

Bem-Estar Subjetivo e *Burnout* em Cadetes Militares: O Papel Mediador da Autoeficácia

Subjective Well-Being and Burnout in Military Cadets: The Mediating Role of Self-Efficacy

Luciane Albuquerque Sá Souza^{*,a}, Ana Raquel Rosas Torres^b, Genário Alves Barbosa^c,
Tiago Jessé Souza de Lima^b & Luana Elayne Cunha de Souza^d

^aInstituto de Educação Superior da Paraíba, Cabedelo, PB, Brasil,

^bUniversidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil

^cFaculdade de Enfermagem e Medicina Nova Esperança, João Pessoa, PB, Brasil

& ^dUniversidade de Fortaleza, Fortaleza, CE, Brasil

Resumo

Este trabalho tem por objetivo testar a hipótese de que a autoeficácia atua como mediador entre o bem-estar subjetivo e o *burnout*. Participaram 228 cadetes, com idade média de 24 anos ($DP = 0,85$), sendo 148 policiais e 80 bombeiros. As análises de regressão demonstram que as variáveis do bem-estar subjetivo, principalmente a vitalidade subjetiva e os afetos negativos, predizem significativamente o *burnout* e suas subdimensões. As análises de mediação feitas provêm evidências empíricas satisfatórias para o papel mediador desempenhado pela autoeficácia. Esses resultados poderão apoiar o planejamento de intervenções que visem o fortalecimento da autoeficácia em cadetes. A academia deve fornecer aos cadetes não apenas as técnicas e conhecimentos imprescindíveis para a atuação profissional, mas também proporcionar o desenvolvimento de mecanismos de autorregulação que possibilitem um senso maior de autoeficácia, além de condições educacionais e laborais adequadas.

Palavras-chave: Autoeficácia, *burnout*, bem-estar subjetivo.

Abstract

This study aimed to test the hypothesis of the mediating role of self-efficacy between subjective well-being and burnout in military cadets. The participants were 228 cadets at a military academy, 148 police officers and 80 firefighters, at a mean age of 24 years ($SD = .85$). Regression analyses showed that the subjective well-being variables, mainly subjective vitality and negative affects, significantly predict burnout and its subdimensions. The analyses of mediation provide satisfactory empirical evidence for the mediating role played by belief in self-efficacy. These results can support the planning of interventions aimed at strengthening self-efficacy in cadets. The academy should provide cadets not only with the technical and essential knowledge for professional practice, but also provide the development of self-regulation mechanisms that allow for a greater sense of self-efficacy, in addition to appropriate educational and working conditions.

Keywords: Self-efficacy, burnout, subjective well-being.

Algumas atividades laborais possuem características próprias que acabam por expor os trabalhadores a eventos que podem acarretar maior sofrimento psíquico e mental quando comparadas com outras profissões. Este é o caso, por exemplo, de policiais e bombeiros militares, que estão sujeitos a situações que podem por em risco suas vidas, além de terem que lidar com condições precárias de trabalho decorrentes de uma estrutura pública por vezes deficitária. De acordo com alguns estudos, estes profissio-

nais são mais suscetíveis a apresentar sintomatologia de estresse no trabalho, níveis elevados de sofrimento físico e psíquico e *burnout* (E. R. Souza, Franco, Meireles, Ferreira, & Santos, 2007). Embora os fatores relacionados às condições laborais tenham grande peso no aparecimento de sintomas e transtornos relacionados ao trabalho, algumas características individuais também podem ser relevantes no enfrentamento de situações estressoras.

O fato de um acontecimento provocar ou não uma reação de ansiedade pode depender, em parte, da forma pela qual o indivíduo interpreta essa situação e das habilidades de enfrentamento que possui (Bandura, 1977; Dela-Coleta & Dela-Coleta, 2008). Um importante fator individual é a crença que o indivíduo possui acerca da sua eficácia em desempenhar certos comportamentos em condições diver-

* Endereço para correspondência: Instituto de Educação Superior da Paraíba, Curso de Administração, BR 230, Km 14, Estrada de Cabedelo, Cabedelo, PB, Brasil 58310-000. E-mail: lucianealbuquerque@yahoo.com.br, arr.torres@gmail.com, genario@portalmedico.gov.br, tiago.souzalima@outlook.com e luana_elayne@hotmail.com

sas (Bandura, 1997). Esta crença, denominada autoeficácia, é fundamental para a aquisição e manutenção de padrões comportamentais adaptáveis. Uma elevada autoeficácia está relacionada com comportamentos de proteção, com a promoção de comportamentos saudáveis e, de modo geral, com melhores índices de saúde (Ashford, Edmunds, & French, 2010; Chariyeva et al., 2013). Enquanto que uma baixa autoeficácia está relacionada com o uso de estratégias de enfrentamento focadas nas emoções, como negação e autculpa, e com sintomas de ansiedade, *burnout* e depressão (Cheung & Sun, 2000; Karademas & Kalantiz-Azizi, 2004).

De especial interesse para este trabalho é a relação da autoeficácia com o *burnout*. Diversos estudos têm mostrado que um baixo senso de autoeficácia está diretamente associado com os sintomas do *burnout* (Consiglio, Borgogni, Alessandri, & Schaufeli, 2013; Federici & Skalkvik, 2012). Neste sentido, a autoeficácia é comumente empregada como um preditor do *burnout*. Procurando entender esta relação de maneira mais ampla, propomos que a autoeficácia não apenas prediz o *burnout*, mas atua principalmente como um mediador entre as avaliações cognitivas e afetivas feitas sobre o ambiente de trabalho e o nível de *burnout*. Ou seja, a autoeficácia é melhor entendida como um processo intermediário no qual a percepção que um indivíduo tem sobre suas capacidades de desempenhar satisfatoriamente determinadas ações, regula o impacto das avaliações cognitivas e afetivas (sobre o seu trabalho) em seus níveis de *burnout*.

Portanto, este trabalho tem por objetivo testar a hipótese de que autoeficácia vai desempenhar um papel mediador entre as avaliações cognitivas e afetivas feitas sobre o ambiente (bem-estar subjetivo) e o *burnout*. Esta hipótese será testada em uma amostra de cadetes militares. Estes, além da atividade estudantil, passam a exercer atividades internas e externas atreladas à formação como, por exemplo, o policiamento (Polícia), a defesa civil, a prevenção e combate a incêndios, buscas e salvamentos (Bombeiros). O papel desempenhado pela autoeficácia neste contexto de atuação, que por sua natureza é imprevisível, parece ser de especial importância, pois ela ajuda o indivíduo a lidar de forma adaptativa com dificuldades, obstáculos e impedimentos que apareçam.

Autoeficácia

A autoeficácia é um dos aspectos centrais da Teoria Social Cognitiva (TSC; Bandura, 1977). Na TSC, o desenvolvimento e a mudança no comportamento humano são explicados a partir de um princípio básico: a agência ou ação. Segundo Bandura (2008), ser agente significa influenciar o próprio funcionamento e as circunstâncias de vida de modo intencional. Segundo essa visão, as pessoas são proativas, autorreguladas e autorreflexivas. A TSC defende uma relação baseada em um modelo de reciprocidade triádica, onde as variáveis pessoais, os fatores ambientais e o comportamento operam como determinantes interativos e recíprocos, influenciando-se mutuamente (Bandura, 1997).

Por meio dessa interação, percebe-se que o indivíduo é capaz de agir em seu entorno. De acordo com Bandura (1995), esse comportamento ativo se dá por meio de um mecanismo-chave, conhecido como autoeficácia. Trata-se das crenças que os indivíduos têm sobre sua capacidade de organizar e desempenhar condutas necessárias para alcançar suas metas e objetivos (Bandura, 1995).

A autoeficácia ajuda o indivíduo a lidar com uma realidade social que implica confronto constante com dificuldades e impedimentos (Bandura, 1994; Pacico, Ferraz, & Hutz, 2014). A autoeficácia influencia a forma como as pessoas sentem, pensam, motivam-se e comportam-se, atuando como mediadoras em quatro diferentes níveis. Os processos cognitivos são considerados como o primeiro tipo de função mediadora da autoeficácia, pois atuam no desempenho de um padrão de comportamentos responsáveis pelo desenvolvimento de regras que: (a) predizem e influenciam determinados eventos, (b) estabelecem metas e estratégias, (c) antecipam a possibilidade de obtenção de sucesso em tais metas e (d) determinam a eficiência na solução de problemas. O segundo tipo é a seleção de atividades e ambientes, pois, para Bandura (1997), as pessoas que pretendem desempenhar com sucesso um determinado padrão de comportamento procuram evitar (de maneira tendenciosa) certas situações que excedam suas habilidades e, desta forma, buscam realizar atividades e escolher ambientes em que acreditam poder desempenhar o comportamento que é do seu interesse.

Os processos afetivos são o terceiro tipo de função mediadora, já que a autoeficácia determinará a forma e a intensidade das reações afetivas àqueles eventos considerados de vital importância para a pessoa, influenciando, desta forma, suas cognições e ações pretendidas (Bandura, 1997, 1995). Por fim, a autoeficácia ainda está vinculada aos processos motivacionais que influenciam a intenção do indivíduo em desempenhar o comportamento proposto, o esforço que será empregado para tal e a persistência no enfrentamento de dificuldades que, por ventura, venham a acontecer.

Bandura (1994) ressalta que um forte senso de autoeficácia aumenta a realização humana e o bem-estar pessoal de muitas maneiras, estando relacionada com a forma como as pessoas sentem, pensam e agem. Em termos de sentimentos, uma percepção de baixa autoeficácia está associada à depressão, ansiedade e impotência, como também à baixa autoestima e sentimentos negativos sobre suas realizações e desenvolvimento pessoal. Em termos de pensamento, um forte senso de competência facilita os processos cognitivos e o desempenho acadêmico.

Pessoas que acreditam em suas capacidades aproximam-se de tarefas difíceis como desafios a serem dominados e não como ameaças a serem evitadas, estabelecem objetivos desafiadores e mantêm um compromisso forte para com eles. Uma vez que tenha sido tomada uma ação, investem mais esforço e persistem por mais tempo do que aqueles com baixa autoeficácia. Em contraste, as pessoas que duvidam das suas capacidades se inibem diante de

tarefas difíceis, as quais são vistas por elas como ameaças pessoais. Esses indivíduos têm aspirações baixas e fraco compromisso com as metas que escolhem para prosseguir. Não obstante, a autoeficácia não é uma ilusão positiva ou otimismo irrealista, já que tem por base a experiência e não leva à tomada de decisões irracionais (Bandura, 1994).

A autoeficácia tem se apresentado como um dos mais importantes preditores de uma série de comportamentos relacionados à saúde em uma variada gama de estudos (Connor, George, Gullo, Kelly, & Young, 2011). A autoeficácia está diretamente relacionada com a mudança e promoção de comportamentos mais saudáveis, a exemplo da prevenção de comportamento sexual de risco (Chariyeva et al., 2013), prática regular de exercícios físicos (Ashford et al., 2010) e adequada nutrição e controle de peso (Glasofer et al., 2013). Por sua vez, a baixa autoeficácia está relacionada com o uso de estratégias de enfrentamento focadas nas emoções, como negação e autculpa, bem como nos sintomas de ansiedade, depressão, *burnout*, angústia e sintomas psicossomáticos (Bandura, 1997; Cheung & Sun, 2000; Karademas & Kalantzi-Azizi, 2004).

Bem-Estar Subjetivo, Autoeficácia e Burnout

A persistência e intensidade dos agentes estressores, assim como as características e funções de cada pessoa, associadas aos vários esforços e falhas de lidar adequadamente com o estresse e suas consequências, podem levar o trabalhador a desenvolver uma reação de esgotamento laboral crônico (Formighieri, 2003). Neste sentido, caso o trabalhador não saiba lidar com os agentes estressores, é inegável que ele possa sofrer efeitos deletérios sobre sua saúde física e psicológica, principalmente quando se trata da forma mais grave do estresse no trabalho, o *burnout* (Maslach, 2003; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). O *burnout* é uma reação à tensão emocional crônica causada por se lidar excessivamente com pessoas. Para entendê-lo, as experiências, os afetos e a avaliação da satisfação com o trabalho, são variáveis relevantes. Os domínios supracitados fazem parte do que é denominado bem-estar subjetivo (BES). O BES é definido como uma avaliação cognitiva e afetiva que as pessoas fazem de sua vida, englobando uma categoria ampla de fenômenos que inclui respostas emocionais, cognitivas (satisfações em diferentes domínios como no trabalho e escola) e julgamentos globais de satisfação com a vida (Ryan & Deci, 2001).

De acordo com Ryan e Deci (2001), é possível compreender o BES como um funcionamento pleno e uma experiência psicológica adequada, não remetendo a simples ausência de doença, mas sim a um estado de satisfação interior, ou seja, consigo mesmo e com o meio ambiente que está a sua volta. O BES pode ser compreendido a partir de uma multiplicidade de medidas (tais como: desconforto psicológico, fadiga, satisfação com a vida, vitalidade, afetos positivos e afetos negativos), e isto pode ser explicado (em parte) pela amplitude de sua própria definição, assim como pelos múltiplos fatores que o determinam. Sendo um indicador relevante de saúde mental e relativamente

estável ao longo do tempo, o BES apresenta influências cumulativas sobre a saúde geral e a longevidade, sendo, portanto, importante para a pesquisa em psicologia da saúde (Diener & Chan, 2011). Uma revisão da literatura concluiu que níveis altos de BES predizem a saúde futura, como também a qualidade da vida social das pessoas (Lyubomirsky, Kind, & Diener, 2005).

Embora estes fatores ligados a avaliação do trabalho tenham predominado na literatura acerca dos antecedentes do *burnout*, estudos recentes, no entanto, têm sublinhado o papel dos fatores de personalidade, tais como a autoeficácia, como potenciais antecedentes do *burnout* (Alarcon, Eschelman, & Bowling, 2009; Consiglio et al., 2013; Dicke et al., 2014). Aloe, Amo e Shanaham (2014), ao realizarem uma meta-análise de 60 estudos que avaliaram a relação entre a autoeficácia no gerenciamento da sala e o *burnout* em professores, indicam que há uma relação significativa, sugerindo que professores com maior autoeficácia são menos propensos a experienciar *burnout*. Outros estudos têm demonstrado que a autoeficácia pode atuar também como mediador na relação entre o estresse no trabalho e o *burnout* (Yu, Wang, Zhai, Dai, & Yang, 2014).

Logo, a partir de uma perspectiva psicossocial, a síndrome de *burnout* é entendida como um processo, no qual as avaliações cognitivas e emocionais do contexto de trabalho e as características intrapessoais (autoeficácia) contribuem efetiva e significativamente para o seu desenvolvimento (Borges, Argolo, Pereira, Machado, & Silva, 2002). Não obstante, a hipótese a ser testada nesse trabalho propõe que a autoeficácia atua como um mediador entre as avaliações cognitivas e emocionais (aqui operacionalizada através dos fatores componentes do BES) e o *burnout*. Indivíduos com maior autoeficácia, mesmo diante de avaliações cognitivas e afetivas negativas, percebem o contexto de trabalho adverso como um desafio e não como um empecilho, o que, por sua vez, ajuda a reduzir o nível de *burnout*. Por outro lado, aqueles indivíduos com um menor senso de autoeficácia, por não se sentirem capazes de lidarem com possíveis adversidades no seu cotidiano, tendem a apresentar um maior nível de *burnout*. Deste modo, a percepção que um indivíduo tem sobre suas capacidades de desempenhar satisfatoriamente determinados cursos de ação vai regular o impacto das avaliações cognitivas e afetivas no *burnout*.

Método

Participantes

Participaram deste estudo 228 estudantes/cadetes, de um total de 233, matriculados em uma academia militar. A maioria dos participantes são homens (79%), com idades variando entre 17 e 35 anos, como idade média de 24 anos ($DP = 0,85$), e solteiros (74%). Deste total, 65% frequentavam o curso de formação de oficiais da Polícia Militar (PM) e 35% o de Bombeiro Militar (BM), sendo que 42% já frequentavam o curso há um ano, 30% há dois anos e 28% há três anos.

Instrumentos

Os participantes receberam um livreto contendo os instrumentos abaixo descritos e as seguintes perguntas sociodemográficas: sexo, idade, tipo do curso (Polícia ou Bombeiro Militar) e o tempo que está realizando o curso.

Inventário de Burnout de Maslach – Versão para Estudantes (IBM; Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, & Bakker, 2002). Foi validada no Brasil por Carlotto e Câmara (2006), é composta por 15 questões que se subdividem em três subescalas: exaustão emocional (5 itens), descrença (4 itens) e ineficácia profissional (6 itens). Todos os itens são avaliados em escala Likert variando de 1 (nunca) a 5 (sempre).

Escala de Crença na Autoeficácia Geral Percebida (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Validada para o Brasil por I. Souza e Souza (2004), esta escala é composta por 10 itens que referem ao alcance de metas e insinua uma atribuição interna estável de sucesso. É respondida em uma escala de 5 pontos, que varia de 1 = *Não é verdade ao meu respeito* a 5 = *É totalmente verdade ao meu respeito*.

Escala de Afetos Positivos e Negativos (Watson, Clark, & Tellegen, 1988). A versão aqui utilizada foi validada por Chaves (2003), sendo composta por dez adjetivos, que indicam estados afetivos, sendo cinco positivos e cinco negativos. O instrumento avalia quanto o participante tem experimentado cada uma destes afetos nos últimos dias, empregando-se uma escala de resposta de sete pontos, variando de 1 = *Nada* a 7 = *Extremamente*.

Escala de Vitalidade Subjetiva (Ryan & Frederick, 1997). Esta escala foi validada por Oliveira (2008) e avalia como o participante sente-se, nos últimos dias, em termos de vigor físico, mental e alerta. É composta por sete itens respondidos de acordo com uma escala de sete pontos, variando de 1 = *Nada Verdadeiro* a 7 = *Totalmente Verdadeiro*.

Escala de Satisfação com a Vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Validada por Oliveira (2008), esta medida se compõe de cinco itens que avaliam a satisfação com aspectos gerais da vida. As respostas são dadas de acordo com uma escala Likert, variando de 1 = *Discordo totalmente* a 7 = *Concordo totalmente*.

Procedimento

Após o consentimento e autorização do Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba, procedeu-se a coleta dos dados. A amostragem foi por conveniência, os cadetes eram solicitados a participar voluntariamente em uma pesquisa acerca dos fatores relacionados à sua saúde geral, e aqueles que aceitavam respondiam ao questionário. Foram assegurados a confidencialidade e o anonimato das respostas. A aplicação se deu individualmente, em ambiente coletivo de sala de aula. Em média, 20 minutos foram suficientes para concluir cada participação.

Análise de Dados

Inicialmente foi realizada uma regressão hierárquica, método *Enter*, para avaliar o papel de variáveis sociode-

mográficas e do BES no nível de *burnout* dos cadetes. Posteriormente, realizaram-se regressões simples com método *Enter*, para testar o efeito mediador da autoeficácia entre as variáveis supracitadas.

Uma variável é mediadora se ela tem a capacidade de explicar toda ou parte da relação entre uma variável independente e uma dependente. Em uma mediação, o efeito causal da VI sobre a VD é particionado em dois caminhos, um efeito direto (c), e um indireto (d) que é controlado pelo mediador (M). Para se avaliar uma mediação são computados ainda os efeitos da VI no mediador (a) e do mediador na VD (b). A fim de testar a hipótese de mediação usualmente se segue o método popularizado por Baron e Kenny (1986), conhecido como *causal steps strategy*. Neste método, os caminhos anteriormente apresentados são estimados por meio de regressões, tendo como base alguns critérios para que se configure uma mediação. Inicialmente, as relações entre VI e M (a), entre o M e VD (b) e entre VI e VD (c) devem ser significativas. Posteriormente, ao inserir o mediador na relação, o poder preditivo da VI, quando controlado por M, deve ser nulo ou menor do que o seu efeito direto na VD. Tendo em conta essas relações, pode-se avaliar qual tipo de mediação está presente no modelo.

Quando o efeito direto (c) é maior do que o indireto (d), e ambos são diretamente relacionados (isto é, apresentam igualmente sinais positivos ou negativos), sendo o caminho *c* significativo e o *d* não, tem-se uma *mediação completa*, pois ao se inserir M na relação, o poder preditivo da VI sobre a VD passa a ser não significativo, ou seja, a relação entre ambas é completamente explicada pelo mediador. Em uma *mediação parcial*, os caminhos *c* e *d* são ambos significativos e diretamente relacionados (mesmo sinal), sendo que ao se introduzir M, a relação entre VI e VD diminui, mas continua significativa (Little, Card, Boivard, Preacher, & Crandall, 2007). Baron e Kenny (1986) indicam que são necessários procedimentos adicionais para examinar a magnitude do efeito de mediação e sua significância estatística. O teste de Sobel (1986) considera os produtos dos termos *ab* dividido pelos seus erros padrões para se obter uma estatística *Z*, que pode ser avaliada para a significância estatística, usando uma distribuição de probabilidade correspondente a distribuição normal padrão. Entretanto, o produto de duas variáveis normalmente distribuídas não segue necessariamente uma distribuição normal. Neste sentido, o produto dos caminhos *ab* tende a apresentar forte assimetria e curtose (Sobel, 1986), e o teste *Z* correspondente não tem poder estatístico suficiente para corrigir essa assimetria.

Adicionalmente, o método *Bootstrapping* tem sido comumente recomendado na literatura como uma alternativa que não impõe a suposição de normalidade da distribuição. O *bootstrapping* é um método computacional que envolve repetidas amostragens extraídas do conjunto de dados, estimando o efeito indireto (caminho *ab*) em cada uma delas, criando assim uma aproximação empírica da distribuição de *ab*, que por sua vez é utilizada para construir intervalos de confiança para o efeito indireto. Como os intervalos de

confiança são importantes para se compreender os efeitos, os intervalos criados no *bootstrapping* são recomendados e preferíveis comparativamente ao teste de Sobel (MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2010). A hipótese da mediação é aceita se os intervalos de confiança obtidos não contenham o valor zero, ou seja, o efeito indireto teria um valor diferente de zero. No presente estudo, as análises de mediação foram realizadas utilizando-se a sintaxe e macro para SPSS desenvolvida por Hayes (2013). Foram computadas 1000 amostras de *bootstrapping* e os intervalos de confiança dos efeitos indiretos foram calculados pelo método *bias corrected and accelerated* (BCa).

Resultados

As escalas obtiveram os seguintes alfas de Cronbach (α): afetos positivos ($\alpha = 0,87$), afetos negativos ($\alpha = 0,83$), vitalidade subjetiva ($\alpha = 0,93$), satisfação com a vida ($\alpha = 0,78$). A escala de *burnout* apresentou $\alpha = 0,92$, já para as dimensões exaustão emocional, ineficácia profissional e descrença, os alfas foram de, respectivamente, 0,87, 0,80, 0,87. Os participantes obtiveram uma pontuação média de *burnout* de 2,84 ($DP = 0,73$), sendo que para as dimensões as médias foram as seguintes: exaustão emocional ($M = 3,34$; $DP = 0,86$), ineficácia profissional ($M = 2,85$; $DP = 1,07$) e descrença ($M = 2,41$; $DP = 0,64$).

Inicialmente, procurou-se testar quais as variáveis do BES e sociodemográficas predizem o *burnout*. Para tanto, foram realizadas análises de regressão hierárquica, com método *Enter*, tendo como VD o *burnout*. No primeiro bloco foram incluídas as variáveis sexo, tipo de corporação e tempo na corporação. No segundo bloco foram incluídas as variáveis do BES (afetos positivos, afetos negativos, vitalidade subjetiva e satisfação com a vida), controlando assim o efeito das variáveis sociodemográficas.

Na primeira equação as variáveis sociodemográficas apresentaram uma capacidade preditiva significativa sobre o *burnout*, $R^2 = 0,191$; $F(3, 219) = 17,21$, $p < 0,001$, sendo que apenas as variáveis tipo de corporação ($\beta = -0,18$; $p < 0,01$) e tempo na corporação ($\beta = 0,39$; $p < 0,001$) predizem o *burnout*: policiais militares apresentaram maior nível de *burnout* do que os bombeiros e quanto maior o tempo na corporação maior o nível de *burnout*. Contudo, na segunda equação, ao introduzir as variáveis do BES, as variáveis sociodemográficas sexo e tipo de corporação deixaram de ser significativas e apenas os afetos negativos ($\beta = 0,20$; $p < 0,01$) e a vitalidade subjetiva ($\beta = -0,41$; $p < 0,001$) explicaram significativamente o *burnout*, $R^2 = 0,619$; $F(7, 215) = 49,91$, $p < 0,001$. Ademais, este segundo modelo resultou em um incremento significativo no percentual explicado da variância do *burnout*, $R^2_{Change} = 0,428$; $F_{Change}(4, 215) = 60,43$, $p < 0,001$. Portanto, os afetos negativos e a vitalidade subjetiva predizem significativamente o *burnout* para além dos efeitos das variáveis sociodemográficas. Para testar a normalidade da distribuição dos resíduos (ver Judd, McClelland, & Ryan, 2009), foi realizado o teste de normalidade de Shapiro-Wilks, que indicou que eles são normalmente distribuídos ($W = 0,99$; $gl = 223$; $p = 0,76$).

Como o *burnout* é uma medida composta por três dimensões que apresentam padrões distintos de correlação com outros construtos (Schaufeli et al., 2002), optou-se por realizar análises separadas para cada um deles. Os resultados são apresentados na Tabela 1. Para a exaustão emocional, o primeiro modelo não foi significativo; já no segundo modelo, os afetos negativos predizem diretamente a exaustão emocional, e a vitalidade subjetiva a prediz negativamente. Para a descrença, foram significativos o tempo na corporação (no primeiro e segundo modelos), quanto maior o tempo maior a descrença e, no segundo modelo, os afetos positivos, a vitalidade subjetiva e a satisfação com a vida predizem negativamente a descrença. O segundo modelo resultou em um incremento significativo no percentual explicado da variância, $R^2_{Change} = 0,38$; $F_{Change}(4, 215) = 39,67$, $p < 0,001$.

Para a ineficácia profissional foram significativos, no primeiro modelo, o tipo e o tempo na corporação, sendo que os policiais militares e aqueles indivíduos que estão a mais tempo na corporação apresentaram maior nível de ineficácia profissional. No segundo modelo, foram significativos o tempo na corporação, o sexo (homens apresentaram maior percepção de ineficácia profissional), os afetos negativos e a vitalidade subjetiva, sendo que o penúltimo está diretamente associado a ineficácia e o último a prediz negativamente. O segundo modelo resultou em um incremento significativo no percentual explicado da variância, $R^2_{Change} = 0,29$; $F_{Change}(4, 215) = 35,38$, $p < 0,001$.

Em seguida, foram realizadas análises de regressão simples para testar a hipótese de que a autoeficácia atua como mediador entre o bem-estar subjetivo e o *burnout*. Seguindo as análises anteriores, as mediações foram testadas apenas para as variáveis do BES que predisseram significativamente o *burnout*. Optamos também por realizar análises de mediação de maneira separada para cada uma das dimensões do *burnout*. Os resultados são apresentados na Tabela 2. Em geral, verifica-se que os critérios propostos (*causal steps strategy*) para testar a mediação foram satisfeitos, com exceções na dimensão ineficácia profissional. No teste da mediação o Z de Sobel foi significativo ($p < 0,01$), e nas análises de *bootstrapping* os intervalos de confiança não contiveram o valor zero, ou seja, os efeitos indiretos foram significativos. A autoeficácia atuou como mediador na relação entre os componentes do BES (afetos negativos e a vitalidade subjetiva) e o *burnout*. Para a dimensão exaustão emocional, novamente se observou uma mediação da autoeficácia na relação desta com os afetos negativos e com a vitalidade subjetiva. Na dimensão descrença, a autoeficácia mediou a relação desta com os afetos positivos, com a vitalidade subjetiva, com a satisfação com a vida e com o tempo na corporação. Por fim, para a ineficácia profissional, os critérios para se testar uma mediação foram satisfeitos apenas para a variável tempo na corporação, sendo a relação entre estas duas variáveis significativamente mediada pela autoeficácia. Todas as mediações observadas foram parciais, já que ambos os caminhos *c* e *d* são significativos.

Tabela 1
Modelos de Regressão

| Preditores | Exaustão Emocional | | Descrença | | Ineficácia Profissional | |
|-------------------------|--------------------|----------|-----------|----------|-------------------------|---------|
| | M1 | M2 | M1 | M2 | M1 | M2 |
| Sexo | 0,08 | 0,03 | -0,01 | -0,05 | -0,08 | -0,11* |
| Tipo de corporação | -0,20 | -0,08 | -0,11 | -0,01 | -0,16** | -0,07 |
| Tempo na corporação | 0,26 | 0,09 | 0,31*** | 0,15*** | 0,47*** | 0,31*** |
| Afetos positivos | | 0,02 | | -0,21* | | -0,09 |
| Afetos negativos | | 0,31*** | | 0,00 | | 0,19* |
| Vitalidade subjetiva | | -0,44*** | | -0,37*** | | -0,27* |
| Satisfação com a vida | | 0,07 | | -0,14* | | -0,11 |
| R ² ajustado | 0,10 | 0,46 | 0,09 | 0,47 | 0,25 | 0,54 |

Nota. M1 = Modelo 1; M2 = Modelo 2.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Tabela 2
Coefficientes de Regressão para Teste do efeito de Mediação da Autoeficácia

| | Preditores | a | b | c | d | Z de Sobel | Bootstrapping (IC - 95%) |
|-------------------------|-----------------------|----------|----------|----------|----------|------------|--------------------------|
| | | | | | | | |
| Burnout | Afetos negativos | -0,33*** | -0,17** | 0,68*** | 0,62*** | 2,90** | 0,22* (0,16;0,27) |
| | Vitalidade subjetiva | 0,33*** | -0,16** | -0,72*** | -0,67*** | -2,75** | -0,21* (-0,27;-0,16) |
| Exaustão Emocional | Afetos negativos | -0,33*** | -0,17** | 0,61*** | 0,55*** | 2,71** | 0,26* (0,20;0,33) |
| | Vitalidade subjetiva | 0,33*** | -0,16** | -0,66*** | -0,37*** | -2,72** | -0,27* (-0,34;-0,20) |
| | Afetos positivos | 0,31*** | -0,21*** | -0,62*** | -0,55*** | -3,86*** | -0,17* (-0,23;-0,12) |
| Descrença | Vitalidade subjetiva | 0,33*** | -0,19*** | -0,65*** | -0,59*** | -3,04** | -0,15* (-0,21;-0,09) |
| | Satisfação com a vida | 0,31*** | -0,26*** | -0,48*** | -0,40*** | -3,32** | -0,16* (-0,22;-0,11) |
| Ineficácia Profissional | Tempo na corporação | -0,17* | -0,34*** | 0,31*** | 0,26*** | 2,35* | 0,14* (0,08;0,21) |
| | Afetos negativos | -0,33*** | -0,07 | 0,61*** | 0,60*** | - | - |
| | Vitalidade subjetiva | 0,33*** | -0,07 | -0,61*** | -0,59*** | - | - |
| | Tempo na corporação | -0,17* | -0,19** | 0,48*** | 0,44*** | 2,08* | 0,20* (0,11;0,30) |
| | Sexo | 0,04 | 0,63*** | -0,13 | -0,15** | - | - |

Nota. Os valores nas colunas a, b, c, d são pesos de regressão β ; a = VI predizendo mediador; b = mediador predizendo VD, controlado pela VI; c = VI predizendo VD; d = VI predizendo VD, controlado pelo mediador; Intervalos de confiança (IC) que não contêm zero são considerados significativos ao nível de $p < 0,05$.

Discussão

Este trabalho teve como objetivo testar a hipótese de que a autoeficácia atua como mediador entre as avaliações cognitivas e emocionais e o *burnout*. Os resultados obtidos fornecem suporte empírico a esta hipótese. O presente trabalho também constitui um esforço para conhecer as condições de saúde nas escolas militares e reforça a necessidade de se ampliar as pesquisas neste campo. Os resultados demonstram a importância dos componentes do BES para o entendimento do *burnout*, corroborando os achados de outros estudos (Singh, Suar, & Leiter, 2011). A vitalidade subjetiva e os afetos negativos se mostraram como os principais preditores do *burnout*. Estes resultados são melhor compreendidos dentro do modelo circumplexo do BES no trabalho (Bakker & Oerlemans, 2011), o qual propõe que o BES no ambiente de trabalho pode ser definido em duas dimensões bipolares: uma que vai do prazer ao desprazer e outra que vai da alta ativação à baixa ativação. O quadrante caracterizado pelo desprazer (emoções negativas) e pela baixa ativação (falta de vitalidade subjetiva) pode resultar em *burnout*, tal como demonstraram os dados deste estudo (Innanen, Tolvanen, & Salmela-Aro, 2014).

Os resultados das análises de mediação demonstraram que a autoeficácia é um mediador relevante entre o BES e o *burnout*. Por ser uma crença na própria capacidade de organizar e executar cursos de ações, a autoeficácia atua como um *buffer*, ou seja, perceber uma situação como estressante ou ameaçadora depende das habilidades de enfrentamento que o indivíduo possui e da crença na sua capacidade (Dicke et al., 2014). Estudos conduzidos por Jex e Bliese (1999) confirmam o papel de *buffer* que a autoeficácia exerce entre o estresse e a tensão. Estes autores demonstram que os participantes com alta autoeficácia reagiram menos negativamente em termos de desgaste psicológico e físico a longas horas e a sobrecarga de trabalho do que aqueles com baixos níveis de autoeficácia. Além disso, os entrevistados com altos níveis de autoeficácia responderam mais positivamente em termos de satisfação no trabalho para tarefas com alta significância do que aqueles com baixa autoeficácia. Portanto, a percepção que um indivíduo tem sobre suas capacidades de desempenhar satisfatoriamente determinados cursos de ação vai regular o impacto das avaliações cognitivas e afetivas (ou seja, seu bem-estar subjetivo) no *burnout*.

Tendo em conta os resultados de que a vitalidade subjetiva e os afetos negativos são os dois principais preditores do *burnout*, podemos propor que o efeito mediador da autoeficácia entre o BES e o *burnout* pode se dar em, ao menos, dois níveis (Bandura, 1994). Ao nível mais básico, as crenças das pessoas em sua capacidade de lidar com situações estressoras ativam sistemas biológicos que medeiam a saúde e a doença. Para a teoria social cognitiva, reações de estresse são vistas em termos de ineficácia percebida de controle sobre as ameaças e exigências físicas e ambientais e que poderia estar associado a uma baixa vitalidade. Se

as pessoas acreditam que podem lidar eficazmente com os potenciais fatores de estresse não desenvolverão *burnout*, mas se elas acreditam que não podem controlar eventos aversivos, tendem a se angustiar levando ao *burnout* (Jex & Bliese, 1999). Outro caminho em que as crenças de autoeficácia podem atuar é através dos processos afetivos, já que a crença na autoeficácia influenciará a forma e a intensidade das reações afetivas, impactando sobre suas cognições e comportamento (Bandura, 1997).

Embora a autoeficácia tenha atuado como mediador entre o BES e o *burnout*, cabe ressaltar que para o fator ineficácia profissional não foi possível prosseguir com a análise de mediação, pois os critérios para se testar uma mediação não foram satisfeitos (*causal steps strategy*; Baron & Kenny, 1986). Este resultado pode se dever ao fato de que o fator ineficácia profissional apresenta um conteúdo próximo ao da autoeficácia. Ademais, o uso deste fator tem diminuído em estudos recentes na literatura, pois dúvidas têm sido levantadas se ele realmente representa um elemento constitutivo do *burnout* (Consiglio et al., 2013).

Os resultados ainda indicam que quanto mais tempo os participantes da pesquisa passam na corporação, maior é o nível de *burnout* apresentado, e que esta relação é mediada pela autoeficácia. Este resultado salienta a importância de termos em conta as condições laborais pois, além do desgaste físico e emocional da função, a corporação em si mesma é considerada como mais uma fonte geradora de transtornos relacionados ao estresse com a qual o cadete militar tem que lidar, podendo ser apontada como significativa obstrução à sua saúde. Neste sentido, as corporações devem estar preparadas para fornecer um ambiente adequado ao ensino e a prática profissional do cadete, como também devem adequar seu regime de regras e princípios militares à realidade deles, criando condições educacionais e laborais adequadas, que ajudem a promover a sua saúde geral e o bem-estar dos cadetes.

Outro aspecto a ser destacado é o da formação acadêmica. Esta deve fornecer aos cadetes não apenas as técnicas e conhecimentos imprescindíveis para a atuação profissional, mas também proporcionar o desenvolvimento de mecanismos de autorregulação que possibilitem um senso maior de autoeficácia. Assim, a exposição a experiências positivas de êxito, experiências vicariantes de observação do desempenho com êxito de outras pessoas, a persuasão verbal e outras influências sociais que reforcem comportamentos adequados, são estratégias que podem ser adotadas para fortalecer o senso de autoeficácia dos cadetes (Bandura, 1997).

Embora a amostra aqui utilizada represente quase a totalidade da população das academias estudadas (cadetes das academias de polícia militar e bombeiros militares), deve-se ter cautela ao generalizar os resultados para outras academias de formação, pois o ambiente escolar/laboral é variável, tendo em conta que estas corporações não são padronizadas a nível nacional. Estudos futuros podem ter em conta amostras de outras academias militares (aeroná-

tica, bombeiros, exército, marinha e polícia) de diferentes estados. Outra limitação deste estudo está relacionada à escala de *burnout* empregada, especificamente quanto ao uso do fator ineficácia profissional, pois dúvidas têm sido levantadas se ele realmente representa um elemento constitutivo do *burnout* (Consiglio et al., 2013).

Estudos futuros poderão adotar outra escala que substitui a ineficácia profissional pela *tensão interpessoal* (Borgogni, Consiglio, Alessandri, & Schaufeli, 2012). Este fator é definido como o sentimento de desconforto e falta de engajamento em relacionamentos com pessoas no trabalho, resultantes de demandas sociais e pressão excessiva (Consiglio et al., 2013). Por fim, por se tratar de um estudo correlacional, não foi possível inferir relações de causa e efeito entre as variáveis e nem que a direção dos efeitos seja realmente a que foi proposta. Embora o modelo proposto parta de um referencial teórico, não se pode negligenciar o efeito recíproco do *burnout* na autoeficácia (Bandura, 1997). Estudos futuros podem testar esta relação utilizando um desenho experimental, pois experimentos são mais eficazes do que análises de mediação para examinar processos psicológicos (Spencer, Zanna, & Fong, 2005).

Referências

- Alarcon, G., Eschelman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress, 23*, 244-263. doi:10.1080/02678370903282600
- Aloe, A. M., Amo, L. C., & Shanahan, M. E. (2014). Classroom management self-efficacy and burnout: A multivariate meta-analysis. *Educational Psychology Review, 26*, 101-126. doi:10.1007/s10648-013-9244-0
- Ashford, S., Edmunds, J., & French, D. P. (2010). What is the best way to change self-efficacy to promote lifestyle and recreational physical activity? A systematic review with meta-analysis. *British Journal of Health Psychology, 15*, 265-288. doi:10.1348/135910709X461752
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being at work in organizations. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2008). A evolução da teoria social cognitiva. In A. Bandura, R. Azzi, & S. A. J. Polydoro (Eds.), *Teoria social cognitiva: Conceitos básicos* (pp. 15-41). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Borges, L. O., Argolo, J. C. T., Pereira, A., Machado, E., & Silva, W. (2002). A síndrome de *burnout* e os valores organizacionais: Um estudo comparativo em hospitais universitários. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 15*, 189-200.
- Borgogni, L., Consiglio, C., Alessandri, G., & Schaufeli, W. B. (2012). "Do not throw the baby out with the bathwater!" Interpersonal strain at work and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 21*, 875-898. doi:10.1080/1359432X.2011.598653
- Carlotto, M., & Câmara, S. (2006). Características psicométricas do *Maslach Burnout Inventory - Student Survey* (MBI-SS) em estudantes universitários brasileiros. *Psico-USF, 11*, 167-173. doi:10.1590/S1413-82712006000200005
- Chariyeva, Z., Golin, C. E., Earp, J. A., Maman, S., Suchindran, C., & Zimmer, C. (2013). The role of self-efficacy and motivation to explain the effect of motivational interviewing time on changes in risky sexual behavior among people living with HIV: A mediation analysis. *AIDS Behavior, 17*, 813-823. doi:10.1007/s10461-011-0115-8
- Chaves, S. S. S. (2003). *Valores como preditores do bem-estar subjetivo* (Dissertação de mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil).
- Cheung, S. K., & Sun, S. Y. K. (2000). Effects of self-efficacy and social support on the mental health conditions of mutual-aid organization members. *Social Behavior and Personality, 28*, 413-422. doi:10.2224/sbp.2000.28.5.413
- Connor, J. P., George, S. M., Gullo, M. J., Kelly, A. B., & Young, R. M. (2011). A prospective study of alcohol expectancies and self-efficacy as predictors of young adolescent alcohol misuse. *Alcohol and Alcohol, 46*, 161-169. doi:10.1093/alcalc/agr004
- Consiglio, C., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schaufeli, W. B. (2013). Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels. *Work & Stress, 27*, 22-42. doi:10.1080/02678373.2013.769325
- Dela-Coleta, A. S. M., & Dela-Coleta, M. F. (2008). Fatores de estresse ocupacional e *coping* entre policiais civis. *Psico-USF, 13*, 59-68. doi:10.1590/S1413-82712008000100008
- Dicke, T., Parker, P. D., Marsh, H. W., Kunter, M., Schmeck, A., & Leutner, D. (2014). Self-efficacy in classroom management, classroom disturbances, and emotional exhaustion: A moderated mediation analysis of teacher candidates. *Journal of Educational Psychology, 106*, 569-583. doi:10.1037/a0035504
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 3*, 1-43. doi:10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75. doi:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education, 15*, 295-320. doi:10.1007/s11218-012-9183-5
- Formighieri, V. J. (2003). *Burnout em fisioterapeutas: Influência sobre a atividade de trabalho e bem-estar físico e psicológico* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil).
- Glasofer, D. R., Haaga, D. A., Hannallah, L., Field, S. E., Kozlosky, M., Reynolds, J., ...Tanofsky-Kraff, M. (2013). Self-efficacy beliefs and eating behavior in adolescent girls at-risk for excess weight gain and binge eating disorder. *International Journal of Eating Disorder, 46*, 663-669. doi:10.1002/eat.22160

- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press.
- Innanen, H., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research, 1*, 38-49. doi:10.1016/j.burn.2014.04.001
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multi-level study. *Journal of Applied Psychology, 84*, 349-361. doi:10.1037/0021-9010.84.3.349
- Judd, C., McClelland, G., & Ryan, C. (2009). *Data analysis: A model comparison approach*. New York: Routledge.
- Karademas, E. C., & Kalantzi-Azizi, A. (2004). The stress process, self-efficacy expectations, and psychological health. *Personality and Individual Differences, 37*, 1033-1043. doi:10.1016/j.paid.2003.11.012
- Little, T. D., Card, N. A., Boivard, J. A., Preacher, K. J., & Crandall, C. S. (2007). Structural equation modeling of mediation and moderation with contextual factors. In T. D. Little & J. A. Boivard (Eds.), *Modeling contextual effects in longitudinal studies* (pp. 207-230). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lyubomirsky, S., Kind, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success. *Psychological Bulletin, 131*, 803-855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2010). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research, 39*, 99-128. doi:10.1207/s15327906mbr3901_4
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science, 12*, 189-192. doi:10.1111/1467-8721.01258
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Oliveira, G. F. (2008). *Trabalho e bem-estar subjetivo: Compreendendo a situação laboral dos médicos* (Tese de doutorado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil).
- Pacico, J. C., Ferraz, S. B., & Hutz, C. S. (2014). Autoeficácia – *Yes we can!* In C. S. Hutz (Ed.), *Avaliação em Psicologia Positiva* (pp. 111-120). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*, 141-166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryan, R. M., & Frederick, C. M. (1997). On energy, personality and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality, 65*, 259-265. doi:10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33*, 464-481. doi:10.1177/0022022102033005003
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: Nfer-Nelson.
- Singh, P., Suar, D., & Leiter, M. P. (2011). Antecedents, work-related consequences, and buffers of job burnout among Indian software developers. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 19*, 83-104. doi:10.1177/1548051811429572
- Sobel, M. E. (1986). Some new results on indirect effects and their standard errors in covariance structure models. In N. Tuma (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 159-186). Washington, DC: American Sociological Association.
- Souza, E. R., Franco, L. G., Meireles, C. C., Ferreira, W. T., & Santos, N. C. (2007). Sofrimento psíquico entre policiais civis: Uma análise sob a ótica de gênero. *Cadernos de Saúde Pública, 23*, 105-114. doi:10.1590/S0102-311X2007000100012
- Souza, I., & Souza, M. A. (2004). Validação da Escala de Auto-eficácia Geral Percebida. *Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, 26*, 12-17.
- Spencer, S. J., Zanna, M. P., & Fong, G. T. (2005). Establishing a causal chain: Why experiments are often more effective than mediational analyses in examining psychological. *Attitudes and Social Cognition, 89*, 845-851. doi:10.1037/0022-3514.89.6.845
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063-1070. doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2014). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*. Advance online publication. doi:10.1007/s11205-014-0716-5