



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

NILDA MARIA DA CRUZ ANDRADE

**A INFLUÊNCIA DA AUTOEFICÁCIA NA SATISFAÇÃO NO TRABALHO NA
INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE:** um estudo com professores federais da educação
superior

BELÉM-PA
2024

NILDA MARIA DA CRUZ ANDRADE

A INFLUÊNCIA DA AUTOEFICÁCIA NA SATISFAÇÃO NO TRABALHO NA
INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE: um estudo com professores federais da educação
superior

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Pará, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre em Administração. Linha de pesquisa: Organizações governamentais, não governamentais e Desenvolvimento Regional.

Orientador: Prof. Dr. Carlos André Corrêa de Mattos

BELÉM-PA
2024

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)**

A553i Andrade, Nilda Maria da Cruz.
A influência da autoeficácia na satisfação no trabalho na
intenção de rotatividade : um estudo com professores federais da
educação superior / Nilda Maria da Cruz Andrade. — 2024.
39 f. : il.

Orientador(a): Prof. Dr. Carlos André Corrêa de Mattos
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará,
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-
Graduação em Administração, Belém, 2024.

1. Autoeficácia. 2. Satisfação no trabalho. 3. Rotatividade.
4. Educação superior. 5. Serviço público federal. I. Título.

NILDA MARIA DA CRUZ ANDRADE

A INFLUÊNCIA DA AUTOEFICÁCIA NA SATISFAÇÃO NO TRABALHO NA
INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE: um estudo com professores federais da educação
superior

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Pará, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre em Administração. Linha de pesquisa: Organizações governamentais, não governamentais e Desenvolvimento Regional.

Data da aprovação: 18/12/2024

Banca examinadora:

Presidente/ Orientador: Prof. Dr. Carlos André Corrêa de Mattos
PPGAD/UFPA

Membro Interno: Prof. Dr. Cristiano Descovi Schimith
PPGAD/UFPA

Membro Externo: Prof. Dr. Douglas Junio Fernandes Assumpção
PPGCLC/UNAMA

AGRADECIMENTOS

À minha família, meu eterno agradecimento. Ao meu marido, cuja compreensão e dedicação foram indispensáveis durante essa jornada. Sua disposição em assumir tarefas que eu não podia realizar e seu apoio constante foram fundamentais para que eu pudesse alcançar este objetivo. Aos meus filhos, os quais, com palavras de incentivo e gestos de carinho, encheram-me de força e renovaram minha crença de que seria possível superar os desafios. Vocês são minha maior motivação e razão para seguir em frente.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAD) pela oportunidade de crescimento acadêmico e profissional, pelo acolhimento durante essa jornada e pelo suporte oferecido ao longo do curso. Sou grata pela qualidade do ensino, pela disponibilidade dos professores e pela estrutura proporcionada, que foram essenciais para a realização deste trabalho.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Carlos André Corrêa de Mattos, pela orientação atenta e dedicada ao longo de toda a construção deste trabalho. Sua paciência, conhecimento e disponibilidade foram fundamentais para superar os desafios e alcançar os objetivos propostos. Sou profundamente grata por suas contribuições, que não apenas enriqueceram esta pesquisa, mas também ampliaram minha visão acadêmica e profissional.

À UFPA, pelo compromisso com a capacitação de seus servidores, e aos colegas da Pró-Reitoria de Ensino de Graduação, em especial à equipe do espaço de ensino Mirante do Rio, pelo apoio e pelas colaborações essenciais ao longo de todo o período deste mestrado.

Por fim, agradeço às colegas da turma de mestrado, as quais foram uma fonte constante de motivação e incentivo para não desistir, mesmo nos momentos mais desafiadores. A parceria, o companheirismo e as trocas de experiências tornaram essa jornada mais leve e significativa, reafirmando a importância de trilhar esse caminho juntas.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar a relação entre autoeficácia e satisfação no trabalho individual e grupal, bem como os reflexos dessas relações na intenção de rotatividade entre professores federais do ensino superior. Para tanto, foi realizado um levantamento com 165 professores públicos federais da educação superior, selecionados por meio de amostragem não probabilística por conveniência. Os dados foram coletados utilizando um questionário baseado nas escalas: New General Self-Efficacy Scale (NGSE), Short Index of Job Satisfaction (SIJS), Escala de Satisfação com o Grupo de Trabalho (ESAGT) e Escala de Intenção de Rotatividade (EIR), e analisados com modelagem de equações estruturais (PLS-SEM). Os resultados indicaram que a autoeficácia é um preditor significativo da satisfação no trabalho e com o grupo. No entanto, observou-se um paradoxo: enquanto a autoeficácia geralmente melhora a satisfação, em contextos de baixa valorização profissional, pode aumentar a intenção de rotatividade. Esse achado ressalta a importância de ações estratégicas que valorizem o desenvolvimento profissional e o reconhecimento dos professores, criando um ambiente que não apenas fomente a autoeficácia, mas também minimize a insatisfação e a intenção de deixar a instituição. A pesquisa oferece contribuições práticas para gestores, auxiliando na formulação de estratégias que integrem valorização profissional, retenção de talentos e aumento do desempenho organizacional.

Palavras-chave: autoeficácia; satisfação no trabalho; intenção de rotatividade; professores federais; PLS-SEM.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between self-efficacy and job satisfaction, both individual and group-based, and the implications of these relationships on turnover intention among federal higher education professors. A survey was conducted with 165 federal professors selected through non-probabilistic convenience sampling. Data were collected using a questionnaire based on the New General Self-Efficacy Scale (NGSE), Short Index of Job Satisfaction (SIJS), Group Work Satisfaction Scale (ESAGT), and Turnover Intention Scale (EIR), and analyzed using structural equation modeling (PLS-SEM). The results indicated that self-efficacy is a significant predictor of job and group satisfaction. However, a paradox was observed: while self-efficacy generally enhances satisfaction, in contexts of low professional recognition, it may increase turnover intention. This finding highlights the need for strategic actions that foster professional development and recognition, creating an environment that enhances self-efficacy while reducing dissatisfaction and turnover intentions. This research provides practical contributions for managers by assisting in the development of strategies that integrate professional recognition, talent retention, and improved organizational performance.

Keywords: self-efficacy; job satisfaction; turnover intention; federal professors; PLS-SEM.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo conceitual.....	14
Figura 2 - Modelo estrutural	25

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Características dos respondentes	18
Tabela 2 - Análise descritiva, validade convergente e discriminante (Fornell-Larcker e HTMT)	19
Tabela 3 - Validade discriminante (Cargas Cruzadas)	20
Tabela 4 - Valores de R2 e Q2.....	22
Tabela 5 - Significância dos coeficientes do caminho, valores de p e f2	23

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	11
2.1	Autoeficácia.....	11
2.2	Intenção de rotatividade.....	12
2.3	Satisfação no trabalho e com grupo de trabalho.....	13
3	METODOLOGIA.....	16
4	RESULTADOS.....	18
4.1	Perfil dos respondentes.....	18
4.2	Avaliação do modelo de mensuração e análise descritiva.....	19
5	DISCUSSÃO.....	25
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
	REFERÊNCIAS.....	29
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA.....	35

1 INTRODUÇÃO

A autoeficácia no ambiente de trabalho tem sido amplamente estudada por sua influência nos comportamentos e no desempenho dos trabalhadores, além do seu papel no desenvolvimento individual e organizacional (Baptista *et al.*, 2021). Compreendida como a confiança na capacidade de planejar e executar ações para enfrentar desafios, a autoeficácia é moldada por meio da aprendizagem, experiências práticas e observação de outros dentro da organização (Okoro, 2020). Sua formação é influenciada pela experiência existente ou ausente em determinado assunto e pelos resultados de sucessos ou fracassos (Yu *et al.*, 2020). Assim, a autoeficácia destaca-se como um fator central para promover satisfação, produtividade e criatividade no trabalho (Bandura, 2012; Oktaviani, 2022; Wilson; Woolfson; Durkin, 2020).

Estudos recentes reforçam o papel da autoeficácia na motivação e no bem-estar dos trabalhadores (Bargsted *et al.*, 2019; Balsan *et al.*, 2020; Garcia; Ramos; Bassalo, 2020; Okoro, 2020; Wolverton; Hollier; Lanier, 2020; Yu *et al.*, 2020; Ayuwangi *et al.*, 2024). Esses trabalhos destacam que a autoeficácia não apenas estimula a realização individual, mas também melhora os resultados organizacionais, favorecendo o desenvolvimento de metas intrinsecamente motivadas (Bandura, 2012). Nesse contexto, a satisfação no trabalho, que reflete o bem-estar dos trabalhadores quando suas necessidades são atendidas e suas contribuições reconhecidas, desempenha papel crucial para o desempenho e para a criatividade (Oktaviani, 2022; Ayuwangi *et al.*, 2024).

A autoeficácia também se relaciona com a satisfação no trabalho, pois trabalhadores que percebem eficácia em suas funções tendem a experimentar emoções positivas, como orgulho e alegria, contribuindo para a coesão grupal (Wolverton *et al.*, 2020). Contudo, na intenção de rotatividade, essa relação ganha nuances adicionais. A confiança nas próprias capacidades pode incentivar os trabalhadores a buscar novos desafios, enquanto a satisfação no trabalho pode atuar como fator de retenção (Gupta *et al.*, 2018; Yu *et al.*, 2020). Dessa forma, a interação entre autoeficácia e satisfação no trabalho é determinante para entender os fatores que levam os profissionais a permanecer ou deixar uma organização.

Dado o exposto, este estudo busca analisar como a autoeficácia influencia a satisfação no trabalho individual e grupal, bem como os efeitos dessas relações na intenção de rotatividade, com foco nos professores públicos federais da educação superior. A questão de pesquisa que guia este trabalho é: Qual é a influência da autoeficácia na satisfação no trabalho

individual e grupal, e como esses construtos se refletem na intenção de rotatividade? Com base nesse questionamento da pesquisa, o objetivo deste estudo é investigar as relações entre autoeficácia, satisfação no trabalho individual e grupal, além dos reflexos dessas relações na intenção de rotatividade.

Assim, o estudo avança na compreensão teórica das relações entre autoeficácia e satisfação no trabalho, destacando suas implicações na intenção de rotatividade, especialmente entre professores públicos federais da educação superior. Do ponto de vista aplicado, contribui para a melhoria do ambiente laboral mais construtivo e produtivo aos professores, fortalecendo o desempenho organizacional e promovendo melhores práticas de retenção de talentos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Autoeficácia

A autoeficácia refere-se à crença do indivíduo em sua capacidade de iniciar, realizar e concluir atividades com êxito, mesmo diante de desafios (Bandura, 1977). Inserida na Teoria Social Cognitiva (Bandura, 1986), a autoeficácia emerge da interação entre fatores pessoais, comportamentais e ambientais (Pajares; Olaz, 2008). Esse conceito está ligado ao desenvolvimento profissional, influenciando desempenho e satisfação no trabalho (Balsan *et al.*, 2020).

A crença na própria eficácia molda comportamentos, sentimentos e motivação. Indivíduos com alta autoeficácia tendem a interpretar fracassos como oportunidades de aprendizado e demonstram maior resiliência (Mendonça *et al.*, 2020; Raiol *et al.*, 2021). Ademais, a autoeficácia regula estados afetivos, promovendo confiança e bem-estar no ambiente organizacional (Bandura, 2001; 2012).

No contexto organizacional, a autoeficácia favorece a coesão grupal, impulsionando interações positivas e colaboração (Wolverton; Hollier; Lanier, 2020). Bargsted *et al.* (2019) ressaltam que profissionais autoeficazes tendem a enfrentar desafios com determinação, o que impacta positivamente na satisfação no trabalho. Dessa forma, formula-se a seguinte hipótese:

H1: A autoeficácia está positiva e significativamente associada à satisfação no trabalho.

Ademais, a percepção de eficácia influencia experiências emocionais, gerando sentimentos de satisfação e orgulho (Wolverton *et al.*, 2020). Assim, trabalhadores que se reconhecem como eficazes tendem a relatar maior satisfação com suas equipes. Dessa forma, propõe-se a seguinte hipótese:

H2: A autoeficácia está positiva e significativamente associada à satisfação com o grupo de trabalho.

Contudo, altos níveis de autoeficácia podem estimular a busca por novos desafios em ambientes que não valorizam as competências do trabalhador (Gupta *et al.*, 2018; Yu *et al.*, 2020). Trabalhadores confiantes em suas habilidades tendem a considerar outras oportunidades que ofereçam maior reconhecimento e crescimento (Garcia; Ramos; Bassalo, 2020). Assim, propõe-se a seguinte hipótese:

H3: A autoeficácia está positiva e significativamente associada à intenção de rotatividade.

Líderes organizacionais devem promover um ambiente que fortaleça a autoeficácia sem estimular a intenção de rotatividade. Isso pode ser alcançado por meio de liderança de apoio, oportunidades de desenvolvimento profissional e reconhecimento adequado (Wiyanto; Ratnaningsih; Suratini, 2024). No contexto educacional, professores com alta autoeficácia tendem a experimentar menor estresse e maior estabilidade emocional, tornando-se mais resilientes diante de adversidades no ambiente de trabalho (Karakus *et al.*, 2021).

2.2 Intenção de rotatividade

A intenção de rotatividade refere-se ao estágio em que um trabalhador considera deixar o emprego, sendo um indicador relevante para o desligamento (Pepple *et al.*, 2023; Oruh *et al.*, 2020). Dessa forma, autores como Sheridan *et al.* (2019) destacam a importância de compreender os fatores que influenciam essa intenção no ambiente organizacional, por ser um fator significativo no fenômeno da rotatividade de trabalhadores.

Labrague *et al.* (2020) classificam a intenção de rotatividade em duas categorias: organizacional, relacionada à saída voluntária, e profissional, associada ao desejo de mudar de carreira. Quando não gerenciada adequadamente, essa intenção pode resultar em altas taxas de rotatividade, tornando-se um desafio para a gestão de pessoas (Pepple *et al.*, 2023). Assim, reduzir a intenção de rotatividade é estratégico para as organizações. A integração e o reconhecimento são fundamentais para reter talentos, pois fatores como identidade organizacional e pressões do ambiente de trabalho influenciam essa decisão (Gupta *et al.*, 2018; Gan; Wang, 2020).

Estudos indicam que a comunicação deficiente com gestores e a remuneração inadequada afetam a permanência dos trabalhadores, especialmente no setor público (Silva; Velez; Borrego, 2024; Sun; Wang, 2017). Dessa forma, melhorar as relações interpessoais no trabalho pode minimizar a rotatividade, reforçando o compromisso organizacional (Hur; Abner, 2024).

No meio acadêmico, fatores como confiança, comprometimento e satisfação no trabalho influenciam a intenção de rotatividade entre professores (Li; Yao, 2022). Assim, a satisfação profissional pode ser usada como um indicador desse fenômeno (Ardyputri; Ariyanto, 2023).

Ademais, investimentos em desenvolvimento de carreira também reduzem o turnover e elevam a satisfação no trabalho (Dewi; Nurhayati, 2021).

2.3 Satisfação no trabalho e com grupo de trabalho

A satisfação no trabalho é uma reação emocional positiva derivada da avaliação que os trabalhadores fazem de suas experiências profissionais (Locke, 1976). Dessa forma, ocorre quando percebem que suas contribuições são reconhecidas e suas necessidades atendidas, resultando em bem-estar (Ardyputri; Aryanto, 2023).

No contexto organizacional, a satisfação no trabalho correlaciona-se com absenteísmo, desempenho, intenção de rotatividade e atitudes de apoio à organização (Wang *et al.*, 2024). No nível individual, está associada à satisfação com a vida, ansiedade, depressão e bem-estar subjetivo (Zito *et al.*, 2018). Assim, um maior suporte organizacional fortalece o senso de coletividade e disciplina, minimizando efeitos negativos (Liu *et al.*, 2022).

A satisfação pode ser intrínseca, relacionada a crescimento pessoal e relevância das atividades, ou extrínseca, vinculada a fatores como remuneração e apoio organizacional (Medzo-M'Engone; Ntsame, 2021; Moslehpour *et al.*, 2022). Portanto, resulta da interação entre as características do trabalho e as expectativas individuais (Li *et al.*, 2018; Lu; While; Barriball, 2005; Niskala *et al.*, 2020).

No ensino superior, Han *et al.* (2021) destacam que o estresse organizacional reduz a satisfação dos professores. Considerando sua importância para os sistemas educacionais (Chu *et al.*, 2021; Fathi *et al.*, 2021), compreender os fatores psicológicos que impactam sua retenção e produtividade é essencial. Além disso, trabalhar na educação pode ser recompensador, pois se alinha ao comportamento pró-social e ao compromisso público, reforçando motivações intrínsecas que elevam a satisfação no trabalho (Mattos *et al.*, 2023).

A satisfação no trabalho influencia a intenção de rotatividade, frequentemente apresentando uma relação negativa (Dodanwala; Santoso, 2022). Logo, organizações devem implementar estratégias para promovê-la, reduzindo a propensão ao desligamento (Dodanwala; Santoso; Yukongdi, 2023). Dessa forma, postula-se a seguinte hipótese:

H4: A satisfação com o trabalho está negativamente associada à intenção de rotatividade.

No ambiente organizacional, a estruturação do trabalho em grupos tem se tornado predominante, e a satisfação grupal resulta da percepção coletiva sobre aspectos emocionais e

cognitivos (Dimas; Lourenço; Rebelo, 2018; Standifer *et al.*, 2015). Dessa forma, um ambiente colaborativo, com apoio entre colegas e liderança eficaz, potencializa a retenção. Ademais, Schaufeli e Bakker (2004) evidenciaram que o engajamento no trabalho medeia a relação entre recursos organizacionais e intenção de rotatividade. Com base nisso, formula-se a hipótese:

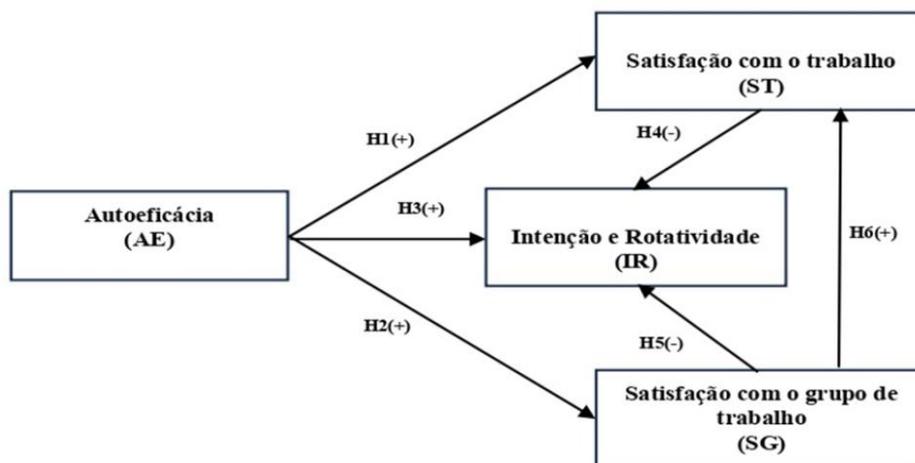
H5: A satisfação com o grupo de trabalho está negativamente associada à intenção de rotatividade.

Traylor *et al.* (2024) destacam que emoções positivas, como confiança e satisfação, e um clima afetivo favorável são essenciais para o bem-estar das equipes, protegendo-as de estressores crônicos. Outrossim, a percepção do engajamento em atividades de aprendizagem influencia diretamente a satisfação dos membros (Puentes-Palacios; Barouh, 2021). Assim, propõe-se a seguinte hipótese:

H6: A satisfação com o grupo de trabalho está positivamente associada à satisfação no trabalho.

Portanto, a satisfação dos trabalhadores com sua equipe impacta diretamente a satisfação geral no trabalho. Equipes colaborativas e inovadoras tendem a ser mais produtivas e satisfeitas (Puentes-Palacios; Barouh, 2021). Adicionalmente, a confiança mútua permite superar conflitos, mantendo altos níveis de engajamento (Vieira, 2023). Considerando os aspectos apresentados, a Figura 1 sintetiza o modelo teórico deste estudo.

Figura 1 - Modelo conceitual



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Nesse sentido, a autoeficácia e a satisfação no trabalho influenciam diretamente a intenção de rotatividade, promovendo a permanência nas organizações (Gupta *et al.*, 2018;

Dodanwala *et al.*, 2023). A autoeficácia impulsiona realização pessoal e resiliência diante de fracassos, enquanto a satisfação reflete as crenças individuais na experiência profissional (Raiol *et al.*, 2021; Wolverson *et al.*, 2020).

3 METODOLOGIA

Este estudo investigou a relação entre autoeficácia, intenção de rotatividade, satisfação no trabalho e com o grupo entre professores de uma instituição federal no Pará. Para tanto, adotou-se o Método Survey, com amostragem não probabilística por conveniência, considerando os participantes disponíveis no momento da coleta (Gil, 2019). Reconhecendo as limitações dessa técnica, foram implementadas medidas para reduzir vieses, como ampla divulgação da pesquisa em canais institucionais (e-mails, grupos de WhatsApp e bancos de contatos acadêmicos), garantindo maior diversidade na amostra.

O tamanho da amostra foi definido pela técnica da raiz quadrada inversa, conforme recomendado por Kock e Hadaya (2018), estabelecendo um mínimo de 160 respondentes. Esse valor baseou-se na necessidade de garantir um erro padrão aceitável e um coeficiente de caminho mínimo de 0,197, alinhado à recomendação de Cohen (1988; 1992) de estabelecer um efeito mínimo de 0,04. Ao final da coleta, obteve-se 165 questionários válidos, assegurando robustez estatística aos resultados.

A coleta de dados ocorreu de forma presencial e online, utilizando a plataforma Google Forms®, com convites enviados por e-mail e grupos institucionais. O questionário foi estruturado em três seções. A primeira abordou as variáveis do estudo, mensuradas por escalas validadas: Escala LMX-MDM (Liden; Maslyn, 1998), traduzida e validada por Amaral (2007) e Côrtes, Souza e Puente-Palacios (2019), com nove indicadores; New General Self-Efficacy Scale (NGSE) (Chen *et al.*, 2001), validada por Balsan *et al.* (2020), com seis itens unidimensionais; Short Index of Job Satisfaction (SIJS) (Brayfield; Rothe, 1951; validado por Sinal; Marôco, 2020), composta por cinco itens unidimensionais; e Escala de Intenção de Rotatividade (EIR) (Siqueira *et al.*, 1997; revisada por Siqueira *et al.*, 2014), composta por três itens unidimensionais. Para evitar viés de resposta, os itens dessa seção foram randomizados e apresentados em uma escala Likert de sete pontos, variando de (0) *nunca* a (6) *sempre*.

A segunda seção do questionário utilizou a Escala de Satisfação com o Grupo de Trabalho (ESAGT) (Dimas; Lourenço; Rebelo, 2018), composta por sete itens que avaliam o funcionamento da equipe e a percepção de coesão, com respostas registradas em escala Likert de sete pontos, de (0) *discordo totalmente* a (6) *concordo totalmente*. A terceira seção incluiu questões sociodemográficas, para identificar o perfil dos respondentes, com respostas dicotômicas e de múltipla escolha. Os dados foram analisados por meio de técnicas estatísticas,

incluindo análises descritivas, correlacionais e multivariadas, com ênfase na Modelagem de Equações Estruturais (MEE), utilizando o Método dos Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM).

4 RESULTADOS

4.1 Perfil dos respondentes

A amostra (Tabela 1) apresentou uma leve predominância masculina (53,9%) e com vínculo efetivo (93,3%), com 6,7% em regime temporário. Em relação ao estado civil, os casados representaram 53,9% da amostra, seguido pelos solteiros (23,6%). Além disso, 71,5% possuem filhos. A faixa etária predominante foi de professores acima de 41 anos (39,4%), seguida pelos de 51 a 60 anos (24,8%). O nível de escolaridade é elevado, com 58,2% doutores, 19,4% pós-doutores, 10,9% mestres e 9,7% graduados.

Tabela 1 - Características dos respondentes

Categoria	Item	Freq.	%	Categoria	Item	Freq.	%	
Sexo	Masculino	89	53.9	Filhos	Sim	118	71.5	
	Feminino	75	45.5		Não	47	28.5	
	Outros	1	0.6					
Vínculo	Efetivo	154	93.3	Idade (anos)	21 a 30	8	4.8	
	Temporário	11	6.7		31 a 40	25	15.2	
Estado civil	Solteiro	39	23.6		41 a 50	65	39.4	
	Casado	89	53.9		51 a 60	41	24.8	
	Outros	37	22.4		>60	26	15.8	
Exerce chefia	Sim	50	30.3	Jornada (horas)	20	2	1.2	
	Não	115	69.7		40	10	6.1	
Tempo de trabalho (anos)	Até 5	29	17.6	Dedicação exclusiva	153	92.7		
	6 a 10	26	15.8		3 a 4	8	4.8	
	11 a 15	32	19.4		5 a 6	14	8.5	
	16 a 20	21	12.7		7 a 8	27	16.4	
	>20	57	34.5		9 a 10	30	18.2	
Escolaridade	Superior	16	9.7	Renda (salário mínimo)	11 a 12	28	17.0	
	Especialização	3	1.8		>13	58	35.2	
	Mestrado	18	10.9					
	Doutorado	96	58.2					
	Pós-doutorado	32	19.4					

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A experiência profissional dos respondentes também é relevante, com 34,5% trabalhando há mais de 20 anos e 19,4% acumulando entre 11 e 15 anos de experiência. Somados, esses grupos correspondem a mais da metade da amostra. Em termos de jornada de

trabalho, a maioria 92,7% está em dedicação exclusiva. Por fim, no que se refere à ocupação de cargos de chefia, 69,7% dos respondentes afirmaram não exercer essa função.

4.2 Avaliação do modelo de mensuração e análise descritiva

A avaliação do modelo de mensuração, primeira etapa da modelagem de equações estruturais (MEE), mostrou cargas fatoriais elevadas, todas superiores a 0,700. A única exceção ocorreu no indicador de satisfação com o trabalho identificado pela afirmativa “Cada dia no trabalho parece não ter fim” (ST05). Esse indicador, com carga fatorial inferior a 0,400 (CF=0,395), foi excluído para ajustar o modelo e atender à recomendação de Henseler, Hubona e Ray (2016), Aldás e Costa (2017) e Hair *et al.* (2019). Após ajuste, o modelo mostrou adequação quanto à fidedignidade, validade convergente e discriminante.

Nesse contexto, conforme a Tabela 2, o modelo demonstrou boa consistência interna com valores adequados de confiabilidade. O coeficiente alfa de Cronbach (AC) exibiu índices superiores a 0,728, enquanto a Confiabilidade Composta (CC) superou 0,832. Ambos os coeficientes excederam os limites sugeridos por Costa (2011) e Hair *et al.* (2019), que afirmam que coeficientes de confiabilidade acima de 0,700 são indicativos de boa consistência interna. Desse modo, os resultados corroboraram a validade convergente para todas as variáveis latentes, indicada pelos valores da variância média extraída (VME) superiores a 0,571, superando, portanto, os percentuais da variância média 50% (VME>0,500) descrito por Hair *et al.* (2019).

Tabela 2 - Análise descritiva, validade convergente e discriminante (Fornell-Larcker e HTMT)

Variáveis latentes	Validade Convergente			Validade Discriminante			
	AC	CC	VME	1	2	3	4
1- Autoeficácia	0,849	0,887	0,571	0,756	0,661	0,225	0,124
2- Satisfação com o trabalho	0,728	0,832	0,564	0,554*	0,751	0,422	0,498
3- Satisfação com o grupo	0,940	0,951	0,735	0,219*	0,358*	0,857	0,420
4- Intenção de rotatividade	0,956	0,972	0,919	-0,092 ^{NS}	-0,415*	-0,402*	0,959
Análise Descritiva	Número de indicadores			6	4	7	3
	Média dos escores			4,47	4,96	4,12	0,72
	Desvio padrão			0,80	0,91	1,29	1,32
	Coeficiente de variação(%)			16,87	18,41	31,26	183,68
	Mediana			4,83	5,25	4,14	0,00
	Moda			5,00	6,00	5,00	0,00

Legenda: AC= Alpha de Cronbach; CC=Confiabilidade Composta; VME=Variância Média Extraída; *=Sig.1%.
Nota: Raiz quadrada da Variância Média Extraída (VME) na diagonal, HTMT triângulo superior e correlações de Pearson no triângulo inferior.

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Verificadas a fidedignidade e a validade convergente, a avaliação concentrou-se na validade discriminante. Costa (2011) esclarece que a validade convergente avalia a correlação entre variáveis latentes e indicadores, enquanto a validade discriminante expressa a capacidade das variáveis latentes em medirem aspectos distintos dos fenômenos. Espera-se que os indicadores sejam fortemente correlacionados com suas variáveis latentes, demonstrando convergência, e que estas sejam naturalmente distintas entre si, evidenciando validade divergente.

Destarte, para medir a validade discriminante, foram utilizadas as técnicas: Fonell-Lacker (1961), Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) e cargas cruzadas (Cross Loadings). Todas convergiram com evidências satisfatórias de validade discriminante. As correlações entre as variáveis latentes, posicionadas no triângulo inferior da Tabela 2, foram inferiores quando comparadas com as raízes quadradas das VMEs, na diagonal; os índices do critério HTMT foram inferiores a 0,850 ($HTMT < 0,661$), atendendo, assim, ao recomendado por Hair *et al.* (2019); e as cargas cruzadas, como mostra a Tabela 3, confirmaram a correta associação entre indicadores e suas respectivas variáveis latentes, ao apresentarem cargas fatoriais maiores nas variáveis latentes com as quais se relacionam.

Tabela 3 - Validade discriminante (Cargas Cruzadas)

Indicador	Autoeficácia (AE)	Satisfação com o Trabalho (ST)	Satisfação com o Grupo (SG)	Intenção de Rotatividade (IR)	P-valor
AE01	0,561	0,285	0,113	0,057	<0,01
AE02	0,751	0,425	0,134	0,029	<0,01
AE03	0,741	0,344	0,068	0,019	<0,01
AE04	0,789	0,524	0,197	-0,203	<0,01
AE05	0,814	0,450	0,313	-0,181	<0,01
AE06	0,844	0,409	0,086	-0,001	<0,01
ST01	0,143	0,499	0,194	-0,313	<0,01
ST02	0,514	0,891	0,321	-0,418	<0,01
ST03	0,461	0,860	0,362	-0,319	<0,01
ST04*	0,466	0,687	0,163	-0,190	<0,01
SG01	0,180	0,249	0,836	-0,317	<0,01
SG02	0,204	0,310	0,856	-0,374	<0,01
SG03	0,193	0,306	0,817	-0,380	<0,01
SG04	0,228	0,322	0,899	-0,382	<0,01
SG05	0,228	0,351	0,902	-0,340	<0,01
SG06	0,172	0,305	0,854	-0,267	<0,01
SG07	0,094	0,298	0,835	-0,332	<0,01
IR01	-0,060	-0,331	-0,376	0,931	<0,01
IR02	-0,090	-0,438	-0,401	0,980	<0,01
IR03	-0,111	-0,418	-0,378	0,965	<0,01

Legenda: AE=autoeficácia; ST=satisfação com o trabalho; IR=intenção de rotatividade; SG=satisfação com o grupo de trabalho.

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Esses aspectos evidenciaram o bom ajustamento do modelo de mensuração que atendeu satisfatoriamente as especificações da modelagem de equações estruturais (MEE) estimada por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM). Complementarmente, foram utilizados os resultados das análises descritivas e correlacionais para avaliar, na perspectiva dos professores, a presença da autoeficácia, da satisfação com o trabalho, da integração com os colegas, na forma de satisfação com os grupos de trabalho, além do desejo de deixar a organização, expressa pela intenção de rotatividade. Para tanto, os resultados das medidas de tendência central, na forma de média, mediana e moda, das medidas de dispersão, por meio do desvio padrão e coeficiente de variação, e das medidas de associação, especificamente a correlação de Pearson, foram interpretadas.

Assim, os escores médios das variáveis latentes posicionados no estrato médio superior da escala e reforçados pelas medianas elevadas mostraram professores satisfeitos com o trabalho ($4,96 \pm 0,91$), autoeficazes ($4,47 \pm 0,80$), integrados aos seus grupos de trabalho ($4,14 \pm 1,12$) e com baixa intenção de rotatividade ($0,72 \pm 1,32$). Contudo, apesar dos aspectos positivos, os coeficientes de variação elevados para a satisfação com os grupos de trabalho (31,26%) e para a intenção de rotatividade (183,68%) indicam que há professores pouco integrados, que podem buscar oportunidades em outras instituições ou áreas profissionais.

Por outro lado, ao observar a relação entre (2) satisfação com o trabalho e intenção de rotatividade ($r = -0,415$; $p\text{-valor} < 0,01$) e satisfação com o trabalho e satisfação com o grupo de trabalho ($r = 0,358$; $p\text{-valor} < 0,01$). Destacou-se a relação negativa (inversa) entre satisfação com o trabalho e intenção de rotatividade e positiva (direta) entre satisfação com o trabalho e satisfação com grupo, sendo ambas com intensidade moderada ($0,250 \leq |r| < 0,500$), conforme Marôco (2014). Com isso, os eventuais incrementos na satisfação com o trabalho devem ocorrer acompanhados do aumento da satisfação com o grupo e do menor desejo de deixar a universidade ou a profissão docente.

Já em relação à associação entre (3) a satisfação com o grupo e a intenção de rotatividade ($r = -0,402$; $p\text{-valor} < 0,01$), o sinal negativo e a significância estatística a 1% evidenciaram correlação negativa, moderada e significativa, indicando que a maior satisfação com o grupo é associada inversamente à intenção de rotatividade e, portanto, a maior integração dos professores entre seus pares segue sentido contrário quando observado em relação à intenção de rotatividade. Portanto, incrementos na integração com o grupo ocorrem acompanhados de menor desejo de sair da organização, sendo o contrário também verdadeiro. Dessa maneira, a

desagregação dos grupos de trabalho ocorre concomitantemente com o aumento na intenção de rotatividade.

4.3 Avaliação do modelo estrutural e teste de hipóteses

Com o bom ajuste do modelo de mensuração, avançou-se para a avaliação estrutural, iniciada pela análise do poder explicativo (r-quadrados), conforme Hair *et al.* (2019). Dessa forma, como mostra a Tabela 4, a autoeficácia foi capaz de explicar 36% da variância da satisfação com o trabalho, 27,6% da satisfação com o grupo e as três variáveis latentes juntas (autoeficácia, satisfação com o trabalho e com o grupo) explicaram 4,8% da intenção de rotatividade. Esses resultados mostram que acreditar na própria capacidade para enfrentar e superar desafios explica tanto a satisfação com o trabalho, quanto a satisfação com o grupo (moderadamente) e, juntas, a satisfação com o trabalho, com o grupo e a autoeficácia explicam uma parcela, mesmo que pequena, da intenção de rotatividade dos professores.

No mesmo sentido, ao observar a acurácia do modelo, calculada pelo índice Stone-Geisser, o sinal positivo ($Q^2 > 0,000$) mostrou boa precisão preditiva para satisfação dos professores com o trabalho ($Q^2 = 0,284$) e com menor intensidade para satisfação com o grupo de trabalho ($Q^2 = 0,030$). Entretanto, o resultado negativo ($Q^2 = -0,03$) indica baixa precisão preditiva do modelo em relação à intenção de deixar a organização. Portanto, o modelo mostrou-se capaz de explicar uma parte da intenção de rotatividade (r-quadrado), porém foi suficientemente capaz de prever sua ocorrência com exatidão ($Q^2 < 0,00$). Já com relação ao ajustamento do modelo, o teste Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) mostrou boa qualidade do ajuste estrutural ($SRMR = 0,075$), posicionando-se abaixo do ponto de corte, de 0,08 (Hair *et al.*, 2019).

Tabela 4 - Valores de R2 e Q2

Variáveis	R-quadrado	R-quadrado ajustado	P-valor	Q2-Predict	SRMR
Satisfação com o Trabalho	0,366	0,358	<0,01	0,284	
Satisfação com o Grupo	0,048	0,042	<0,01	0,030	0,075
Intenção de Rotatividade	0,276	0,262	<0,01	-0,003	

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Na sequência, o modelo foi avaliado quanto à presença de multicolinearidade, Tabela 5. O Fator de Inflação de Variância, estatística VIF, inferior a 1,577 para todas as relações entre

as variáveis latentes, não indicou redundância entre os preditores, viabilizando, portanto, a realização da análise de caminhos pelo procedimento bootstrapping, com 5.000 subamostras autogeradas. Os resultados ofereceram validação empírica para o modelo e corroboraram as hipóteses.

Tabela 5 - Significância dos coeficientes do caminho, valores de p e f²

Hipótese	Descrição	Relação Esperada	VIF	f ²	Beta	p-valor	Resultado
H1	AE=>ST	Positiva	1,051	0,374	0,499	<0,01	Aceita
H2	AE=>IR	Positiva	1,444	0,042	0,209	<0,01	Aceita
H3	AE=>SG	Positiva	1,000	0,051	0,219	<0,01	Aceita
H4	ST=>IR	Negativa	1,577	0,158	-0,425	<0,01	Aceita
H5	SG=>ST	Positiva	1,051	0,093	0,249	<0,01	Aceita
H6	SG=>IR	Negativa	1,148	0,105	-0,295	<0,01	Aceita

Legenda: AE=autoeficácia; ST=satisfação com o trabalho; IR=intenção de rotatividade; SG=satisfação com o grupo de trabalho.

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Portanto, o modelo forneceu evidências estatísticas com 99% de probabilidade de acerto que a autoeficácia aumenta a satisfação com o trabalho (H1, $\beta=0,499$, p-valor<0,01), da mesma forma como aumenta a intenção de rotatividade (H2, $\beta=0,209$, p-valor<0,01) e a satisfação com o grupo de trabalho (H3, $\beta=0,219$, p-valor<0,01). Esses resultados possibilitam constatar que a autoeficácia é um preditor tanto da satisfação dos professores com o trabalho, quanto da inserção dos professores nos grupos de trabalho e na intenção de rotatividade. No mesmo sentido, a hipótese H4, que afirma que a satisfação com o trabalho prediz negativamente a intenção de rotatividade, também foi confirmada ($\beta=-0,425$, p-valor<0,01). Destarte, a satisfação com o trabalho reduz o desejo de deixar a organização, promovendo a permanência e a retenção dos professores na universidade.

Convergindo com os resultados anteriores, a hipótese H5 foi confirmada ($\beta=0,249$, p-valor<0,01) e forneceu evidências estatísticas de que a maior integração nos grupos de trabalho aumenta a satisfação docente. Já na perspectiva da hipótese H6, o sinal negativo e significativo a 1% ($\beta=-0,295$, p-valor<0,01) confirmou que a satisfação com os grupos de trabalho também é um preditor com potencial de reduzir a intenção de rotatividade docente.

Ao considerar o efeito da retirada dos preditores no poder explicativo do modelo (r-quadrado), medido pelo tamanho do efeito (f²) e tomando por base os critérios de Cohen (2013), que classifica o efeito em pequeno (f²=0,02), médio (f²=0,15) e grande (f²=0,35), destacou-se

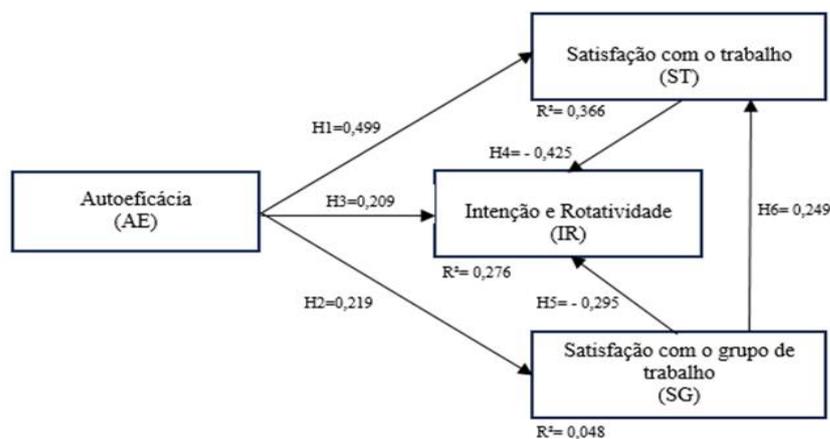
o grande efeito da retirada da autoeficácia na satisfação com o trabalho (H1: $f^2=0,374$) e o efeito médio nas demais hipóteses do modelo.

Portanto, de forma mais específica, há efeito moderado da retirada da autoeficácia na intenção de rotatividade (H2: $f^2=0,042$), assim como ocorre entre a autoeficácia e a satisfação com o grupo (H3: $f^2=0,051$); satisfação com trabalho e intenção de rotatividade (H4: $f^2=0,158$); satisfação com o grupo e satisfação com o trabalho (H5: $f^2=0,093$); e entre a satisfação com o grupo e a intenção de rotatividade (H6: $f^2=0,105$). Esses aspectos sugerem que o modelo é formado por preditores potencialmente influentes.

5 DISCUSSÃO

A presente pesquisa analisou a influência da autoeficácia na satisfação no trabalho entre professores da educação superior pública federal e, conseqüentemente, o efeito desses construtos na intenção de rotatividade. Assim, foram propostas seis hipóteses, conforme mencionado anteriormente neste trabalho. Os resultados, conforme Figura 2, confirmaram a hipótese H1 que postula uma relação positiva e significativa entre autoeficácia e satisfação no trabalho ($\beta=0,499$; $p<0,01$). Os achados corroboram os estudos de Bandura (2012) e Wolverton, Hollier e Lanier (2020), evidenciando que a autoeficácia, ao fortalecer a confiança nas próprias capacidades, contribui para maior satisfação no ambiente de trabalho. A autoeficácia é, portanto, uma variável significativa para o bem-estar e a motivação dos professores, influenciando diretamente sua satisfação no trabalho. Esses resultados confirmam a Teoria Social Cognitiva (Bandura, 1977) sobre a importância da crença nas próprias capacidades.

Figura 2 - Modelo estrutural



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Quanto à hipótese H2, que previa uma relação positiva entre autoeficácia e satisfação com o grupo de trabalho, também foi corroborada ($\beta=0,219$; $p<0,01$). Estudos como os de Dimas, Lourenço e Rebelo (2018) e Wolverton, Hollier e Lanier (2020) confirmam que a autoeficácia fortalece a coesão grupal e a interação positiva entre os membros da equipe. Professores confiantes em suas habilidades tendem a contribuir mais para as dinâmicas do grupo, promovendo um ambiente de trabalho colaborativo e produtivo.

Em relação à hipótese H3, a análise revelou uma associação positiva e significativa entre autoeficácia e intenção de rotatividade, ($\beta=0,209$; $p<0,01$), mas com menor magnitude em

comparação às relações com Satisfação no trabalho e com o grupo. Esses resultados corroboram Gupta *et al.* (2018) e Yu *et al.* (2020), indicando que professores com alta AE, quando enfrentam contextos de baixa valorização profissional, podem buscar novas oportunidades que melhor reconheçam suas competências. No entanto, os benefícios da autoeficácia são mais evidentes em satisfação no trabalho e com o grupo, reforçando que o reconhecimento organizacional é essencial para reter talentos.

A análise das hipóteses H4 e H5 forneceu, em contrapartida, informações robustas sobre as relações negativas entre a satisfação no trabalho e a satisfação com o grupo de trabalho em relação à intenção de rotatividade. A hipótese H4 também foi confirmada ($\beta=-0,425$; $p<0,01$), mostrando relação negativa significativa entre a satisfação no trabalho e a intenção de rotatividade. Este resultado é consistente com Dodanwala e Santoso (2022), que demonstraram que trabalhadores satisfeitos apresentam menor probabilidade de deixar suas organizações. A satisfação no trabalho apresenta-se como um fator crítico para a retenção docente e, por isso, deve ser tratado como uma questão estratégica pelos gestores educacionais. Tal abordagem exige o monitoramento e a implementação de estratégias que promovam a satisfação, especialmente por contribuírem para a retenção dos trabalhadores mais talentosos e produtivos (Lima *et al.*, 2024).

Similarmente, a hipótese H5, que postulava uma relação negativa entre a satisfação com o grupo de trabalho e a intenção de rotatividade, foi igualmente validada ($\beta=-0,295$; $p < 0,001$). Esses resultados estão em consonância com Dimas, Lourenço e Rebelo (2018), que destacam que a coesão grupal e as relações interpessoais são determinantes para reduzir a intenção de rotatividade. Professores que se sentem integrados ao grupo são menos propensos a buscar desligamento, reforçando a importância de um ambiente de apoio e colaboração.

Por fim, a hipótese H6, que propunha uma associação positiva e significativa entre a satisfação com o grupo de trabalho e a satisfação no trabalho, foi confirmada ($\beta=0,219$; $p<0,001$). Este resultado converge com a literatura existente, a qual destaca que ambientes colaborativos e com forte comunicação grupal aumentam a satisfação geral (Puente-Palacios; Barouh, 2021). Ademais, a confiança mútua dentro da equipe, conforme Vieira (2023), ajuda a superar conflitos e a manter altos níveis de satisfação.

De forma geral, os resultados demonstraram que a autoeficácia exerce maior impacto na promoção da satisfação no trabalho e grupo de trabalho do que na intenção de rotatividade, destacando-se como um preditor importante para o engajamento e o bem estar dos professores.

Valorizar a autoeficácia e promover a coesão grupal são práticas essenciais para aprimorar a qualidade do ensino e promover a permanência dos professores no ensino superior.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo confirmaram que a autoeficácia é um preditor significativo da satisfação no trabalho e com o grupo, reforçando a importância da crença nas próprias capacidades para o bem-estar docente e o seu engajamento. No entanto, observou-se um paradoxo: em contextos de baixa valorização profissional, a autoeficácia pode aumentar a intenção de rotatividade, sugerindo que professores confiantes em suas habilidades tendem a buscar oportunidades que melhor reconheçam suas competências.

Essa descoberta traz implicações teóricas relevantes, especialmente no que diz respeito à Teoria Social Cognitiva (Bandura, 1977). Ela sugere que a autoeficácia, embora geralmente associada a resultados positivos, pode ter efeitos ambíguos em ambientes organizacionais desfavoráveis. Isso abre espaço para que futuras pesquisas explorem fatores contextuais, como políticas de reconhecimento e valorização profissional, e moderem a relação entre autoeficácia e intenção de rotatividade.

Na perspectiva aplicada, os achados destacam a necessidade de ações estratégicas que promovam a valorização docente. Programas de capacitação, trajetórias claras de crescimento e políticas de reconhecimento podem fortalecer a autoeficácia sem estimular a intenção de rotatividade. Além disso, a coesão grupal e a satisfação com o grupo de trabalho emergiram como fatores críticos para a retenção de talentos, sugerindo que investimentos em ambientes colaborativos e de apoio são essenciais.

Este estudo, no entanto, apresenta limitações. O recorte transversal impede análises longitudinais sobre mudanças na intenção de rotatividade ao longo do tempo. Além disso, a amostra restrita a professores federais pode limitar a generalização dos resultados para outros contextos educacionais. Futuras pesquisas poderiam incluir variáveis adicionais, como estilos de liderança, para ampliar a compreensão dos fatores que influenciam a intenção de rotatividade dos docentes.

Por fim, os resultados contribuem para o debate sobre gestão de pessoas no ensino superior, destacando a importância de políticas que valorizem os professores e promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Em um cenário marcado por desafios, como a desvalorização docente, tais ações são fundamentais para garantir a qualidade de ensino e a retenção.

REFERÊNCIAS

- ALDÁS, J.; URIEL E. **Análisis multivariante aplicado con R**. Madri: Paraninfo, 2017.
- ALEXANDRESCU, D. T. Melanoma costs: a dynamic model comparing estimated overall costs of various clinical stages. **Dermatology Online Journal**, v. 15, n. 11, p. 1, nov. 2009.
- ARDYPUTRI, A. F.; ARIYANTO, E. The effect of job stress, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention of PT. Aplus Pacific Jakarta. **European Journal of Business and Management Research**, v. 8, n. 2, p. 238-243, 2023.
- AYUWANGI, B. *et al.* The Influence of Job Satisfaction and Self-Efficacy on Employee Performance through Organizational Commitment as An Intervening Variable. **Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)**, v. 7, n. 1, p. 716-738, 2024.
- BALSAN, L. A. G. *et al.* Adaptação e validação da nova Escala Geral de Autoeficácia. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 19, n. 4, p. 409-419, 2020.
- BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological review**, v. 84, n. 2, p. 191, 1977.
- BANDURA, A.; CERVONE, D. Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. **Organizational behavior and human decision processes**, v. 38, n. 1, p. 92-113, 1986.
- BANDURA, A. Social cognitive theory: An agentic perspective. **Annual review of psychology**, v. 52, n. 1, p. 1-26, 2001.
- BANDURA, A. On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. **Journal of management**, v. 38, n. 1, p. 9-44, 2012.
- BAPTISTA, C. C. T. N. *et al.* Desafios da docência em um curso de Medicina: análises dos pilares de resiliência. **Revista Docência do Ensino Superior**, v. 11, p. 1-20, 2021.
- BARGSTED, M.; RAMÍREZ-VIELMA, R.; YEVES, J. Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 35, n. 3, p. 157-163, 2019.
- BRAYFIELD, A. H.; ROTHE, H. F. An index of job satisfaction. **Journal of applied psychology**, v. 35, n. 5, p. 307, 1951.
- CÔRTEZ, M. G.; SOUZA, M. G. S.; PUENTE-PALACIOS, K. E. Qualidade da Relação Líder-Membro: Evidências de Validade da Escala Multidimensional. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 24, n. 3, p. 569-581, jul./set. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240313>.

- CHEN, G.; GULLY, S. M.; EDEN, D. Validation of a new general self-efficacy scale. **Organizational research methods**, v. 4, n. 1, p. 62-83, 2001.
- CHEN, X. *et al.* Work design, employee well-being, and retention intention: A case study of China's young workforce. **Heliyon**, v. 9, n. 5, 2023.
- CHU, W.; LIU, H.; FANG, F. A tale of three excellent Chinese EFL teachers: unpacking teacher professional qualities for their sustainable career trajectories from an ecological perspective. **Sustainability**, v. 13, n. 12, p. 6721, 2021.
- COHEN, J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (No Title), 1988.
- COHEN, J. A power primer. **Psychological Bulletin**, v. 112, n. 1, p. 155, 1992.
- COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. New York: Taylor & Francis, 2013.
- COSTA, F. J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.
- DEWI, R. S.; NURHAYATI, M. The effect of career development on turnover intention with job satisfaction and organizational commitment as mediators, study at PT Control Systems Arena Para Nusa. **European Journal of Business and Management Research**, v. 6, n. 4, p. 11-18, 2021.
- DIMAS, I. D.; LOURENCO, P. R.; REBELO, T. Scale of Satisfaction with the Working Group: Construction and Validation Studies/Escala de satisfacao com o grupo de trabalho (ESAGT): construcao e estudos de validacao/Escala de satisfaccíon con el grupo de trabajo (ESAGT): construccion y estudios de validez. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 36, n. 1, p. 197-211, 2018.
- DODANWALA, T. C.; SANTOSO, D. S. The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. **Engineering, Construction and Architectural Management**, v. 29, n. 4, p. 1777-1796, 2022.
- DODANWALA, T. C.; SANTOSO, D. S.; YUKONGDI, V. Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. **International Journal of Construction Management**, v. 23, n. 15, p. 2583-2592, 2023.
- FATHI, J.; GREENIER, V.; DERAKHSHAN, A. Self-efficacy, reflection, and burnout among Iranian EFL teachers: the mediating role of emotion regulation. **Iranian Journal of Language Teaching Research**, v. 9, n. 2, p. 13-37, 2021.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 8, n. 1, p.39-50, fev. 1981.
- GAN, Kai-Peng; LIN, Yun; WANG, Qiu. Public service motivation and turnover intention: testing the mediating effects of job attitudes. **Frontiers in psychology**, v. 11, p. 521483, 2020.

GARCIA, L. A.; RAMOS, M. F. H.; BASSALO, F. S. Autoeficácia na formação profissional superior: uma revisão da literatura. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 8, p. e814986206-e814986206, 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2019.

GUPTA, P. D. *et al.* Relationship between onboarding experience and turnover intention: intervening role of locus of control and self-efficacy. **Industrial and Commercial Training**, v. 50, n. 2, p. 61-80, 2018.

HAIR, J. F.; RISHER, J. J.; SARSTEDT, M.; RINGLE, C. M. When to use and how to report the results of PLS-SEM. **European Business Review**, v. 31, n. 1, p. 2-24, jan. 2019.

HAN, Y.; WANG, Y. Investigating the correlation among Chinese EFL teachers' self-efficacy, work engagement, and reflection. **Frontiers in Psychology**, v. 12, p. 763234, 2021.

HENSELER, J.; HUBONA, G.; RAY, P. A. Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. **Industrial management & data systems**, v. 116, n. 1, p. 2-20, Feb. 2016.

HUR, H.; ABNER, G. What makes public employees want to leave their job? A meta-analysis of turnover intention predictors among public sector employees. **Public Administration Review**, v. 84, n. 1, p. 115-142, 2024.

KARAKUS, M.; ERSOZLU, Z.; USAK, M.; OCEAN, J. Self-efficacy, affective well-being, and intent-to-leave by science and mathematics teachers: a structural equation model. **Journal of Baltic Science Education**, v. 20, n. 2, p. 237-251, 2021.

KOCK, N.; HADAYA, P. Minimum sample size estimation in PLS- SEM: The inverse square root and gamma- exponential methods. **Information systems journal**, v. 28, n. 1, p. 227-261, 2018.

LABRAGUE, L. J. *et al.* Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time. **International Nursing Review**, v. 67, n. 2, p. 191-198, 2020.

LI, R.; YAO, M. What promotes teachers' turnover intention? Evidence from a meta-analysis. **Educational Research Review**, v. 37, p. 100477, 2022.

LIMA, C. P. R. *et al.* Cidadania organizacional, satisfação e intenção de rotatividade: um estudo com empregados públicos no estado do Pará. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 14, p. 1-17, 2024.

LIU, D. *et al.* Impact of job satisfaction and social support on job performance among primary care providers in Northeast China: a cross-sectional study. **Frontiers in Public Health**, v. 10, p. 884955, 2022.

LIDEN, R. C.; MASLYN, J. M. Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. **Journal of management**, v. 24, n. 1, p. 4372, 1998.

LOCKE, E. A. **The nature and causes of job satisfaction**. Handbook of industrial and organizational psychology, 1976.

LU, H.; WHILE, A. E.; BARRIBALL, K. L. Job satisfaction among nurses: A literature review. **Int J Nurs Stud**, v. 42, n. 2, p. 211-227, fev. 2005. Doi: 10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003.

MARÔCO, J. **Análise estatística com o SPSS statistics**. 6ª ed. Pêro Pinheiro: Report Number, 2014.

MATTOS, C. A. C. *et al.* Job satisfaction among brazilian federal public servants: a multivariate application of the job satisfaction scale. **Revista Eniac Pesquisa**, v. 12, n. 1, p. 160-182, 2023.

MENDONÇA, A. V. F. Autoeficácia e Autopercepção de Empregabilidade: Uma investigação entre concluintes do ensino superior. **Revista Gestão Organizacional**. v. 13, jun. 2020. DOI:10.22277/rgo.v13i2.4870.

MEDZO-M'ENGONE, J.; NTSAME, S. M. Psychometric properties of the psychological well-being at work scale in Gabonese public administration. **Journal of Evidence-Based Social Work**, v. 18, n. 1, p. 101-115, 2021.

MOSLEHPOUR, M. *et al.* Adopting the configurational approach to the analysis of job satisfaction in Mongolia. **European Research on Management and Business Economics**, v. 28, n. 1, p. 100179, 2022.

NISKALA, J. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. **Journal of Advanced Nursing**, v. 76, n. 7, p. 1483-1871, jul. 2020.

OKORO, C. A. Academic engagement among Nigerian undergraduate students: Roles of academic resilience, achievement motivation and self-efficacy. **Nigerian Journal of Psychological Research**, v. 16, n. 2, 2020.

OKTAVIANI, R. *et al.* Systematic literature review of job satisfaction: An overview and bibliometric analysis. **Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital**, v. 1, n. 2, p. 185-203, 2022.

ORUH, E. S.; MORDI, C.; DIBIA, C. H.; AJONBADI, H. A. Exploring compassionate managerial leadership style in reducing employee stress level during COVID-19 crisis: the case of Nigeria. *Employee Relations: The International Journal*. v. 43, n. 6, p. 1362-1381, 2021.

PAJARES, F.; OLAZ, F. Teoria social cognitiva e autoeficácia: Uma visão geral. *In: BANDURA, A.; AZZI, R. G.; POLYDORO, S. Teoria cognitiva: Conceitos básicos*. Porto Alegre: Artmed, 2008.

PEPPLE, D. G.; AKINSOWON, P.; OYELERE, M. Employee commitment and turnover intention: perspectives from the Nigerian public sector. **Public Organization Review**, v. 23, n. 2, p. 739-757, 2023.

PUENTE-PALACIOS, K. E.; BAROUH, R. T. J. Relationship between team learning and team effectiveness. **Journal of Workplace Learning**, v. 33, n. 7, p. 534-546, 2021.

RAIOL, V. A. A. *et al.* Autoeficácia e intenção empreendedora: um estudo com estudantes de Administração na região norte do Brasil. **Revista Valore**, v. 6, p. 1-19, 2021.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi- sample study. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 25, n. 3, p. 293-315, 2004.

SHERIDAN, S. *et al.* Intending to leave but no place to go: An examination of the behaviors of reluctant stayers. **Human Performance**, v. 32, n. 2, p. 53-68, 2019.

SILVA, F. A. P.; VELEZ, M. J. P.; BORREGO, P. J. V. B. M. Perceived leadership effectiveness and turnover intention in remote work: the mediating role of communication. **Caderno Pedagógico**, v. 21, n. 3, p. e3200, 2024.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Artmed Editora, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M. *et al.* Um modelo pós-cognitivo para intenção de rotatividade: antecedentes afetivos e cognitivos. *In: Resumo do Congresso Interamericano de Psicologia*. 1997.

SINVAL, J.; MARÔCO, J. Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. **PLoS One**, v. 15, n. 4, p. e0231474, 2020.

STANDIFER, R. L. *et al.* Time in teams: Cognitions, conflict and team satisfaction. **Journal of Managerial Psychology**, v. 30, n. 6, p. 692-708, 2015.

SUN, R.; WANG, W. Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. **Public Management Review**, v. 19, n. 8, p. 1124-1141, 2017.

TRAYLOR, A. *et al.* Teams need to be healthy, too: toward a definition and model of healthy teams. **Team Performance Management: An International Journal**, 2024.

VIEIRA, R. S. The mediating role of task conflict between subgroup perception and team effectiveness. **Creativity and Innovation Management**, v. 15, n. 1, p. 105-116, 2023.

WANG, Q. *et al.* Public service motivation and public employees' turnover intention: the role of job satisfaction and career growth opportunity. **Personnel Review**, v. 53, n. 1, p. 99118, 2024.

WILSON, C.; MARKS WOOLFSON, L.; DURKIN, K. School environment and mastery experience as predictors of teachers' self-efficacy beliefs towards inclusive teaching. **International journal of inclusive education**, v. 24, n. 2, p. 218-234, 2020.

WIYANTO, J.; RATNANINGSIH, D. J.; SURATINI, S. Self-efficacy, career development, and work engagement on employee performance: Evidence from aviation sector organizations. **Journal of Enterprise and Development (JED)**, v. 6, n. 1, p. 223-236, 2024.

WOLVERTON, C. C.; HOLLIER, B. N. G.; LANIER, P. A. The impact of computer self efficacy on student engagement and group satisfaction in online business courses. **Electronic Journal of e-Learning**, v. 18, n. 2, p. 175- 188, 2020.

YU, J. *et al.* Sustainable relationship development between hotel company and its employees: Linking job embeddedness, job satisfaction, self-efficacy, job performance, work engagement, and turnover. **Sustainability**, v. 12, n. 17, p. 7168, 2020.

ZITO, M. *et al.* Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction. **PloS one**, v. 13, n. 2, p. e0192126, 2018.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Olá, me chamo Nilda Maria da Cruz Andrade, sou discente no mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Pará. O questionário abaixo tem como objetivo analisar a relação entre autoeficácia, satisfação no trabalho, satisfação com o grupo de trabalho e intenção de rotatividade entre os professores da Universidade Federal do Pará. A finalidade deste estudo é exclusivamente acadêmica. **Não existem respostas certas ou erradas.** As questões serão tratadas de forma **confidencial** e os dados serão relatados de forma agregada. **As informações serão codificadas e permanecerão anônimas.** Se desejar mais informações pode me contatar no e-mail nildaandrade@ufpa.br. Responder esse questionário não leva mais do que 10 minutos e, caso queira, pode ser interrompido a qualquer momento, basta fechar a janela do browser.

- I. Leia atentamente as frases do questionário e assinale a resposta que corresponde à frequência com que você se sente deste modo em seu trabalho. **Todas as questões deverão ser respondidas com um “X” em apenas uma opção. Por favor, não deixe nenhuma questão em branco.**

0 Nunca	1 Quase nunca	2 Às vezes	3 Regularmente	4 Frequentemente	5 Quase sempre	6 Sempre				
Afirmativas				Respostas						
01. Considero que meu emprego é particularmente desagradável (R).				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
02. Na maioria dos dias, estou entusiasmado (a) com o meu trabalho.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
03. Eu respeito o conhecimento do meu chefe e sua competência no trabalho.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
04. Planejo sair da empresa onde trabalho.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
05. Eu acredito que posso realizar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
06. Eu gosto muito do meu chefe como pessoa.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
07. Penso em sair da empresa onde trabalho.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
08. Quando me deparo com tarefas difíceis, tenho certeza de que vou realizá-las.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
09. Meu chefe me defenderia se eu fosse “atacado(a)” no trabalho.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10. Sinto-me bastante satisfeito com meu emprego atual				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11. Eu admiro as habilidades profissionais do meu chefe.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12. Em comparação com outras pessoas, eu posso fazer a maioria das tarefas muito bem.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13. O meu chefe me defende no trabalho perante seus superiores, mesmo sem o conhecimento de todas as questões envolvidas.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14. Eu me impressiono com o conhecimento do meu chefe sobre seu trabalho.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15. Em geral, eu acho que posso obter os resultados que são importantes para mim.				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16. Meu chefe é uma pessoa com a qual é agradável trabalhar				(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

17. Mesmo quando as coisas estão difíceis, eu consigo desempenhos muito bons	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18. Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19. Eu vou ser capaz de superar com êxito muitos desafios.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
20. Meu chefe me defenderia perante outros na organização se eu cometesse um erro sem ter tido a intenção	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
21. Sinto-me realmente satisfeito (a) no meu trabalho.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
22. Meu chefe é o tipo de pessoa que qualquer um gostaria de ter como amigo.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
23. Cada dia no trabalho parece não ter fim.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

II. Indique o seu grau de satisfação ou de insatisfação com cada um dos seguintes aspetos relativos à sua equipe de trabalho:

0 Discordo totalmente	1 Discordo Parcialmente	2 Discordo	3 Não concordo e não discordo	4 Concordo	5 Concordo parcialmente	6 Concordo totalmente
--------------------------	----------------------------	---------------	----------------------------------	---------------	----------------------------	--------------------------

01. Forma de trabalhar da equipe	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
02. Forma como o líder organiza e coordena as atividades da equipe.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
03. Clima existente na equipe de trabalho	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
04. Papel que cada membro desempenha na equipe.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
05. Relações entre os membros da equipe e o líder	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
06. Relações entre os membros da equipe de trabalho.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
07. Resultados alcançados pela equipe de trabalho	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

III. Identificação

Cargo: () Docente () Técnico-Administrativo em Educação	Sexo: () Masculino () Feminino () Outros
Tipo de regime de trabalho: () Dedicção exclusiva () 40 horas () 20 horas () Outro. Qual? _____	Idade: () de 21 a 30 anos () de 31 a 40 anos () de 41 a 50 anos () de 51 a 60 anos () Acima de 60 anos
Exerce cargo de chefia: () Sim () Não	() Servidor Efetivo () Servidor Temporário
Estado Civil: () Solteiro () Casado () Outros	Filhos: () Não () Sim
Escolaridade: () Superior () Especialização / MBA () Mestrado () Doutorado () Pós-Doutorado	Renda familiar em salários mínimos: () até 2 salários mínimos () entre 3 e 4 salários mínimos () entre 5 e 6 salários mínimos () entre 7 e 8 salários mínimos () entre 9 e 10 salários mínimos () entre 11 e 12 salários mínimos () entre 13 e 14 salários mínimos () entre 15 e 16 salários mínimos () mais que 16 salários mínimos

Tempo de trabalho na Universidade <input type="radio"/> Até 5 anos <input type="radio"/> de 6 a 10 anos <input type="radio"/> de 11 a 15 anos <input type="radio"/> 16 a 20 anos <input type="radio"/> Acima de 20	
--	--

OBRIGADA PELA PARTICIPAÇÃO!