 meses. A idade máxima observada foi de 24 anos, sendo a mínima de 18 anos. Em relação ao gênero dos respondentes, 63,33% são do gênero feminino, sendo 36,67% pertencentes ao gênero masculino.

No momento da coleta de dados desta pesquisa, os respondentes cursavam, em média, o 6º semestre do curso de Administração de Empresas da UnB, com desvio padrão de aproximadamente 2 semestres e meio (2,49), e apresentavam média de quatro semestres (3,53) como membros da AD&M, com desvio padrão de aproximadamente 1 semestre e meio (1,47) desde seu ingresso como trainees da empresa. O tempo máximo observado no curso foi de 12 semestres, sendo o mínimo de 2 semestres. Quanto ao tempo de AD&M, o tempo máximo observado foi de 7 semestres, sendo o mínimo observado de 2 semestres.

Quando se trata do perfil dos participantes da pesquisa pela ótica da estrutura organizacional da AD&M, conforme a tabela 1, 41 são membros das áreas de gestão, 15 das áreas de consultoria e 4 da Presidência. A área de gestão com maior representatividade é a área de Organização & Processos, com 13 respondentes. A segunda área de gestão em termos de representatividade é a de Marketing, com 11 respondentes, seguida de Gestão de Pessoas, com 9, e de Finanças, com 8. Quanto às áreas de consultoria, os respondentes membros do Escritório de Projetos correspondem a 11 participantes e os membros da área de Negócios correspondem a 4.

Tabela 1 - Distribuição dos respondentes por área da AD&amp;M

<i>Área</i>	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>
Escritório de Projetos	11	18,33%
Finanças	8	13,33%
Gestão de Pessoas	9	15,00%
Marketing	11	18,33%
Negócios	4	6,67%
Organização & Processos	13	21,67%
Presidência	4	6,67%
<b>Total</b>	60	100,00

Fonte: Autor

Na distribuição por cargos, há predominância de consultores dentre os participantes da pesquisa, correspondendo este cargo a 32 respondentes. Distribuindo os consultores por área, 31,25%(10) dos consultores são da área de Organização & Processos, 25%(8) são da área de Gestão de Pessoas, outros 25%(8) são da área de Marketing e 18,75%(6) são da área de Finanças. Analisando o peso estatístico da distribuição de consultores por área na amostra total, 17% de toda a amostra é composta por Consultores em Organização & Processos, 13% por Consultores em Gestão de Pessoas, outros 13% por Consultores em Marketing, e 10% por Consultores em Finanças.

Quanto aos demais cargos, os trainees representam 5 participantes da pesquisa. Dentre os respondentes, 2 são trainees em Marketing, outros 2 em O&P e 1 em Finanças. A área de Gestão de Pessoas não é representada por trainees nesta pesquisa. Os Líderes de Projetos correspondem a 6 respondentes, enquanto Analistas de Negócios correspondem a 3. Gerentes de Consultoria correspondem a 4 respondentes, enquanto Assessores da Presidência correspondem a 2. No momento de coleta dos dados desta pesquisa, o cargo de Gerente de Vendas não possuía ocupante. Diretores de Gestão correspondem a 4 participantes e Diretores de Consultoria correspondem a 2, assim como os presidentes da organização. A distribuição de acordo com cargos pode ser visualizada na tabela 2.

Tabela 2 - Distribuição de respondentes por cargo da AD&amp;M

<i>Cargo</i>	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>
Analista de Negócios	3	5,00%
Assessor	2	3,33%
Consultor	32	53,33%
Diretor de Consultoria	2	3,33%
Diretor de Gestão	4	6,67%
Gerente de Consultoria	4	6,67%
Líder de Projetos	6	10,00%
Presidente	2	3,33%
Trainee	5	8,33%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Autor

### 3.4 Caracterização e descrição do instrumento de pesquisa

A pesquisa teve como instrumento de coleta de dados um questionário construído com o objetivo de levantar a avaliação de autoeficácia no trabalho e de autoeficácia na busca por trabalho dos participantes do estudo, também levantando os dados socioprofissionais necessários à pesquisa.

As duas primeiras seções do questionário correspondem às avaliações de autoeficácia no trabalho, de acordo com a *Escala de Autoeficácia no Trabalho (Work Self-Efficacy Scale)*, e de autoeficácia na busca por trabalho, de acordo com a *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho (Search for Work Self-Efficacy Scale)*. As escalas foram aplicadas conforme apresentadas e validadas por Pepe et al. (2010) e, para fins de aplicação no contexto da AD&M, foram traduzidas para o português do espanhol.

As escalas de autoeficácia no trabalho e autoeficácia na busca por trabalho são compostas por 10 e 12 itens, respectivamente, com respostas estruturadas em escala de *Likert* variando entre 5 pontos: **incapaz**, **pouco capaz**, **suficientemente capaz**, **muito capaz** e **completamente capaz**. Apesar de apresentada como escala de avaliação de autoeficácia no trabalho, abrindo margem para o entendimento que se trata de uma avaliação da situação profissional atual do respondente, a primeira

escala busca compreender como o respondente avalia sua autoeficácia para uma situação profissional futura.

Ao responder à *Escala de Autoeficácia no Trabalho*, o participante é apresentado à frase “**Pensando em trabalho futuro, considero ser capaz de...**”. O primeiro item da *Escala de Autoeficácia no Trabalho*, por exemplo, é o seguinte: *Pensando em trabalho futuro, considero ser capaz de **alcançar objetivos designados***. Já ao responder à *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho*, o respondente é apresentado à frase “**Pensando nas diferentes atividades que podem ser desempenhadas para buscar trabalho, me sinto capaz de...**”. O primeiro item desta escala, por exemplo, é o seguinte: *Pensando nas diferentes atividades que podem ser desempenhadas para buscar trabalho, me sinto capaz de **buscar as informações necessárias***. As medidas estão disponíveis nos apêndices A e B deste trabalho.

As medidas utilizadas nas duas primeiras seções do instrumento de pesquisa foram testadas e validadas por Pepe et al. (2010). Os autores se propunham a “[...] examinar a estrutura fatorial duas medidas de mensuração de crenças de eficácia relacionadas a trabalho [...]” (PEPE et al., 2010, p. 203). A condução do estudo na Espanha e na Itália fornece aos autores a possibilidade de avaliar as escalas em países que “[...] por sua proximidade geográfica, compartilham estilos de vida, valores religiosos e heranças culturais similares.” (PEPE et al., 2010, p.203).

Os participantes do estudo somavam 658 jovens adultos com idade variando entre 20 e 26 anos, sendo a idade média entre os participantes italianos de 22 anos e 6 meses (22,48) e dos espanhóis de 21 anos e 5 meses (21,45), havendo desvio padrão igual a 2,03 e 2,39, respectivamente. A escolha destas escalas para o presente estudo se deu, principalmente, por seu número de itens ser considerado adequado ao teor desta pesquisa e por ter um estudo de validação com um público de idade próxima aos participantes do presente estudo, cuja média etária é de 20 anos e 3 meses (20,28) com desvio padrão de 1 ano e 4 meses (1,29).

A última seção do questionário é composta por itens referentes a dados socioprofissiográficos: idade, gênero, ingresso no curso de Administração de Empresas da UnB, ingresso na AD&M Consultoria Empresarial, cargo na empresa, tempo no cargo, área funcional na organização, finalização do Treinamento Geral de Consultoria (TGC) ministrado pela AD&M, experiência nas áreas do Escritório de Projetos e de Negócios da empresa, e experiência profissional além da AD&M.

As informações a respeito da aprovação no TGC foram coletadas para avaliar o possível impacto da passagem pelo treinamento na avaliação de autoeficácia de um membro da AD&M. Informações relacionadas à experiência nas áreas de consultoria da empresa (Escritório de Projetos e Negócios) foram coletadas com o mesmo intuito, diferenciando-se por possibilitar a análise de autoeficácia de membros da AD&M que, mesmo tendo completado o TGC, não tenham vivido a experiência de atuar nas áreas mencionadas.

Desta forma, é possível diferenciar a avaliação de autoeficácia de membros da AD&M que tenham apenas passado por treinamento de consultoria daqueles que tenham atuado em cargos das áreas de consultoria. Quanto a informações relacionadas a experiências profissionais além da AD&M, estas possibilitam a análise de possíveis diferenças entre indivíduos com experiência profissional restrita à AD&M dos indivíduos com experiência profissional mais diversificada. As informações coletadas nesta seção do instrumento estão disponíveis no Apêndice C desta pesquisa.

### **3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados**

A coleta de dados foi realizada entre os dias 23 de outubro de 2015 e 16 de novembro de 2015. O questionário foi aplicado pela plataforma virtual Google Formulários, que permitiu a criação do questionário em formato digital, sua aplicação aos membros da AD&M Consultoria Empresarial e a compilação dos resultados da pesquisa em uma pasta de trabalho compatível com o software Microsoft Excel 2013. Mensagens por correio eletrônico foram enviadas a cada participante da pesquisa, apresentando-a e compartilhando o endereço eletrônico do questionário. Na última semana de coleta de dados, foram enviadas mensagens reforçando o convite à participação na pesquisa.

Para a análise dos dados, estes foram, em primeiro momento, adaptados com o uso do Microsoft Excel 2013 para a adequação da planilha às configurações básicas do software SPSS 20. Algumas das análises mais simples foram realizadas com o uso do próprio Microsoft Excel 2013, sendo o SPSS 20 utilizado para análises estatísticas correlacionais e inferenciais. A fim de avaliar o grau de confiabilidade da escala em

função dos dados coletados, foi realizada uma análise do coeficiente alfa de Cronbach. Com o foco na análise da correlação entre os fatores das escalas propostas por Pepe et al. (2010) e as variáveis quantitativas do estudo, foram realizadas análises de correlação pelo  $\rho$  de Spearman.

Já com foco na análise da existência de diferenças estatísticas significativas entre as avaliações das escalas e as variáveis categóricas do estudo, foram realizados testes não paramétricos. O teste de Kruskal-Wallis foi utilizado para variáveis divididas em mais de dois grupos e o teste de Mann-Whitney foi utilizado para analisar variáveis divididas em duas categorias. Os testes não paramétricos foram escolhidos porque pressupostos de testes paramétricos, como homogeneidade dos dados, tamanho semelhante dos grupos, não foram observados nos presentes dados.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção são apresentados os resultados das análises estatísticas realizadas e é aberta discussão a respeito destes. No primeiro tópico, são apresentados os resultados dos testes de confiabilidade das escalas. Depois, são apresentados e analisados os resultados estatísticos descritivos gerais da pesquisa. Na sequência, são apresentados os resultados das correlações dos fatores das medidas. Por fim, são apresentados os resultados da pesquisa com foco na relação entre os fatores das escalas e as variáveis socioprofissionais do estudo.

### 4.1 Análise de confiabilidade

Com o intuito de avaliar o nível de confiabilidade dos dados coletados, foram realizadas análises com o coeficiente alfa de Cronbach. A tabela 3 apresenta os índices calculados para os fatores da primeira escala, a *Escala de Autoeficácia no Trabalho*, comparando o estudo de Pepe et al. (2010) com o presente estudo.

Tabela 3 - Confiabilidade da *Escala de Autoeficácia no Trabalho*

<i>Fator</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>	
	Pepe et al. (2010)	Presente estudo
Disponibilidade relacional	0,85	0,67
Comprometimento	0,82	0,49

Fonte: Autor

Os resultados indicam que a intensidade de associação caiu drasticamente para ambos os fatores. Para o fator *Disponibilidade relacional*, a queda foi de uma intensidade de associação *muito boa* para *moderada* (HAIR et al., 2005). Em relação ao fator *Comprometimento*, a queda foi ainda maior, indo de intensidade de associação *muito boa* para *baixa*, segundo Hair et al. (2005).

Em relação à *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho*, a tabela 4 apresenta os resultados dos cálculos do coeficiente alfa de Cronbach.

Tabela 4 - Confiabilidade da *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho*

<i>Fator</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>	
	Pepe et al. (2010)	Presente estudo
Gerenciamento de frustrações	0,84	0,78
Exploração de oportunidades	0,62	0,70
Planejamento de carreira proativo	0,74	0,79
Integração relacional	0,55	0,68

Fonte: Autor

Os resultados indicam que a única queda na intensidade de associação ocorreu para o fator *Gerenciamento de frustrações*, que passou de *muito boa* para *boa* (HAIR et al., 2005). Os fatores *Exploração de oportunidades* e *Integração relacional* apresentaram evolução na comparação entre as pesquisas. O primeiro passou de um nível de intensidade de associação *moderado* para *bom*, enquanto o segundo passou de um nível *baixo* para *moderado* (HAIR et al., 2005). O fator *Planejamento de carreira proativo* apresentou aumento, porém sem alterar a classificação de intensidade de associação, de acordo com Hair et al. (2005).

Os coeficientes de confiabilidade calculados indicam que os resultados e análises desta pesquisa relacionados aos fatores da *Escala de Autoeficácia no Trabalho*, principalmente os relacionados ao fator *Comprometimento*, devem ser discutidos com cuidado, visto que a intensidade de associação dos itens dos fatores da escala não é mais que apenas *moderada*. Em relação à *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho*, os resultados da análise de confiabilidade são positivos. Apenas um dos quatro fatores teve queda na intensidade de associação de seus itens. Os demais fatores apresentaram crescimento, aumentando a intensidade de associação da escala.

As distorções, principalmente negativas, podem estar relacionadas ao trabalho de tradução das escalas, visto que alguns elementos linguístico-culturais podem ter sido alienados na aplicação desta pesquisa. Outra possibilidade pode ser a distância cultural entre o contexto de aplicação das escalas, o que pode afetar o significado relativo de itens das escalas para os respondentes de culturas diversas. Em suma, a tradução pode estar certa sem, no entanto, ter o mesmo impacto na avaliação de

autoeficácia dos respondentes desta pesquisa em relação aos respondentes do estudo conduzido por Pepe et al. (2010).

## 4.2 Avaliação geral

Neste tópico são apresentados os resultados da pesquisa em relação à amostra geral, isto é, tratando dos resultados sem agrupamentos, com as estatísticas descritivas de todos os respondentes da pesquisa sendo exploradas independentemente de características particulares categóricas.

### 4.2.1 Avaliação por fatores

Os resultados da pesquisa na avaliação geral dos membros da AD&M dos fatores das escalas utilizadas constam na tabela 5. As interpretações dos resultados são baseadas nos parâmetros discutidos por Pepe et al. (2010).

Tabela 5 - Estatísticas descritivas por fatores das medidas

<i>Fator</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
Disponibilidade relacional	4,30	0,52	3,00	5,00
Comprometimento	4,00	0,42	2,80	5,00
Gerenciamento de frustrações	3,70	0,74	2,00	5,00
Exploração de oportunidades	3,67	0,67	1,33	5,00
Planejamento de carreira proativo	3,70	0,79	1,33	5,00
Integração relacional	4,14	0,56	2,67	5,00

Fonte: Autor

Os resultados indicam que o fator de maior avaliação média pelos membros da AD&M foi *Disponibilidade relacional* (4,30), indicando que estes se veem como muito capazes de administrar relacionamentos com colegas e superiores. O fator apresentou, além da média superior, o segundo menor desvio padrão da pesquisa

(0,52), o que indica consistência na avaliação do fator pelos membros da AD&M. Além das medidas estatísticas de média e desvio padrão, a avaliação do fator *Disponibilidade relacional* se destaca pelo maior valor mínimo apurado (3,00), o que indica que a menor avaliação do fator por um membro da AD&M indicava que este se avaliava como suficientemente capaz de administrar relacionamentos com colegas e superiores.

A segunda maior média de avaliação por fatores se refere ao fator *Integração relacional*. A média do fator (4,14) indica que os membros da AD&M se sentem muito capazes de construir e manter relacionamentos profissionais funcionais no ambiente de trabalho. A terceira maior média da avaliação por fatores corresponde ao fator *Comprometimento* (4,00), indicando que os membros da AD&M creem ser muito capazes de conquistar objetivos definidos e de se comprometer com o próprio trabalho. O fator apresenta o menor desvio padrão entre os fatores (0,42), indicando alta consistência das respostas em relação aos demais fatores.

Por fim, os demais três fatores se aproximam entre si, com avaliações médias de 3,7 para *Gerenciamento de frustrações*, de 3,7 para *Planejamento de carreira proativo* e de 3,67 para *Exploração de oportunidades*. Apesar de estarem posicionados de forma inferior dentre as avaliações médias dos fatores, os três de menor avaliação média ainda se aproximam da crença dos respondentes em sua *muita capacidade* de apresentar determinado comportamento de forma adequada. Desta maneira, os resultados indicam que os membros da AD&M acreditam serem *muito capazes* de apresentar comportamentos adequados no contexto profissional.

#### 4.2.2 Avaliação por itens

Os resultados estatísticos descritivos dos itens da *Escala de Autoeficácia no Trabalho* e da *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho* são apresentados nesta seção da pesquisa.

#### 4.2.2.1 Escala de Autoeficácia no Trabalho

Os resultados estatísticos descritivos dos itens da *Escala de Autoeficácia no Trabalho* são apresentados na tabela 6.

Tabela 6 - Estatísticas descritivas por itens da *Escala de Autoeficácia no Trabalho*

<i>Item</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
1. ...alcançar objetivos designados.	3,92	0,62	3	5
2. ...respeitar cronogramas e prazos de trabalho.	3,68	0,83	2	5
3. ...aprender novos métodos de trabalho.	4,25	0,73	2	5
4. ...concentrar toda sua energia no trabalho.	3,72	0,83	2	5
5. ...terminar o trabalho designado.	4,43	0,62	3	5
6. ...colaborar com outros.	4,23	0,81	2	5
7. ...trabalhar com pessoas de diversas experiências e idades.	4,10	0,99	2	5
8. ...ter bom relacionamento com seus superiores diretos.	4,55	0,62	3	5
9. ...se comportar com clientes de forma eficaz.	4,23	0,70	3	5
10. ...trabalhar em uma equipe.	4,37	,078	2	5

Fonte: Autor

Os dados apresentam apenas os itens 1 (*...alcançar objetivos designados.*), 2 (*...respeitar cronogramas e prazos de trabalho.*) e 4 (*...concentrar toda sua energia no trabalho.*) como avaliados, em média, abaixo de 4 pontos na escala. Destaca-se a presença dos três itens como componentes do fator *Comprometimento*, a “percepção de capacidade de conquista de objetivos definidos e de comprometimento com o próprio trabalho.” (PEPE et al., 2010, p. 204). Uma hipótese capaz de explicar a baixa avaliação destes itens pode ser a maior clareza dos itens em relação a visualização de sua manifestação.

Os itens, principalmente os dois primeiros, se relacionam com conceito de mais fácil visualização que os demais, visto que, atrasos e fracassos na busca por objetivos, conforme se pode extrair dos itens, possuem parâmetros de mensuração mais concretos que, por exemplo, o item 8 (...*ter bom relacionamento com seus superiores diretos.*). Desta forma, pode ser mais fácil a diminuição da autoeficácia em função de objetivos e tempo do que em função de elementos mais abstratos como relacionamentos interpessoais. Contudo, há o item 5 (...*terminar o trabalho designado.*), com a segunda maior avaliação média dentre os itens da escala e muito próximo, em sentido, do item 1 (...*alcançar objetivos designados.*).

Desta análise surgem questionamentos como: qual é a diferença percebida entre os itens 1 e 5? O que sustenta uma diferença média de 0,51 entre as avaliações destes itens? Quais são as percepções dos membros da AD&M em relação à definição de término de um trabalho designado? O que, para eles, seria alcançar objetivos? Poderia ser de interesse da AD&M Consultoria Empresarial o aprofundamento e detalhamento de quais são as razões que embasam esse resultado e qual o efeito dele, direto ou indireto, sobre o propósito da empresa e seus objetivos.

#### 4.2.2.2 Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho

Os resultados estatísticos descritivos dos itens da *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho* são apresentados na tabela 7.

Tabela 7 - Estatísticas descritivas por itens da *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho*

<i>Item</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
1. ...procurar pelas informações necessárias.	3,62	0,86	2	5
2. ...compreender as informações encontradas.	3,88	0,80	1	5

3. ...selecionar as ofertas de emprego mais apropriadas de acordo com suas competências.	3,50	0,91	1	5
4. ...considerar um fracasso um desafio, ao invés de um problema.	3,65	1,04	1	5
5. ...enfrentar fracassos.	3,52	0,91	2	5
6. ...buscar conselhos com pessoas mais experientes.	3,92	0,92	1	5
7. ...respeitar as competências de outros.	4,22	0,72	2	5
8. ...trabalhar com novos membros de equipe.	4,28	0,76	2	5
9. ...planejar seus próprios projetos profissionais.	3,73	0,95	1	5
10. ...decidir por novas oportunidades no mercado de trabalho.	3,53	0,98	1	5
11. ...superar dificuldades encontradas.	3,93	0,68	2	5
12. ...elaborar estratégias para a conquista de objetivos.	3,83	0,87	2	5

Fonte: Autor

Na comparação com as avaliações médias da escala anterior, apenas dois itens foram avaliados acima de 4 pontos na escala. Em termos proporcionais, 70% dos itens da *Escala de Autoeficácia no Trabalho* foram avaliados acima de 4 pontos em média. Já para a *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho*, apenas 16,67% dos itens foram avaliados, em média, acima dos 4 pontos na escala. Os dois itens avaliados com média acima de 4 pontos na escala são o item 8 (...trabalhar com novos membros de equipe.) e o item 7 (...respeitar as competências de outros.), o que indica que os membros da AD&M, em média, se sentem  *muito capazes* de apresentar os comportamentos alinhados aos itens, ambos relacionados ao fator *Integração relacional*.

Em relação aos demais itens, todos ainda estão mais próximos da avaliação média de *muita capacidade* (4 pontos na escala) do que da avaliação *capacidade suficiente* (3 pontos na escala), sendo a avaliação média mais baixa referente ao item

5 (...enfrentar fracassos.), do fator *Gerenciamento de frustrações*, com média de 3,52. O resultado indica que, apesar da menor presença proporcional de itens avaliados em média igual ou superior a 4 pontos da escala, os itens da *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho* ainda apresentam percepção próxima à crença de *muita capacidade* pelos membros da AD&M.

A apresentação das estatísticas descritivas gerais da pesquisa levanta uma série de questionamentos com relação às possibilidades que o conceito de autoeficácia com foco no trabalho oferece à AD&M Consultoria Empresarial. A primeira e imediata possível ação seria a análise detalhada dos dados desta pesquisa e a avaliação do alinhamento dos resultados com os objetivos da empresa. Algumas perguntas iniciais poderiam dar início a investigações eficientes pela AD&M com relação aos padrões de pensamento e de comportamento de seus membros:

Quais são os fatores de autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho que melhor se adequam aos objetivos organizacionais da AD&M e, conseqüentemente, são prioridades para o entendimento da empresa? Este questionamento é importante por poder indicar à AD&M quais, dentre os possíveis recursos a se investir na investigação do papel da autoeficácia no trabalho no comportamento de seus membros, trariam retorno suficiente para cobrir o investimento de recursos nesta investigação. Como toda organização, a AD&M Consultoria Empresarial deve equilibrar o uso de seus recursos, finitos, de acordo com estimativas de retorno fundamentadas por seus objetivos organizacionais. Logo, não se espera que a empresa tenha imediata ação de adoção da autoeficácia como instrumento de avaliação do comportamento dos membros da AD&M, sendo de interesse um trabalho de priorização de fatores em função de alinhamento com propósitos e objetivos organizacionais.

Como a autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho se relaciona com outros elementos do comportamento na AD&M? Autoeficácia, por natureza, é conceito que precisa de complementação para que apresente resultados, seja em entendimento ou práticos. Logo, analisada a importância do conceito pela AD&M, seria de interesse da organização avaliar com quais elementos se relaciona o construto. Poder-se-ia avaliar, por exemplo, quais são as relações da autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho com desempenho, realizando-se alinhamento entre a mensuração de autoeficácia no contexto profissional e da avaliação de desempenho

realizada pela empresa. Outro exemplo de aplicação da autoeficácia em complemento com outro elemento seria a mensuração de construtos relacionados ao empreendedorismo, característica fundamental das empresas juniores (BRASIL JÚNIOR, 2016b). Fatores até mesmo relacionados a qualidade de vida poderiam ser analisados em conjunto com a autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho.

Há relação significativa entre a autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho e a participação na AD&M? Há diferença significativa na avaliação de autoeficácia profissional entre o membro da AD&M e o aluno regular do curso de Administração da UnB? Sendo uma opção na formação do graduando em Administração de Empresas, a experiência na AD&M pode influenciar o grau de autoeficácia no trabalho apresentada pelo membro da empresa. Essa investigação pode apresentar dados e informações que, no mínimo, irão ajudar a entender os impactos da atuação na AD&M sobre o comportamento do membro da empresa. Em geral, espera-se que esta indagação apresente material para que a empresa avalie seu próprio desempenho em função da transformação que pode propiciar a um membro da empresa.

Há relação significativa entre autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho e a participação na AD&M, em comparação com a atuação em outras empresas juniores do curso de Administração? Há diferença significativa na avaliação de autoeficácia profissional entre o membro da AD&M e membros de outras empresas juniores de Administração de Empresas? O fato de a AD&M ser uma empresa júnior ligada a um curso de Administração de Empresas é uma característica marcante. Poderia ser do interesse da empresa estudar a relação entre autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho com a atuação na AD&M em comparação com a atuação de empresários juniores vinculados a outros cursos de Administração de Empresas. Seria outra propriedade da AD&M sendo posta à prova em sua relação com a autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho.

Há relação entre autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho e a atuação na AD&M, em comparação com experiências semelhantes, como estágios regulares? Sendo uma forma complementar de formação, a AD&M também pode se comparar com estágios regulares e avaliar seu papel na autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho de seus membros em comparação com estagiários. Haveria diferença significativa entre a avaliação de autoeficácia no trabalho do aluno de graduação que participa da AD&M e a do que participa de estágios regulares?

Há relação significativa entre autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho e posicionamento do egresso da AD&M no mercado de trabalho? Este questionamento poderia aprofundar o entendimento da AD&M com foco no impacto da passagem do indivíduo pela empresa e de seu posicionamento no mercado de trabalho após sua saída da empresa júnior. As empresas juniores têm como propósito o impacto na sociedade (BRASIL JÚNIOR, 2016b) e este está intimamente relacionado ao que o ex-empresário júnior irá gerar de valor para a sociedade. Logo, poderia ser do interesse da AD&M o estudo a respeito da relação entre autoeficácia, AD&M e a carreira de seus membros. Tendo noção da escala de investimento necessário, poderia ser interessante à AD&M avaliar de forma longitudinal a evolução da autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho, além de outros elementos, de seus membros e egressos e investigar os efeitos da experiência na AD&M sobre a carreira destes. Desta forma, a empresa teria sólido material para avaliar sua estratégia e seus resultados com foco na transformação de seu capital humano.

### 4.3 Correlação entre fatores

Esta seção busca descrever as correlações entre os fatores das escalas. Para alcançar este fim, são realizadas análises de correlação pelo teste  $\rho$  de Spearman. Os resultados são apresentados na tabela 8, sendo os coeficientes indicadores de correlação significativa seguidos do símbolo “\*” para correlações significativas de nível 0,05 ( $p < 0,05$ ) e do símbolo “\*\*\*” para correlações significativas de nível 0,01 ( $p < 0,01$ ). Com o intuito de melhor explorar os resultados, são levantadas hipóteses para explicar as correlações significativas averiguadas.

Tabela 8 - Correlações significativas entre os fatores das medidas

<i>Variáveis correlacionadas</i>		<i>P de Spearman</i>
Disponibilidade relacional	Integração relacional	0,459**
Gerenciamento de frustrações	Planejamento de carreira proativo	0,445**
Disponibilidade relacional	Gerenciamento de frustrações	0,438**

Comprometimento	Planejamento de carreira proativo	0,416**
Exploração de oportunidades	Planejamento de carreira proativo	0,373**
Comprometimento	Gerenciamento de frustrações	0,291*
Gerenciamento de frustrações	Integração relacional	0,275*
Comprometimento	Exploração de oportunidades	0,259*

Fonte: Autor

O fator *Disponibilidade relacional* apresentou correlação significativa com os fatores *Gerenciamento de frustrações* e *Integração relacional*. O resultado indica que o membro da AD&M avalia sua *predisposição e atenção a relacionamentos com colegas e superiores* de forma estatisticamente relacionada com sua *capacidade de gerenciamento de momentos difíceis enquanto busca por trabalho* e sua *capacidade de construção e manutenção de relacionamentos profissionais funcionais em ambientes de trabalho*.

A necessidade de gerir frustrações em função de relacionamentos com colegas e superiores pode explicar a correlação significativa positiva entre *Disponibilidade relacional* e *Gerenciamento de frustrações* na avaliação do membro da AD&M. É possível que o membro da AD&M avalie sua capacidade de dedicação a relacionamentos com colegas e superiores levando em consideração sua capacidade de lidar com frustrações e obstáculos que venham a surgir nestes relacionamentos, o que poderia explicar a correlação na avaliação dos fatores.

Em relação à correlação significativa positiva entre *Disponibilidade relacional* e *Integração relacional*, esta pode ser explicada pela proximidade conceitual entre as descrições dos fatores, semelhantes em sentido, o que significaria uma possível redundância de propósito na aplicação de ambos os fatores em uma única pesquisa. Seria de interesse de posteriores estudos avaliar o valor da aplicação dos itens dos fatores com vistas a evitar a perda de recursos em caso da falta de resultados específicos levantados pela aplicação simultânea dos itens dos fatores em uma pesquisa.

O fator *Comprometimento* apresentou correlação significativa com os fatores *Planejamento de carreira proativo*, *Gerenciamento de frustrações* e *Exploração de*

*oportunidades*, seguindo esta sequência em função do nível de intensidade das correlações. O resultado indica que o membro da AD&M avalia sua *capacidade de conquista de objetivos definidos e de comprometimento com o próprio trabalho* de forma estatisticamente relacionada com sua *capacidade de planejar o próprio futuro profissional de forma proativa*, sua *capacidade de gerenciamento de momentos difíceis enquanto busca por trabalho* e sua *capacidade de comprometimento ativo para a busca por trabalho*.

A correlação positiva significativa entre *Comprometimento* e *Planejamento de carreira proativo* pode ser explicada pela propensão do indivíduo que se considera comprometido com seu trabalho e capaz de conquistar seus objetivos a também se considerar capaz de projetar esse comprometimento ao futuro resultando em um plano de carreira adequado. Dessa maneira, o indivíduo com a percepção de ser capaz de alcançar seus objetivos poderia se sentir mais propenso a ser bem-sucedido no planejamento de sua carreira, levando em consideração suas competências percebidas como elementos de seu planejamento profissional.

Em relação à correlação entre *Comprometimento* e *Gerenciamento de frustrações*, o resultado pode ter embasamento na relação entre a necessidade do indivíduo de gerenciar frustrações para que consiga alcançar seus objetivos e manter seu comprometimento com o próprio trabalho. Por este pensamento, o indivíduo que se julga capaz de se comprometer com seu trabalho e de alcançar os objetivos profissionais que define para si, se considera também apto a gerenciar as frustrações que surgem na busca por oportunidades de trabalho, sendo esta capacidade necessária à de alcance de objetivos e de comprometimento com o próprio trabalho.

Quanto à correlação entre *Comprometimento* e *Exploração de oportunidades*, esta pode ser fundamentada em uma possível percepção do indivíduo de que quanto maior é sua capacidade de conquistar objetivos e de se comprometer com o próprio trabalho, mais alto é seu nível de comprometimento ativo para buscar oportunidades que exijam competências relacionadas ao fator *Comprometimento*. Conseqüentemente, à medida em que o indivíduo aumentaria sua crença nas próprias capacidades de comprometimento e de alcance de objetivos, aumentaria sua crença em sua capacidade de explorar oportunidades de trabalho adequadas a seu perfil.

O fator *Gerenciamento de frustrações* é o fator da pesquisa com maior número de correlações significativas com os demais fatores, havendo apenas um fator,

*Exploração de oportunidades*, cujo resultado da análise de correlação não se apresentou significativo. Logo, para o membro da AD&M, a *percepção de capacidade de gerenciamento de momentos difíceis enquanto busca por trabalho* não se correlaciona significativamente com a *percepção de capacidade de comprometimento ativo para a busca por trabalho*. Quanto aos resultados que indicam correlação significativa com o fator *Gerenciamento de frustrações*, destacam-se os fatores *Disponibilidade relacional* e *Planejamento de carreira proativo* por apresentarem maiores coeficientes que os fatores *Comprometimento* e *Integração relacional*, ainda que estes apresentem correlação significativa.

A relação entre os fatores *Gerenciamento de frustrações* e *Planejamento de carreira proativo* pode estar baseada na percepção do membro da AD&M de que a capacidade de planejamento de carreira esteja relacionada à capacidade de lidar com eventuais frustrações que venham a aparecer ao longo da carreira, estando o membro que se avalia com alta capacidade de gerenciar frustrações em sua profissão mais propenso a melhor planejar sua carreira. Assim, quanto mais o membro da AD&M se considera capaz de gerenciar frustrações, maior tende a ser sua avaliação da capacidade de planejar sua carreira de maneira proativa.

Quanto à correlação entre os fatores *Gerenciamento de frustrações* e *Integração relacional*, pode haver, na percepção do membro da AD&M, uma relação entre a capacidade de *construção e manutenção de relacionamentos profissionais funcionais em ambientes de trabalho* e de gerenciar frustrações, assim como já explorado na relação entre os fatores *Gerenciamento de frustrações* e *Disponibilidade relacional*. Essa possível aproximação pode ser decorrente da proximidade conceitual entre os fatores *Disponibilidade relacional* e *Integração relacional*.

O fator *Exploração de oportunidades* apresenta correlação com dois outros fatores: *Planejamento de carreira proativo* e *Comprometimento*. Todavia, a relação entre *Exploração de oportunidades* e *Comprometimento* já foi explorada no tópico anterior relativo a este fator. A fim de evitar a repetição de ideias já exploradas, é realizada apenas a análise da correlação entre *Exploração de oportunidades* e *Planejamento de carreira proativo* neste tópico.

A correlação entre os fatores *Exploração de oportunidades* e *Planejamento de carreira proativo* apresenta consistência, haja vista seu nível de significância ( $p < 0,01$ ). O resultado indica que o membro da AD&M avalia de forma semelhante sua

*capacidade de comprometimento ativo para a busca por trabalho e sua capacidade de planejar o próprio futuro profissional de forma proativa.* Desta forma, a pesquisa indica que o membro da AD&M que avalia como alta sua capacidade de se comprometer ativamente com a busca por trabalho tende a avaliar como alta sua capacidade de planejar o próprio futuro profissional. Tal relação pode estar fundamentada em uma percepção de que o comprometimento ativo na busca por trabalho possa estar relacionado à capacidade do indivíduo de planejar seu futuro profissional e crer que poderá levar esse planejamento à efetiva execução por meio do comprometimento mencionado.

O fator *Planejamento de carreira proativo* apresenta correlação significativa com três fatores nesta pesquisa: *Comprometimento, Gerenciamento de frustrações e Exploração de oportunidades.* De acordo com o resultado, o membro da AD&M crê em sua *capacidade de planejar o próprio futuro profissional de forma proativa* de forma correlacionada com suas crenças em suas capacidades de *conquista de objetivos definidos e de comprometimento com o próprio trabalho, de gerenciamento de momentos difíceis enquanto busca por trabalho e de comprometimento ativo para a busca por trabalho.*

O fator *Integração relacional* apresenta correlação significativa com dois fatores nesta pesquisa: *Disponibilidade relacional e Gerenciamento de frustrações.* De acordo com o resultado, o membro da AD&M crê em sua capacidade de *construção e manutenção de relacionamentos profissionais funcionais em ambientes de trabalho* de forma correlacionada com suas crenças em suas capacidades de possuir *predisposição e atenção a relacionamentos com colegas e superiores e de gerenciamento de momentos difíceis enquanto busca por trabalho.*

#### **4.4 Dados socioprofissiográficos**

A análise dos resultados da pesquisa com base nas variáveis socioprofissiográficas e sua relação com as escalas de autoeficácia no contexto do trabalho é o tópico desta etapa da pesquisa. De início, são apresentadas as variáveis cujos resultados não se configuraram como significativos estatisticamente.

Posteriormente, são apresentados os resultados estatisticamente relevantes da pesquisa.

Os dados indicam que não há correlação significativa entre a variável idade dos respondentes e os fatores *Disponibilidade relacional* e *Comprometimento na Escala de Autoeficácia no Trabalho*. Em relação à *Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho*, também não foi encontrada correlação significativa entre a variável idade dos respondentes e os fatores da escala. Desta maneira, os resultados das análises estatísticas indicam não haver correlação significativa entre a autoeficácia dos membros da AD&M e suas idades, sendo esta variável pouco relevante para a diferenciação entre os membros da empresa quanto a autoeficácia no contexto profissional.

Não há indícios, de acordo com o teste U de Mann-Whitney, que haja influência do gênero do respondente nas pontuações de ambas as escalas, não havendo diferença estatística significativa na avaliação de autoeficácia entre respondentes dos gêneros feminino e masculino. Há estudos que apontam diferença na avaliação de autoeficácia para gêneros diferentes, sendo, porém, fundamental o destaque para a especificidade das pesquisas (BUSCH, 1995; DURNDELL, HAAG, 2002; PAJARES, 2002; PAJARES, MILLER, 1994; WILSON, KICKUL, MARLINO, 2007), que variam entre autoeficácia relacionada a matemática, computação, utilização da Internet, empreendedorismo e aprendizado, dentre outras vertentes exploradas sobre o tema.

A quantidade de semestres no curso de Administração da UnB não apresentou correlações significativas, de acordo com a análise do  $\rho$  de Spearman, com os fatores de autoeficácia avaliados na pesquisa. O resultado indica que a experiência dos membros da AD&M ao longo de sua trajetória no curso de Administração da UnB pode não ter influenciado de forma significativa a autoeficácia no trabalho e a autoeficácia na busca por trabalho.

A quantidade de semestres na AD&M não gerou correlações significativas, de acordo com a análise do  $\rho$  de Spearman, em relação aos fatores avaliados na pesquisa. Semelhante à variável anterior, a quantidade de semestres de experiência na AD&M indicada pelos membros da empresa não apresenta correlação significativa com os fatores de autoeficácia pesquisados neste estudo.

Na análise do K de Kruskal-Wallis, não há indícios de diferença estatística significativa na avaliação das escalas de acordo com os cargos dos respondentes. O

resultado indica que o cargo ocupado na AD&M não influencia a avaliação dos fatores de autoeficácia desta pesquisa pelos membros da empresa.

Os resultados do teste K de Kruskal-Wallis não indicam os níveis de significância mínimos para que se conclua pela diferença estatística significativa entre a avaliação de autoeficácia no trabalho e de autoeficácia na busca por trabalho dos membros da AD&M com base nas áreas que estes integram na estrutura da empresa.

Assim como para a variável anterior, o teste K de Kruskal-Wallis, não há indícios de diferença estatística significativa na avaliação das escalas de acordo com o nível de formação dos membros da AD&M. O resultado indica que o nível de formação na AD&M não influencia a avaliação dos fatores de autoeficácia desta pesquisa pelos membros da empresa.

Não é apontada correlação significativa entre o tempo dos membros da AD&M em seus cargos atuais e sua autoeficácia no trabalho e na busca por trabalho, de acordo com a análise do  $\rho$  de Spearman.

O teste U de Mann-Whitney não indicou haver diferença estatística significativa entre a avaliação das escalas pelos membros da AD&M com base na experiência profissional vivenciada fora da empresa, assim como o teste de correlação do  $\rho$  de Spearman não indicou haver correlação significativa entre a avaliação das escalas pelos membros da AD&M e o tempo de experiência profissional fora da AD&M.

#### 4.4.1 Treinamento Geral de Consultoria

O teste de Mann-Whitney ( $U = 589,500$ ;  $p < 0,05$ ) revelou diferenças estatisticamente significativas entre as pontuações do fator *Comprometimento* de respondentes que concluíram e não concluíram o Treinamento Geral de Consultoria da AD&M. Para os demais fatores das escalas, o teste não indicou diferença significativa entre esses grupos. Os resultados são apresentados na tabela 9. O Treinamento Geral de Consultoria (TGC) é um treinamento realizado semestralmente na AD&M. O treinamento é conduzido pelos membros das áreas do Escritório de Projetos e da área de Negócios. É necessário, para que possa ocupar algum cargo nestas áreas, que o consultor da empresa complete e seja aprovado neste treinamento, que possui uma duração aproximada de 2 meses e é composto por aulas

expositivas, resolução e apresentação de cases de negócios e provas escritas. É importante destacar que o membro aprovado no TGC ainda deve ser aprovado em processo seletivo interno conduzido pelas áreas de Escritório de Projetos e Negócios para ingressar nestas.

Tabela 9 - Teste de Mann-Whitney para o fator *Comprometimento* com base na variável “TGC”

<i>Escala</i>	<i>Fator</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Autoeficácia no Trabalho	Comprometimento	589,500	<0,05

Fonte: Autor

Com o intuito de detalhar a análise do resultado do teste não paramétrico, a tabela 10 apresenta as estatísticas descritivas baseada nos grupos da variável “TGC”.

Tabela 10 - Estatísticas descritivas para o fator *Comprometimento* com base na variável “TGC”

<i>Completo o TGC (Treinamento Geral de Consultoria)?</i>							
<i>Não</i>				<i>Sim</i>			
<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
3,86	0,45	2,80	5,00	4,10	0,37	3,40	5,00

Fonte: Autor

Os resultados indicam que os membros da AD&M que completaram o Treinamento Geral de Consultoria apresentam autoeficácia mais elevada em relação ao fator *Comprometimento* do que aqueles que não completaram o treinamento. O *Comprometimento* está relacionado à “percepção de capacidade de conquista de objetivos definidos e de comprometimento com o próprio trabalho” (PEPE et al., 2010, p. 204). Logo, de acordo com o instrumento desta pesquisa, o resultado indica que os membros da AD&M que concluem o Treinamento Geral de Consultoria possuem maior grau de autoeficácia em relação a capacidades como:

1. ...alcançar objetivos designados.

2. ...respeitar cronogramas e prazos de trabalho.
3. ...aprender novos métodos de trabalho.
4. ...concentrar toda sua energia no trabalho.
5. ...terminar o trabalho designado.

As estatísticas descritivas indicam que os membros da AD&M que completaram o TGC apresentam média mínima de avaliação de 3,40; maior que a média mínima de 2,80 dos membros da empresa que não completaram o treinamento. Para se analisar este resultado, são traçados cenários estabelecendo relação de antecedência e consequência entre autoeficácia voltada ao comprometimento profissional e a condição de o membro da AD&M ter completado ou não o TGC.

#### **4.4.1.1 Comprometimento como antecedente do TGC**

No cenário em que a autoeficácia relacionada ao fator *Comprometimento* é antecedente da finalização do TGC, pressupõe-se que o membro da AD&M que inicia o TGC e irá completa-lo já possui maiores níveis de “autoeficácia de comprometimento” em comparação com o membro da AD&M que não finalizará o treinamento. Por este cenário, há alguma forma de predisposição do membro da AD&M a atingir níveis de autoeficácia que, em conjunto a outros elementos do comportamento, ampliam suas chances de sucesso no objetivo de concluir o treinamento.

#### **4.4.1.2 Comprometimento como consequência do TGC**

No cenário em que a autoeficácia relacionada ao fator *Comprometimento* é uma consequência do TGC, é possível pensar que o membro da AD&M que completa o TGC conclui o treinamento com maiores níveis de “autoeficácia de comprometimento” em relação ao membro da empresa que não consegue concluir o treinamento. Esta hipótese se fortalece com a adição de outros elementos antecedentes do comportamento como antecedentes da conquista do objetivo de conclusão do treinamento. Isto é, se a autoeficácia é consequência das experiências no

treinamento, pressupõe-se haver elementos comportamentais influenciando o sucesso desta meta e, conseqüentemente, influenciando, direta ou indiretamente, os níveis de “autoeficácia de comprometimento” dos membros da AD&M.

#### 4.4.1.3 Comprometimento como antecedente e como consequência do TGC

O último cenário apresenta a “autoeficácia de comprometimento” como antecedente e consequência do TGC, sendo influenciadora do objetivo do membro da AD&M de completar o TGC e influenciada pela conquista deste objetivo. Neste cenário, há um ciclo no qual a autoeficácia relacionada ao fator *Comprometimento* atua como elemento mediador do sucesso do membro da AD&M ao longo do treinamento e, ao longo deste, o membro da empresa aumenta seu nível de crença em sua capacidade de alcançar objetivos, cumprir prazos, aprender novas técnicas, concentrar-se no trabalho e de finalizar o trabalho designado.

#### 4.4.2 Escritório de Projetos ou área de Negócios

O teste de Mann-Whitney ( $U = 597,000$ ;  $p < 0,05$ ) revelou diferenças estatisticamente significativas entre as pontuações do fator *Comprometimento* de respondentes que ocupam ou já ocuparam cargos nas áreas do Escritórios de Projetos e de Negócios da AD&M. Para os demais fatores das escalas, o teste não indicou diferença significativa entre esses grupos. Os resultados são apresentados na tabela 11. Para se tornar membro destas áreas, é necessário que o membro seja aprovado no Treinamento Geral de Consultoria (TGC) e em processo seletivo interno destas áreas, conforme já destacado no tópico anterior.

Tabela 11 - Teste de Mann-Whitney para o fator *Comprometimento* com base na variável “Escritório de Projetos ou área de Negócios”

<i>Escala</i>	<i>Fator</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Autoeficácia no Trabalho	Comprometimento	597,000	<0,05

Fonte: Autor

Com vistas a maior detalhamento da análise dos resultados da pesquisa, a tabela 12 apresenta as estatísticas descritivas relacionadas ao fator *Comprometimento* e à variável “Escritório de Projetos ou área de Negócios”.

Tabela 12 - Estatísticas descritivas para o fator *Comprometimento* com base na variável “Escritório de Projetos ou área de Negócios”

<i>Ocupou ou ocupa cargo no Escritório de Projetos ou na área de Negócios?</i>							
Não				Sim			
Média	DP	Mínimo	Máximo	Média	DP	Mínimo	Máximo
3,89	0,43	2,80	5,00	4,17	0,35	3,60	5,00

Fonte: Autor

O resultado da análise indica que os membros da AD&M que ocuparam ou ocupam cargo avaliam sua autoeficácia de comprometimento com melhor média do que aqueles que nunca ocuparam cargos nas áreas. Em comparação com a análise da relação entre autoeficácia de comprometimento e a conclusão do TGC (Treinamento Geral de Consultoria), há aumento da média e do valor mínimo atribuído ao fator pelos membros da AD&M que ocuparam cargos nas áreas especificadas. A média aumentou de 4,10 para 4,17; enquanto o valor mínimo aumentou de 3,40 para 3,60. Este resultado pode significar que a autoeficácia de comprometimento tem mais relação com a atuação do membro da AD&M nas áreas do Escritório de Projetos e de Negócios do que com a conclusão bem-sucedida do TGC. Fortalece esta hipótese a noção de que ocupar um cargo é uma experiência mais rica do que um treinamento com menos de 2 meses de duração, como o TGC. Para explorar este resultado, assim como no tópico anterior, são estabelecidos cenários nos quais a relação entre a autoeficácia de comprometimento e a atuação no Escritório de Projetos e na área de Negócios transita pelas cadeias de antecedência e consequência.

#### **4.4.2.1 Comprometimento como antecedente no Escritório de Projetos e na área de Negócios**

Na hipótese em que a autoeficácia de comprometimento é um elemento antecedente à experiência nas áreas, pressupõe-se que os níveis de autoeficácia sejam influenciadores do comportamento do membro da AD&M e que esta relação o ajude a ser aprovado no processo seletivo interno destas áreas. Neste cenário, o membro da empresa com maiores níveis de autoeficácia relacionada ao fator *Comprometimento* tem maiores chances de passar pelas experiências que as áreas proporcionam a seus membros.

#### **4.4.2.2 Comprometimento como consequência no Escritório de Projetos e na área de Negócios**

Quando se trabalha com a hipótese de que a autoeficácia de comprometimento é consequência da atuação nas áreas, é possível imaginar que os membros da AD&M que integram ou integraram o Escritório de Projetos ou a área de Negócios da empresa passem a crer em maior grau em suas capacidades de alcançar objetivos, cumprir prazos, aprender novas técnicas, concentrar-se no trabalho e de finalizar trabalho designado. Assim como na análise da variável anterior, a hipótese se fortalece se o escopo de análise de elementos influenciadores do comportamento for ampliado, inserindo na discussão elementos que influenciam as ações do membro da AD&M enquanto componente das áreas especificadas e o levam a crer mais em suas capacidades relacionadas ao fator *Comprometimento*.

#### **4.4.2.3 Comprometimento como antecedente e como consequência da experiência no Escritório de Projetos e na área de Negócios**

Neste cenário, a autoeficácia de comprometimento atua como influenciadora e influenciada em sua relação com a experiência do membro da AD&M nas áreas do Escritório de Projetos e de Negócios, havendo um ciclo no qual o membro da AD&M

ingressa nas áreas especificadas em função de sua autoeficácia de comprometimento e, em função das experiências nas áreas, aumenta seus níveis de autoeficácia em relação ao fator *Comprometimento*.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O objetivo principal deste trabalho, *verificar se existem associações significativas entre a autoeficácia no trabalho, a autoeficácia na busca por trabalho dos membros da AD&M Consultoria Empresarial e seu perfil socioprofissiográfico* foi alcançado. O presente estudo obteve os dados de todos os membros da organização selecionada como objeto de estudo e pôde, assim, verificar a existência de associações significativas entre os construtos e o perfil socioprofissiográfico destes. Por meio do levantamento de variáveis alinhadas com o contexto da organização e com as características dos membros desta, a presente pesquisa apresentou dados e informações alinhados com o objetivo geral da pesquisa, demonstrando preocupação com a qualidade dos dados e realizando as análises necessárias para alcançar este objetivo. Quanto aos objetivos específicos, estes também foram alcançados.

Em relação aos fatores das escalas avaliados, destacou-se o fator *Disponibilidade relacional*, com a maior avaliação média entre os membros da AD&M, indicando que, dentre os fatores das escalas, aquele relacionado com a predisposição e atenção a relacionamentos com colegas e superiores foi o melhor avaliado em termos de autoeficácia pelos membros da AD&M. Outro ponto de destaque na análise das estatísticas descritivas dos fatores das escalas foi o alto nível médio geral da avaliação realizada pelos membros da AD&M, com relação à escala de respostas utilizada no instrumento. De acordo com esta escala, mesmo o fator com a menor pontuação média indicou que os membros da AD&M se sentem *muito capazes* de apresentar percepção de capacidade de comprometimento ativo para a busca por trabalho.

Quanto a diferenças na autoeficácia com base em variáveis socioprofissiográficas, destacaram-se as variáveis *treinamento geral de consultoria e atuação no escritório de projetos e na área de negócios* e suas relações com o fator *Comprometimento*. Na análise de cada variável e sua relação com a autoeficácia de comprometimento, foram levantadas hipóteses com foco na abertura de uma discussão aplicada a respeito das possibilidades por trás dos resultados com potencial poder de explicação dos fenômenos verificados. Com o objetivo de otimizar a visualização das possibilidades inerentes às relações entre autoeficácia no trabalho e autoeficácia na busca por trabalho, com foco no fator de destaque, cada variável foi

inserida em um esquema com três possibilidades de relação entre estas e o fator *Comprometimento*: autoeficácia como antecedente da variável, como consequência e como ambas as propriedades. Por este sistema de análise, fica mais rico o exercício intelectual de levantamento de ideias e possibilidades hipotéticas.

Em termos práticos, a presente pesquisa contribui ao apresentar à AD&M e a agentes interessados no tema novas perspectivas sobre um tópico com pouco estudo no contexto do Movimento Empresa Júnior. Os interessados, principalmente empresas juniores, podem utilizar este estudo para ampliar suas avaliações organizacionais e individuais, inserindo um construto versátil que complementa e se relaciona com vários outros do conhecimento científico do comportamento humano. Pelo ponto de vista organizacional, ao levantar a questão da autoeficácia no trabalho como possibilidade de avaliação individual e coletiva, apresenta-se a vantagem da possibilidade de poder associar o conceito a temas como saúde física e mental, capacidade de aprendizado, desempenho acadêmico, desempenho profissional, liderança, dentre outras possibilidades. Desta forma, este estudo oferece, principalmente a empresas juniores, material que pode ser utilizado como fonte para a ampliação dos conceitos de resultado analisados pelas organizações, tanto em nível individual, quanto de equipes e organizacional.

Quando da análise da literatura nacional sobre o tema, a presente pesquisa não encontrou estudo com a aplicação das escalas utilizadas no contexto empresarial júnior. A produção acadêmica nacional concentra estudos de qualidade, como o estudo de avaliação de necessidades de treinamento de empresários juniores de Campos (2012), o estudo das oportunidades e desafios do contexto empresarial júnior de Campos et al. (2014) e o estudo das competências desenvolvidas por egressos de empresas juniores de Valadão, Almeida e Medeiros (2014). Contudo, não há estudo nacional com foco exclusivo na avaliação de autoeficácia dos membros de uma empresa júnior. O reduzido número de pesquisas focadas nas empresas juniores e o número ainda mais reduzido de pesquisas com este objeto focadas em autoeficácia tornam-se empecilhos para a elaboração de referencial teórico específico para esta pesquisa, o que impacta, também, as possibilidades de comparação dos resultados obtidos com estudos semelhantes. Esta condição dos estudos do tema sustenta a escolha por um estudo de caso, uma pesquisa de caráter descritivo e exploratório,

com maior grau de liberdade para o levantamento de hipóteses e para a realização de análises gerais.

Este estudo pode ser incentivador de novas pesquisas do tema no contexto das empresas juniores e também auxiliar o estudo destas organizações, adicionando às análises existentes elementos não trabalhados anteriormente pela literatura nacional, apresentando proposta de modelo de avaliação da autoeficácia voltada ao campo profissional de empresários juniores, além de fornecer dados e informações completos com relação a uma empresa júnior. Também destaca-se a falta de estudos semelhantes no meio acadêmico internacional, visto que o estudo que mais se aproxima desta pesquisa, o de Pepe et al. (2010), tinha objetivos de análise fatorial das escalas aplicadas, não de analisar os resultados com foco nos participantes da pesquisa.

Pelo campo das limitações do estudo, é fundamental que se leve em consideração, principalmente para as análises envolvendo as variáveis categóricas que apresentaram diferença estatística significativa entre as avaliações dos respondentes, o resultado do coeficiente alfa de Cronbach para o fator *Comprometimento*. Conforme discutido na seção de resultados e discussão da pesquisa, os resultados relacionados ao fator devem ser analisados com cuidado. Além da limitação interpretativa decorrente dos resultados do coeficiente alfa, é importante destacar que a pesquisa se configura como um estudo de caso, motivo pelo qual seus resultados devem ser analisados no contexto ao qual se referem, havendo a necessidade de responsabilidade com a manipulação inadequada de análises e informações provenientes desta pesquisa.

A pesquisa relacionada ao conceito de autoeficácia apresenta alto potencial de crescimento quando se avalia a versatilidade do conceito. Nesta pesquisa, foi dado foco à avaliação de autoeficácia dos membros da AD&M relacionada ao contexto profissional, sendo esta uma das inúmeras possibilidades com a qual o pesquisador de ciências sociais pode se comprometer junto ao estudo do tema. O referencial teórico desta pesquisa buscou apresentar a amplitude de relações do conceito de autoeficácia com variados elementos do comportamento humano e obteve sucesso. Conseqüentemente, o pesquisador pode, além de aprofundar o detalhamento de sua pesquisa, ampliar as relações da autoeficácia com outros elementos como a avaliação de desempenho, a percepção de sucesso pessoal e o sucesso organizacional, dentre

outras várias possibilidades que o tema apresenta. Em última instância, a principal recomendação proveniente das análises desta pesquisa é a busca por uma solidificação do conceito de autoeficácia, seja no campo profissional ou pessoal, de forma a tornar o mais concreta possível sua relação com os elementos considerados relevantes para os pesquisadores de ciências sociais em seus estudos.

Pelo ponto de vista das empresas juniores, principalmente da AD&M, a autoeficácia no trabalho pode ser diretamente relacionada ao desempenho e aos resultados do membro atual e do egresso da organização. A empresa pode aprofundar o diagnóstico da autoeficácia no trabalho e da autoeficácia na busca por trabalho com foco em encontrar antecedentes e consequências específicas para seu contexto, o que enriqueceria o conhecimento da organização a respeito de seu impacto nas crenças de capacidades pessoais de seus membros e do impacto destas crenças dos membros da organização nos objetivos desta. Realizando estudos periódicos relacionando a avaliação de autoeficácia no contexto profissional e a trajetória de carreira do membro atual e do egresso, a empresa pode obter informações relevantes para a análise dos efeitos de sua influência em seus membros em médio e longo prazos, sob uma perspectiva mais estratégica, com olhos aos resultados da organização diretamente relacionados a seu propósito fundamental, o desenvolvimento de seus membros. Finalmente, a recomendação mais estratégica para estudos sobre autoeficácia no contexto profissional está na busca pela ampliação dos resultados desta e de eventuais pesquisas semelhantes, buscando-se estudar o conceito em ambientes diversos de forma a enriquecer a literatura do tema e auxiliar a exploração de novas dimensões das causas e efeitos relacionados à autoeficácia relacionada à carreira profissional dos membros da AD&M Consultoria Empresarial.

## REFERÊNCIAS

- ALESSANDRI, G. et al. From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. **Journal of Happiness Studies**, v. 16, n. 3, p. 767-788, 2015.
- BANDURA, A. On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. **Journal of management**, v. 38, n. 1, p. 9-44, 2012.
- BANDURA, A. Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. **Educational psychologist**, v. 28, n. 2, p. 117-148, 1993.
- BANDURA, A. Self-efficacy mechanism in human agency. **American psychologist**, v. 37, n. 2, p. 122, 1982.
- BANDURA, A. Self-efficacy. In: Ramachaudran, V. S. (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, v. 4, p. 71-81, 1994. New York: Academic Press. Reimpresso em: FRIEDMAN, H. (Ed.), **Encyclopedia of mental health**. San Diego: Academic Press, 1998.
- BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological review**, v. 84, n. 2, p. 191, 1977.
- BOYD, N. G.; VOZIKIS, G. S. The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. **Entrepreneurship theory and practice**, v. 18, p. 63-63, 1994.
- BRASIL JÚNIOR. **Censo & Identidade 2014**. Disponível em: <<http://brasiljunior.org.br/arquivos>>. Acesso em: 4 abr. 2016.
- BRASIL JÚNIOR. **Conceito Nacional de Empresa Júnior**. Disponível em: <<http://brasiljunior.org.br/arquivos>>. Acesso em: 4 abr. 2016.
- BUSCH, T. Gender differences in self-efficacy and attitudes toward computers. **Journal of educational computing research**, v. 12, n. 2, p. 147-158, 1995.
- CAMPOS, E. B. D. **Avaliação de necessidades de treinamento de empresários juniores brasileiros**. 2012. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do grau de mestre. Universidade de Brasília, Brasília, 2012.
- CAMPOS, E. B. D. et al. Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 4, p. 452-463, 2014.

CASTELLS, M. **The rise of the network society: The information age: Economy, society, and culture**. John Wiley & Sons, 2011.

DURNDELL, A.; HAAG, Z. Computer self efficacy, computer anxiety, attitudes towards the Internet and reported experience with the Internet, by gender, in an East European sample. **Computers in human behavior**, v. 18, n. 5, p. 521-535, 2002.

FARNESE, M. L., et al. **Scala di Autoefficacia percepita nel lavoro**. Disponível em: <[http://www.isfol.it/temi/Lavoro\\_professioni/copy\\_of\\_progetti/orientamento-al-lavoro/materiali\\_scale-di-valori-bisogni-valori-e-autoefficacia/scala-di-autoefficacia-percepita-nel-lavoro](http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/copy_of_progetti/orientamento-al-lavoro/materiali_scale-di-valori-bisogni-valori-e-autoefficacia/scala-di-autoefficacia-percepita-nel-lavoro)>. Acesso em: 8 fev. 2016, 10:30.

FARNESE, M. L., et al. **Scala di Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro**. Disponível em: <[http://www.isfol.it/temi/Lavoro\\_professioni/copy\\_of\\_progetti/orientamento-al-lavoro/materiali\\_scale-di-valori-bisogni-valori-e-autoefficacia/scala-di-autoefficacia-percepita-nella-ricerca-del-lavoro](http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/copy_of_progetti/orientamento-al-lavoro/materiali_scale-di-valori-bisogni-valori-e-autoefficacia/scala-di-autoefficacia-percepita-nella-ricerca-del-lavoro)>. Acesso em: 8 fev. 2016, 10:30.

FELDMAN, R. S. **Introdução à psicologia**. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2015.

FELTZ, D. L. Self-confidence and sports performance. **Exercise and Sport Science Reviews**, v. 16:423-457, 1988.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIST, M. E. Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. **Academy of management review**, v. 12, n. 3, p. 472-485, 1987.

GIST, M. E.; MITCHELL, Terence R. Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. **Academy of Management review**, v. 17, n. 2, p. 183-211, 1992.

HACKETT, G. Role of mathematics self-efficacy in the choice of math-related majors of college women and men: A path analysis. **Journal of counseling psychology**, v. 32, n. 1, p. 47, 1985.

HAIR, J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HEPLER, T. J.; FELTZ, D. L. Path analysis examining self-efficacy and decision-making performance on a simulated baseball task. **Research quarterly for exercise and sport**, v. 83, n. 1, p. 55-64, 2012.

HESLIN, P. A.; CAPRAR, D. V. Goals and self-efficacy as mediators. LOCKE, E. A.;

JUDGE, T. A. et al. Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. **Journal of applied psychology**, v. 92, n. 1, p. 107, 2007.

JUDGE, T. A.; BONO, J. E. Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction

and job performance: A meta-analysis. **Journal of applied Psychology**, v. 86, n. 1, p. 80, 2001.

LATHAM, G. P. (Ed.). **New developments in goal setting and task performance**. Routledge, 2013.

LOCKE, E. A. Motivation through conscious goal setting. **Applied and Preventive Psychology**, v. 5, n. 2, p. 117-124, 1996.

LUNENBURG, F. C. Self-efficacy in the workplace: implications for motivation and performance. **International journal of management, business, and administration**, v. 14, n. 1, p. 1-6, 2011.

MACHIDA, M.; SCHAUBROECK, J. The role of self-efficacy beliefs in leader development. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 18, n. 4, p. 459-468, 2011.

MARASSI, R. B.; VOGT, M.; BIAVATTI, V. T. A experiência em empresa júnior na formação acadêmica e as possibilidades empreendedoras na carreira profissional. In: ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS, 8., 2014, Goiânia. **Anais eletrônicos...** Goiânia: associação nacional de estudos em empreendedorismo e gestão de pequenas empresas, 2014. Disponível em: <<http://www.egepe.org.br/anais/tema06/350.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2009.

MATOS, F. **A empresa júnior no Brasil e no mundo: o conceito, o funcionamento, a história e as tendências do movimento EJ**. São Paulo: Martin Claret, 1997.

PAJARES, F. Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. **Theory into practice**, v. 41, n. 2, p. 116-125, 2002.

PAJARES, F. Self-efficacy beliefs in academic settings. **Review of educational research**, v. 66, n. 4, p. 543-578, 1996.

PAJARES, F.; MILLER, M. D. Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. **Journal of educational psychology**, v. 86, n. 2, p. 193, 1994.

PEPE, S. et al. 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**, v. 26, n. 3, p. 201, 2010.

PERES, R. S.; CARVALHO, A. M. R. de; HASHIMOTO, F. Empresa Júnior: integrando teorias e práticas em Psicologia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 11-29, 2004.

SADRI, G.; ROBERTSON, I. T. Self-efficacy and work-related behaviour: a review and meta-analysis. **Applied Psychology**, v. 42, n. 2, p. 139-152, 1993.

SCHAUBROECK, J.; MERRITT, D. E. Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. **Academy of Management Journal**, v. 40, n. 3, p. 738-754, 1997.

SCHUNK, D. H. Ability versus effort attributional feedback: Differential effects on self-efficacy and achievement. **Journal of educational psychology**, v. 75, n. 6, p. 848, 1983.

SCHUNK, D. H. Goal setting and self-efficacy during self-regulated learning. **Educational psychologist**, v. 25, n. 1, p. 71-86, 1990.

SCHUNK, D. H. Self-efficacy and achievement behaviors. **Educational psychology review**, v. 1, n. 3, p. 173-208, 1989.

SCHWARZER, R. *Self-Efficacy: Thought Control Of Action*. New York: Routledge, 2014.

STAJKOVIC, A. D.; LUTHANS, F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. **Psychological bulletin**, v. 124, n. 2, p. 240, 1998.

STRECHER, V. J. et al. The role of self-efficacy in achieving health behavior change. **Health Education & Behavior**, v. 13, n. 1, p. 73-92, 1986.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; ALMEIDA, R. C.; MEDEIROS, C. R. O. Empresa júnior: espaço para construção de competências. **Administração: ensino e pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 665–695, 2014

VIEIRA, D. A. **Transição do ensino superior para o trabalho: O poder da autoeficácia e dos objectivos profissionais**. Vida Economica Editorial, 2014.

VIEIRA, D. et al. Escala de auto-eficácia na transição para o mundo do trabalho (AETT): Um estudo de validação para a realidade brasileira. In: **Actas do XI Congresso de Avaliação Psicológica: Formas e contextos**. 2006. p. 293-299.

VIEIRA, D.; MAIA, J.; COIMBRA, J. L. Do ensino superior para o trabalho: análise factorial confirmatória da escala de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT). **Avaliação Psicológica**, v. 6, n. 1, p. 03-12, 2007.

WEBSTER, F. **Theories of the information society**. Routledge, 2014.

WILSON, F.; KICKUL, J.; MARLINO, D. Gender, entrepreneurial Self-Efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship Education1. **Entrepreneurship theory and practice**, v. 31, n. 3, p. 387-406, 2007.

WOOD, R.; BANDURA, A. Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. **Journal of personality and social psychology**, v. 56, n. 3, p. 407, 1989.

WOOD, R.; BANDURA, A. Social cognitive theory of organizational management. **Academy of management Review**, v. 14, n. 3, p. 361-384, 1989.

YEO, G. B.; NEAL, A. An examination of the dynamic relationship between self-efficacy and performance across levels of analysis and levels of specificity. **Journal of Applied Psychology**, v. 91, n. 5, p. 1088, 2006.

ZIMMERMAN, B. J.; BANDURA, A.; MARTINEZ-PONS, M. Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. **American educational research journal**, v. 29, n. 3, p. 663-676, 1992.

## APÊNDICES

### Apêndice A – Escala de Autoeficácia no Trabalho (PEPE et al., 2010)

<i>Incapaz</i>	<i>Pouco capaz</i>	<i>Suficientemente capaz</i>	<i>Muito capaz</i>	<i>Completamente capaz</i>
1	2	3	4	5

**Pensando em trabalho futuro, considero ser capaz de...**

1. ...alcançar objetivos designados.
2. ...respeitar cronogramas e prazos de trabalho.
3. ...aprender novos métodos de trabalho.
4. ...concentrar toda sua energia no trabalho.
5. ...terminar o trabalho designado.
6. ...colaborar com outros.
7. ...trabalhar com pessoas de diversas experiências e idades.
8. ...ter bom relacionamento com seus superiores diretos.
9. ...se comportar com clientes de forma eficaz.
10. ...trabalhar em uma equipe.

**Apêndice B – Escala de Autoeficácia na Busca por Trabalho (PEPE  
et al., 2010)**

<i>Incapaz</i>	<i>Pouco capaz</i>	<i>Suficientemente capaz</i>	<i>Muito capaz</i>	<i>Completamente capaz</i>
1	2	3	4	5

**Pensando nas diferentes atividades que podem ser desempenhadas para buscar trabalho, me sinto capaz de...**

1. ...procurar pelas informações necessárias.
2. ...compreender as informações encontradas.
3. ...selecionar as ofertas de emprego mais apropriadas de acordo com suas competências.
4. ...considerar um fracasso um desafio, ao invés de um problema.
5. ...enfrentar fracassos.
6. ...buscar conselhos com pessoas mais experientes.
7. ...respeitar as competências de outros.
8. ...trabalhar com novos membros de equipe.
9. ...planejar seus próprios projetos profissionais.
10. ...decidir por novas oportunidades no mercado de trabalho.
11. ...superar dificuldades encontradas.
12. ...elaborar estratégias para a conquista de objetivos.

## **Apêndice C – Dados Socioprofissiográficos**

**1. Idade (em anos)**

**2. Gênero**

- a. Feminino
- b. Masculino

**3. Ingresso no curso de Administração de Empresas da UnB (semestre)**

- a. 1.2010
- b. 2.2010
- c. 1.2011
- d. 2.2011
- e. 1.2012
- f. 2.2012
- g. 1.2013
- h. 2.2013
- i. 1.2014
- j. 2.2014
- k. 1.2015

**4. Ingresso na AD&M Consultoria Empresarial**

- a. 1.2010
- b. 2.2010
- c. 1.2011
- d. 2.2011
- e. 1.2012
- f. 2.2012
- g. 1.2013
- h. 2.2013
- i. 1.2014
- j. 2.2014
- k. 1.2015

**5. Cargo na AD&M**

- a. Analista de Negócios

- b. Assessor
- c. Consultor
- d. Diretor de Consultoria
- e. Diretor de Gestão
- f. Gerente de Consultoria
- g. Líder de Projetos
- h. Presidente
- i. Trainee

**6. Há quanto tempo ocupa o cargo? (em meses)**

**7. Área na AD&M**

- a. Escritório de Projetos
- b. Finanças
- c. Gestão de Pessoas
- d. Marketing
- e. Negócios
- f. Organização & Processos
- g. Presidência

**8. Completou o TGC (Treinamento Geral de Consultoria)?**

- a. Sim
- b. Não

**9. Ocupou ou ocupa cargo no Escritório de Projetos ou na área de Negócios?**

- a. Sim
- b. Não

**10. Teve experiência profissional, incluindo trabalho voluntário, antes do ingresso na AD&M?**

- a. Sim
- b. Não

**11. Caso a resposta anterior seja positiva, há quantos meses iniciou a atuação profissional, incluindo trabalhos voluntários?**