

## **BIG FIVE E AS CRENÇAS DE AUTOEFICÁCIA**

**FRACIANE COUGO DA CRUZ CERETTA**

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FARROUPILHA (IFFARROUPILHA)

**PAULO SERGIO CERETTA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

**VÂNIA MEDIANEIRA FLORES COSTA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

# BIG FIVE E AS CRENÇAS DE AUTOEFICÁCIA

## INTRODUÇÃO

O estudo da personalidade compõe uma área de análise que gera fascínio para o público em geral (Feist, Feist, & Roberts, 2015) porque faz parte do campo de estudo da psicologia que mais considera as pessoas em sua totalidade, como indivíduos e como seres complexos (Schultz & Schultz, 2015).

Para esses autores a personalidade define-se como os aspectos internos e externos, relativamente permanentes do caráter de uma pessoa, que influenciam o comportamento em situações diferentes. Já a autoeficácia, que se desenvolve por meio da habilidade de percepção, *feedback* e reflexão, descreve como o indivíduo regula o seu comportamento quando interage no ambiente (Bandura, 1997). Assim, a percepção de autoeficácia pode permitir que os traços de personalidade inerentes resultem em comportamento (Caprara, Vecchione, Alessandri, Gerbino, & Barbaranelli, 2011). Dentro dessa perspectiva, traz-se à tona dois conceitos que influenciam no comportamento humano, a personalidade com a Teoria dos Traços (John & Srivastava, 1999) e as crenças de autoeficácia com a Teoria Cognitiva Social (Bandura, 2001).

A *American Psychological Association* (APA, 2020) estabelece que a personalidade é uma configuração duradoura de características, composta por traços que são compreendidos por um padrão de comportamentos, atitudes, sentimentos e hábitos no indivíduo. Devido à importância, são várias as teorias que explicam a estrutura e o desenvolvimento da personalidade. O modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (CGFP) é um dos mais respaldados na literatura para a análise dos traços de personalidade, onde se destacam: Abertura, Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade e Neuroticismo. O modelo forcece um conjunto útil de dimensões amplas que caracterizam as diferenças individuais propiciando uma boa resposta para determinar a estrutura da personalidade (Ferguson & Hull, 2018).

A Teoria Cognitiva Social tem como fundamento uma perspectiva agêntica (Bandura, 2001). A autoeficácia surge como uma medida baseada no desempenho da capacidade percebida pelo indivíduo, influenciando na forma de sentir, pensar e no comportamento para que os objetivos sejam alcançados (Bandura, 1997). Diferentemente dos cinco fatores que atribui a personalidade a traços inerentes, a teoria cognitiva social percebe a personalidade como um conjunto de fatores dinâmicos e intrapessoais que motivam e regulam o comportamento (Bandura, 1999). Krskova, Baumann, Breyer, e Wood (2020) perceberam, em colaboração, que a autoeficácia age como um dos princípios da disciplina do aluno, que resulta no aumento do desempenho geral.

Desta maneira, o objetivo geral deste estudo foi o de verificar a relação existente entre os cinco traços de personalidade e a percepção de autoeficácia dos estudantes de graduação em administração do estado do Rio Grande do Sul (RS). Essa análise contribui para a teoria pois, embora existam registros sobre os poderes preditivos dos cinco grandes traços de personalidade e a autoeficácia, apenas um pequeno número de estudos examinou essas variáveis juntas como parte do mesmo modelo conceitual (Stajkovic, Bandura, Locke, Lee, & Sergent, 2018).

A contribuição prática do estudo ocorre pelo fato que os traços de personalidade e as crenças de autoeficácia são preditores de sucesso acadêmico, um tema de grande interesse dos alunos visto o papel principal que terão na sociedade (Stajkovic, Bandura, Locke, Lee, & Sergent, 2018). Além disso, a relevância da pesquisa está em desenvolver um estudo ainda não realizado no Brasil, nem internacionalmente, em larga escala com os estudantes do curso de administração do estado do Rio Grande do Sul (RS) que tenham participado da prova Enade 2018.

## A PERSONALIDADE E A TEORIA DOS TRAÇOS

A personalidade é uma construção latente, complexa, representada por uma combinação de qualidades e características interconectadas do indivíduo (Ferguson & Hull, 2018) que se refere a diferenças individuais nos padrões característicos de pensamento, sentimento e comportamento. O estudo desta temática tem se concentrado em duas grandes áreas: uma em entender as diferenças individuais em características particulares da personalidade, como sociabilidade ou irritabilidade. A outra área busca entender como as várias partes de uma pessoa se reúnem como um todo (APA, 2020).

Os traços da personalidade, por sua vez, contribuem para as diferenças individuais no comportamento, a consistência do comportamento ao longo do tempo e a estabilidade do comportamento nas diferentes situações (Quadro 1). Os traços definem os aspectos essenciais da vida (o sucesso, as realizações, as experiências vivenciadas) já que todas as ações e pensamentos são influenciados diretamente por eles (Schultz & Schultz, 2015) podendo o comportamento disposto pelos traços variar de acordo com as atividades, os meios sociais e o tempo sendo uniformemente coerentes com a característica (Stajkovic, Bandura, Locke, Lee, & Sergeant, 2018).

Quadro 1:

**Modelo da personalidade dos cinco fatores de Costa e McCrae**

Traço da Personalidade	Escore alto	Escore baixo	Descrição do traço
<b>Extroversão</b>	Afetivo Agregador Falante Adora diversão Ativo Apaixonado	Reservado Solitário Quieto Sóbrio Passivo Insensível	Define o nível de interações sociais em que as pessoas se engajam, o quanto buscam estabelecer contato com outras pessoas, se preferem fazer tarefas de forma coletiva ou solitária, se ficam à vontade para falar de si.
<b>Neuroticismo</b>	Ansioso Temperamental Autoindulgente Inseguro Emocional Vulnerável	Calmo Equilibrado Satisfeito consigo Tranquilo Não emocional Resistente	Envolve tendências de como as pessoas reagem emocionalmente a situações. Agrega traços que variam desde estabilidade emocional até a ansiedade, depressão e baixo autoestima. Tendência a experimentar emoções negativas.
<b>Abertura à experiência</b>	Imaginativo Criativo Original Prefere variedade Curioso Liberal	Prático Não criativo Convencional Prefere rotina Não curioso Conservador	É um fator que indica, em um polo, tendência a curiosidade, flexibilidade interesses artísticos, emoções, ideias, e no outro polo, preferência a rotina e menor interesse a novas ideias e valores.
<b>Amabilidade</b>	Gentil Confiante Generoso Aquiescente Flexível Bondoso	Insensível Desconfiado Mesquinho Antagonista Crítico Irritável	Refere-se a qualidade das interações sociais em que os indivíduos se envolvem. Engloba aspectos como a empatia, interesse em promover o bem-estar das demais pessoas, esforço para ajudá-las a superar dificuldades e nível de confiança nos outros
<b>Conscienciosidade</b>	Consciencioso Trabalhador Bem-Organizado Pontual Ambicioso Perseverante	Negligente Preguiçoso Desorganizado Atrasado Sem objetivo Pouco persistente	Engloba persistência, esforço e foco na realização de tarefas relevantes, capacidade de manter a motivação mesmo diante de dificuldades, tendência para antecipar o resultado de ações, busca de meios para alcançar metas e objetivos para o futuro.

Fonte: adaptado de Feist, Feist e Roberts (2015) e Nunes, Zanon e Hutz (2018).

Frente a relevância do tema existe um grande interesse na padronização de uma estrutura fatorial para a análise da personalidade. Com base na concepção e os estudos de Cattell da década de 1940 pesquisadores concordaram sobre uma estrutura para identificar os traços da personalidade composta por cinco fatores ortogonais, mas que, no entanto, não pode ser determinada como única já que outras estruturas continuam sendo estudadas, como as duas dimensões de Eysenck, as 16 dimensões de Cattell (Ferguson & Hull, 2018).

A escolha do CGFP como um modelo de análise deste estudo ocorreu devido a sua ampla aceitação de uso. Isso porque cinco são os traços dominantes que emergiram das técnicas de análise fatorial (Feist, Feist, & Roberts, 2015), porque é uma ferramenta resumida, validada e confiável, que pode ser facilmente preenchida pelos participantes do estudo (Rosenthal, Tsao, Tsuyuki, & Marra, 2016).

O modelo de personalidade é também produto da convergência dos resultados do trabalho desenvolvido por pesquisadores de diferentes épocas, tem se apresentado como a estrutura mais investigada atualmente sendo considerada universal já que foi sendo reconhecida a sua relevância ao ser realizado um grande número de pesquisas que buscaram verificar a relação de diferentes instrumentos de medida de personalidade (Nunes, Zanon & Hutz, 2018).

As considerações anteriormente expostas têm colaborado para um destaque do modelo e a utilização deste em estudos realizados no cenário nacional (Lima *et al.*, 2018) e internacional (Stajkovic, Bandura, Locke, Lee, & Sergent, 2018, Waddell, Nissen, Hale, & Kyle, 2019, Avram, Burtaverde, & Zanzfirescu, 2019, Lau & Jin, 2019, Icekson, Kaplan, & Slobodin, 2020).

## CRENÇAS DE AUTOEFICÁCIA DOS ESTUDANTES

A autoeficácia representa uma avaliação cognitiva ou julgamento das capacidades futuras de desempenho e está relacionada com a capacidade percebida pelo indivíduo de controlar eventos que afetam a sua vida. No entanto, Bandura (2006) aponta que as pessoas que apresentam baixa autoeficácia tendem a ampliar possíveis problemas e ameaças e habitar suas deficiências conforme é apresentado no Quadro 2.

Quadro 2:

### Manifestações da Autoeficácia no indivíduo

Atitude	Nível de Autoeficácia	Sensações e atitudes
Ato de pensar	Baixo sentimento de autoeficácia	Depressão, ansiedade, baixa autoestima e pensamentos pessimistas.
	Elevado sentimento de autoeficácia	Facilita processos cognitivos conduzindo a melhores desempenhos de diversas situações: tomada de decisão, realização acadêmica etc.
Ato de se comportar	Baixa percepção de autoeficácia	As situações vistas como além de suas competências são evitadas; o foco está nas dificuldades pessoais, nos obstáculos que irão encontrar e não na forma de como poderão realizar a tarefa com sucesso.
	Elevada percepção de autoeficácia	As tarefas desafiadoras não vistas como ameaças e são enfrentadas para serem superadas; investem mais e persistem durante mais tempo na execução da tarefa.

Fonte: adaptado de Bandura (2006), Schwarzer e Hallum (2008).

A autoeficácia é uma atribuição que se manifesta internamente no indivíduo e refere-se a comportamentos futuros e prediz o comportamento atual de ação (Schwarzer & Hallum, 2008), funciona como um agente regulador dos processos cognitivos, motivacionais, emocionais e decisivos (DeFeyter, Caers, Vigna & Berings, 2012).

Na realidade dos alunos, trabalhos anteriores sugerem que o apoio dos pais fornece recursos para desenvolver a autoeficácia na tomada de decisões dos filhos em lidar com desafios e dificuldades acadêmicas (Metheny, McWhirter, & O'Neil, 2008), definindo-se a autoeficácia

como uma crença da capacidade de obter sucesso podendo influenciar na interação do aluno com outras pessoas e no seu desempenho acadêmico (Mesidor & Sly, 2016). Schwarzer e Hallum (2008) apontam que o termo autoeficácia indica um construto de domínio específico e geral. O domínio específico ocorre quando uma pessoa pode apresentar diferentes níveis de autoconfiança em diferentes situações. Já a existência de um sentimento de autoeficácia geral ocorre quando existe uma percepção de competência pessoal mais ampla, e estável, a uma variedade de situações ou problemas.

Yusoff (2011) percebeu que o ajuste psicológico positivo de estudantes estava relacionado a autoeficácia e ao apoio social percebido de amigos e de outras pessoas importantes. Mesidor e Sly (2016) compreendem então que os acadêmicos com alto nível de autoeficácia tem melhores relações interpessoais e um desempenho acadêmico superior. Alisic e Wiese (2020), pontaram também aspectos relacionados ao aumento da autoeficácia entre os estudantes que gera uma autogestão mais eficiente das carreiras (Alisic & Wiese, 2020).

No domínio profissional, crenças de eficácia própria e coletiva mostraram-se como um antecedente forte e positivo da satisfação no trabalho de forma que (Klassen & Chiu, 2010). Indivíduos com este perfil lidam de maneira mais eficaz com problemas difíceis, tendem a obter resultados valiosos porque atribuem as suas ações a persistência (Borgogni, Russo, Miraglia, & Vecchione, 2013). Desta forma, com maior autoeficácia, os colaboradores apresentam-se mais confiantes para tratar tarefas laborais e, conseqüentemente, atingem mais facilmente a satisfação (Peng & Mao, 2014).

## **EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE AS RELAÇÕES ENTRE O MODELO DO BIG FIVE E AS CRENÇAS DE AUTOEFICÁCIA**

Pesquisas empíricas tem relacionado os construtos *Big Five* e a Autoeficácia visto a importância deste tipo de análise (Stajkovic, Bandura, Locke, Lee, & Sergeant, 2018, Coco *et al.*, 2019, Zhang *et al.*, 2019, Ezeakabekwe & Nwankwo, 2019, Malik, Williams, Weston, & Barker, 2020).

A personalidade proativa tem sido associada a autoeficácia confirmando que existe um efeito direto, já que a personalidade pró-ativa pode motivar o indivíduo para melhores comportamentos e alcance de resultados (Lin, Lu, Chen, & Chen, 2014).

A autoeficácia surge também com efeito mediador entre os cinco grandes traços de personalidade e o desempenho. Stajkovic, Bandura, Locke, Lee, & Sergeant (2018) apontaram que os cinco grandes traços de personalidade e a autoeficácia se relacionam em todos os domínios de funcionamento e que as cinco grandes características influenciam o desempenho do aluno direta e indiretamente por meio da mediação parcial da autoeficácia. Em síntese, os traços de personalidade são fatores importantes que influenciam a autoeficácia dos indivíduos.

Zhang *et al.*, (2019) também apontaram que a autoeficácia mediou a relação entre os cinco grandes traços de personalidade e o autocontrole que parece ser o elemento central para alcançar o desempenho competitivo ideal.

Ao analisar na literatura os traços da personalidade, especificamente, observou-se alguns resultados. O Neuroticismo está negativamente correlacionado com a Autoeficácia. Já a Extroversão, a Abertura e a Conscienciosidade estão positivamente associadas com a autoeficácia (Judge *et al.*, 2007). Outros estudos identificaram que pessoas com maior pontuação de Conscienciosidade tinham crenças de Autoeficácia mais altas (Brown, Lent, Telander, & Tramayne, 2011).

Abertura, que proporciona visualizar as demandas como desafios a serem enfrentados, amplia o envolvimento das tarefas e a Autoeficácia (Sanchez-Cardona *et al.*, 2012). A Consciência, o Neuroticismo e a Extroversão apresentaram relação significativa com a autoeficácia (Marcionetti & Rossier, 2016). Por fim, a maior Consciência e Extroversão e

menor Neuroticismo ajudam a melhorar a autoeficácia (Brown & Cinamon, 2016).

Desta forma, autores têm relacionado a personalidade e a autoeficácia em segmentos bem específicos: com a reação ao estresse no trabalho (Ezeakabekwe & Nwankwo, 2019), com a percepção do esforço durante o exercício intervalado de alta intensidade (Malik, Williams, Weston, & Barker, 2020), entre outros aspectos.

## DESENVOLVIMENTO DE HIPÓTESES

Nesse trabalho, tendo por base a literatura investigada, são verificadas cinco hipóteses acerca dos construtos personalidade e percepção de autoeficácia.

*H1:* Neuroticismo está negativamente associado a percepção de autoeficácia.

*H2:* Amabilidade está positivamente associado a percepção de autoeficácia.

*H3:* Abertura está positivamente associado a percepção de autoeficácia.

*H4:* Conscienciosidade está positivamente associado a percepção de autoeficácia.

*H5:* Extroversão está positivamente associado a percepção de autoeficácia.

As hipóteses elaboradas deverão ser testadas para que, posteriormente, sejam aceitas ou refutadas. Neste sentido, buscou-se na literatura algumas constatações, tais como, as apontadas por Stajkovic, Bandura, Locke, Lee e Sergent (2018) que sustentam que os cinco grandes traços de personalidade estão de certa forma associados com a autoeficácia. Para tanto, realizou-se uma pesquisa empírica com a metodologia descrita a seguir.

## METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, descritiva, bibliográfica e de levantamento. Tem como modelo de investigação o *Partial Least Squares – Path Modeling (PLS-PM)*, propondo verificar a relação entre os traços de personalidade e a percepção de autoeficácia dos alunos.

### Participantes, população e amostra do estudo

O estudo tem como população 6.226 alunos de administração que obtiveram a nota geral válida no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) edição 2018. Esta prova avalia o rendimento dos concluintes dos cursos de graduação nas Instituições de Ensino Superior (IES) e objetiva aferir o conhecimento em relação aos conteúdos programáticos, o nível de atualização dos estudantes com relação à realidade brasileira e mundial, as habilidades acadêmicas e as competências profissionais desenvolvidas (Brasil, 2019).

A escolha do curso de administração ocorreu por facilidade de acesso aos alunos e aos coordenadores das IES. Já a opção por abordar estudantes que realizaram o Enade se justifica por implicar em alunos que estão ao final do curso e, nesta fase, tendem a já estar mais desenvolvidos em suas competências e habilidades. Isso pode facilitar na percepção de escolhas na vida e crenças pessoais.

O processo de amostragem foi estratificada proporcional geográfica, que é quando há na seleção a retirada de amostras aleatórias simples do tamanho especificado a partir dos estratos da população (Hair Jr., Babin, Money, & Samouel, 2005). O critério geográfico teve como parâmetro as sete mesorregiões do RS: Nordeste, Noroeste, Centro Ocidental, Centro Oriental, Metropolitana, Sudoeste, e Sudeste, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (Brasil, 2017). Desta forma, a mesorregião que possui mais alunos participantes do exame Enade teve maior representação na amostra.

Como regra geral, na amostra deve haver, no mínimo, cinco vezes mais observações do que o número de variáveis a serem analisadas e o tamanho mais aceitável da amostra teria uma

proporção de dez para um (Hair Jr., Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009). Assim, considerando-se que o instrumento de pesquisa deste estudo tem 54 variáveis analisadas, 10 observações por variável, tem-se  $54 \times 10 = 540$ . A amostra deste estudo foi constituída por 639 alunos do curso de administração que realizaram o teste Enade 2018, atendendo assim o critério de amostra mínima.

### **Instrumento de coleta de dados**

O questionário de pesquisa buscou caracterizar os participantes e avaliar as escalas com as variáveis de interesse deste estudo. Os dados sociodemográficos incluíram informações sobre: sexo, estado civil, etnia, ano de ingresso no curso, escolaridade dos pais.

O Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade foi elaborado originalmente por Jonh, Donahue e Kentle (1991), na língua inglesa. O *Big Five Inventory* é uma ferramenta usada para medir os cinco grandes traços de personalidade (APA, 2020) definida como uma medida de auto-relato breve, eficiente e flexível que avalia a personalidade quando não há necessidade de diferenciação entre as facetas individuais. Possui 44 itens que devem ser respondidos através de uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos: 1 = Discordo Totalmente, 2 = Discordo em parte, 3 = Nem concordo nem discordo, 4 = Concordo em parte, 5 = Concordo Totalmente. As dimensões do IGFP-5 descrevem um grande número de características mais específicas. A seguir exemplos de itens: Abertura = “É original, tem sempre novas ideias”, Conscienciosidade = “É minucioso, detalhista no trabalho”, Extroversão = “Gera muito entusiasmo”, Amabilidade = “Gosta de cooperar com os outros”, e Neuroticismo = “Preocupa-se muito com tudo”.

A Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP) foi desenvolvida por Schwarzer e Jerusalem (1995), sendo um instrumento unidimensional de autorrelato com 10 itens formulados no sentido positivo e respondidos através da escala *Likert*. Um exemplo de item da EAGP é “Sempre posso resolver os problemas difíceis se me empenhar bastante”. A escala pretende avaliar o sentimento geral de competência pessoal para lidar eficazmente perante uma variedade de situações de estresse (Araújo & Moura, 2011). Valores elevados na escala indicam um nível maior de autoeficácia. Cada questão possui quatro pontos de resposta: 1 = “Não é verdade a meu respeito”; 2 = “É dificilmente verdade a meu respeito”; 3 = “É moderadamente verdade a meu respeito”; e 4 = “É totalmente verdade a meu respeito”.

### **Procedimentos**

A aplicação do instrumento ocorreu em 2018 e 2019, presencialmente e por e-mail, através do encaminhamento, aos alunos, do *link* do questionário desenvolvido na plataforma *Google Docs Survey*. Os dados dos questionários foram tabulados em planilha eletrônica e analisados no *software SmartPLS* (versão 3.0).

A presente pesquisa se utilizou do método *Propensity Score Matching (PSM)* que serviu para a definição dos 639 alunos que compõe a amostra do estudo. Primeiramente, considerou-se duas Bases de Dados (BDs): a BD1 que teve origem a partir dos questionários respondidos pelos alunos das IES (dados de personalidade e crenças de autoeficácia) e a BD2 que se originou dos microdados do Enade. Desta maneira, os BDs 1 e 2 continham questões sociodemográficas e institucionais iguais, tais como, estado civil, escolaridade do pai, escolaridade da mãe, sexo, cor, tipo de escola de ensino médio, modalidade cursada no ensino médio, ano de ingresso na graduação, data de nascimento, cidade, instituição pública ou privada, código da instituição. Estas questões serviram para a formação do *score*.

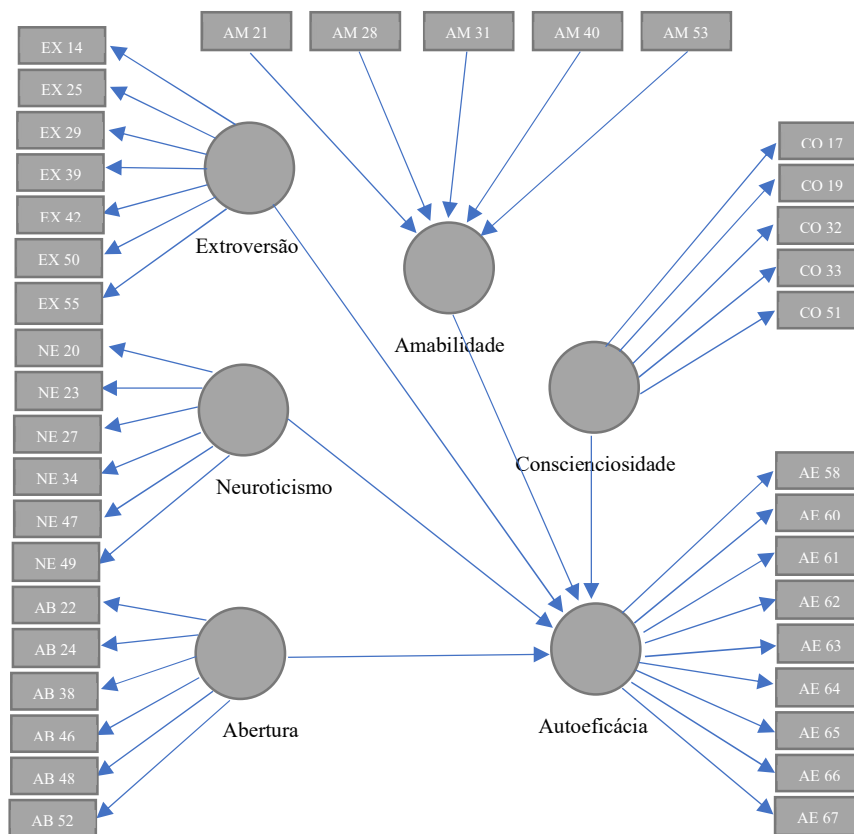
Na segunda etapa, tendo por base o *score*, foi realizado o pareamento dos dados. Buscou-se identificar na base de dados 2 indivíduos com o mesmo *score* da base de dados 1.

No caso de mais de um indivíduo na BD2, com um mesmo score da BD1, foram excluídos da amostra. Com o procedimento do PSM, mesmo sem a identificação pessoal do respondente, foi possível localizar um mesmo discente nas duas bases de dados e complementar as informações. Com isso foi possível proporcionar maior veracidade aos dados coletados já que em momentos distintos o aluno respondeu igualmente aos dois instrumentos. Assim, a amostra ficou composta por 639 questionários pareados entre as duas bases de dados (*scores* idênticos).

Também fez parte do documento informações sobre os pesquisadores, esclarecimento sobre a natureza da pesquisa, instruções sobre o preenchimento, a garantia de confidencialidade e anonimato na participação do estudo. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Humana (CAAE 13850518.40000), da Universidade Federal de Santa Maria, aonde os pesquisadores estão vinculados.

## RESULTADOS

Após realizar a estimação inicial do modelo *PLS-PM*, procedeu-se aos devidos ajustes com a exclusão de variáveis que apresentaram baixa carga fatorial dentro de cada construto. Dessa forma, o modelo final estimado ficou constituído de 38 variáveis manifestas conforme apresentado na Figura 1.



**Figura 1.** Modelo final estimado na relação entre Traços de Personalidade e Autoeficácia  
Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Ao ser analisada a Figura 1, verifica-se que cada um dos traços de personalidade, assim como também a autoeficácia, ficaram compostos por no mínimo 5 variáveis manifestas garantindo um modelo super-identificado.



A Tabela 1 apresenta os coeficientes de caminho estimados no relacionamento dos traços de personalidade => autoeficácia. Os coeficientes estimados são os betas obtidos por meio do método dos mínimos quadrados parciais. Também são relatados os valores do *Variance Inflation Factor*, o tamanho do efeito e o Intervalo de Confiança (95%) para os coeficientes e caminho.

Tabela 1:

**Coefficientes estimados por equações estruturais pelo método dos mínimos quadrados parciais (PLS -PM) e os respectivos intervalos de confiança (IC 95%)**

Construto	Coef.	Erro padrão	Teste t	p-valor	VIF	$f^2$	IC 95%
Extroversão	0,111	0,040	2,798	0,005	1,246	0,014	[ 0,038; 0,192]
Amabilidade	0,082	0,053	1,545	0,122	1,288	0,007	[-0,025; 0,195]
Conscienciosidade	0,140	0,044	3,159	0,002	1,214	0,022	[ 0,227; 0,055]
Neuroticismo	- 0,175	0,034	-5,128	0,000	1,033	0,041	[-0,246; -0,110]
Abertura	0,295	0,043	6,888	0,000	1,271	0,093	[ 0,207; 0,377]

[R<sup>2</sup> = 0,263    R<sup>2</sup> ajustado = 0,258    Q<sup>2</sup> = 0,252]

Observa-se na Tabela 1 que apenas o traço de personalidade Amabilidade não apresenta uma relação significativa com o conceito de autoeficácia. O traço de personalidade Abertura (0,295) fica em destaque por apresentar a relação mais forte com a Autoeficácia, seguido pelo traço Neuroticismo (-0,175), Conscienciosidade (0,140) e Extroversão (0,111). Tais relações são significativas estatisticamente. O traço Neuroticismo foi o único que apresentou uma relação negativa com a Autoeficácia, assim maiores níveis de neuroticismo tendem a reduzir a percepção de autoeficácia.

**Avaliação do modelo estrutural**

A avaliação do modelo estrutural permite a adequada interpretação dos coeficientes de caminhos nas relações causais e preditivas entre os construtos analisados. Nesse aspecto são considerados os indicadores de colinearidade medidos pelo *Variance Inflation Factor* (VIF) que verifica o grau que o erro padrão foi afetado devido à presença de colinearidade entre os construtos, o tamanho do efeito ( $f^2$ ) usado para verificar quanto o construto é útil para o modelo estrutural, a relevância preditiva ( $Q^2$ ), e o coeficiente de determinação ( $R^2$ ).

Para os construtos exógenos, os valores obtidos para o VIF foram no máximo 1,288 e não identificam potenciais problemas de colinearidade na estimativa dos erros padrões. Quanto ao tamanho do efeito destaca-se que todos os traços apresentam efeito pequeno. Os indicadores de determinação ( $R^2$ ) e previsão ( $Q^2$ ) são próximos e indicam relevância significativa tanto na explicação como na previsão do construto endógeno.

**Avaliação do modelo de mensuração**

Para avaliar o modelo de mensuração utilizar-se-á a análise da consistência interna medida pelo Alfa de Cronbach (1951), a confiabilidade congênica, também conhecida como confiabilidade composta ou Rho de Jöreskog (1971), validade convergente, e a validade discriminante.

A confiabilidade interna é uma medida usada para avaliar a consistência interna de um conjunto de variáveis manifestas, ou seja a consistência interna do construto. Na Tabela 2 observa-se que todos dos traços de personalidade apresentaram consistência interna aceitável,

acima de 0,700. Esses valores são consistentes com os valores da confiabilidade composta de Jöreskog (1971) acima de 0,810.

Pode-se constatar na Tabela 2, na última coluna, que se tem a variância média extraída (AVE) das variáveis manifestas do construto. Considerando que a escala adotada para este estudo compreende uma versão curta, os autores alertam que esta pode ser menos confiável e válida se comparada a versão completa. Desta maneira, os resultados de consistência interna da estrutura fatorial da versão curta podem revelar, de forma geral, a necessidade de haver certa precaução na interpretação das cargas fatoriais e da variância média extraída. Porém, destaca-se que neste estudo os traços de personalidade e a autoeficácia apresentaram  $AVE > 0,50$ . Enquanto o Alfa de Cronbach é baseado na matriz de variância-covariância das variáveis, o Rho de Jöreskog é baseado nas cargas fatoriais, assim, serve também como um indicador de validade convergente.

Tabela 2:

**Consistência interna e variância média extraída**

Construto	Orientação	Variáveis	Alfa	Rho	AVE
			Cronbach	Jöreskog	
Extroversão	Reflexivo Exógeno	7	0,776	0,843	0,535
Amabilidade	Reflexivo Exógeno	5	0,706	0,812	0,535
Conscienciosidade	Reflexivo Exógeno	5	0,712	0,810	0,500
Neuroticismo	Reflexivo Exógeno	6	0,722	0,812	0,551
Abertura	Reflexivo Exógeno	6	0,746	0,830	0,548
Autoeficácia	Reflexivo Endógeno	9	0,791	0,857	0,506

A validade discriminante é entendida como um indicador que mostra quanto a dimensão é distinta das demais dimensões em função dos padrões empíricos (Hair Jr. *et al.*, 2009). Chin (1998) destaca que uma maneira de se verificar a validade discriminante é utilizando as cargas fatoriais cruzadas (*cross loading*). Assim as variáveis observadas devem apresentar cargas fatoriais mais elevadas nos seus construtos do que nos outros construtos. Todos os construtos exógenos atendem ao critério de Chin (1998) o que confere a validade discriminante aos mesmos.

De acordo com Fornell-Larcker (1981), a validade discriminante pode ser avaliada comparando-se a quantidade de variância capturada pelo construto ( $AVE \xi_j$ ) e a variância compartilhada com os outros construtos ( $\phi_{ij}$ ). Assim, os níveis de raiz quadrada da AVE para cada construto devem ser maiores que a correlação com os outros construtos,  $\sqrt{AVE \xi_j} > \phi_{ij}$ ,  $\forall i \neq j$ , ou de forma diferente, os níveis da AVE, apresentado na diagonal principal em negrito na Tabela 3, para cada construto, devem ser maiores que a correlação quadrada envolvendo os outros construtos,  $AVE \xi_j > \phi_{ij}^2$ .

As correlações ao quadrado estão localizadas acima da diagonal principal, na Tabela 3. Os valores da diagonal principal da Tabela 3 identificam que a validade discriminante é plenamente satisfeita pelo critério de Fornell-Larcker (1981). Uma maneira alternativa de verificar a validade discriminante é através da matriz HTMT proposta por Henseler, Ringle & Sarstedt (2015). A matriz de correlação HTMT (*Heterotrait-monotrait ratio*) é considerada uma formulação mais consistente para avaliar a validade discriminante, seus valores são apresentados abaixo da diagonal principal na Tabela 3. Resultados próximos a 1,00 para a matriz HTMT indicam falta de validade discriminante.

Tabela 3:

**Matriz de Fornell-Larcker<sup>(a)</sup> e matriz de correlação HTMT<sup>(b)</sup>**

Construtos	Extr.	Amab.	Cons.	Neur.	Aber.	Auto.
Extroversão	<b>0,535</b>	0,110	0,076	0,014	0,130	0,093
Amabilidade	0,312	<b>0,535</b>	0,119	0,019	0,123	0,087
Conscienciosidade	0,236	0,355	<b>0,500</b>	0,015	0,091	0,096
Neuroticismo	0,174	0,159	0,168	<b>0,551</b>	0,002	0,053
Abertura	0,349	0,427	0,326	0,027	<b>0,548</b>	0,171
Autoeficácia	0,289	0,350	0,332	0,247	0,474	<b>0,506</b>

(a, b) Na diagonal principal (em negrito) é apresentado a variância média extraída; Os valores acima da diagonal principal são as correlações ao quadrado entre todos os construtos ( $AVE \xi_j > \phi_{ij}^2$ ); os valores abaixo da diagonal principal são as correlações da matriz HTMT.

Henseler, Ringle e Sarstedt (2015) sugerem que valores abaixo de 0,85 indicam validade discriminante para o construto. Henseler, Ringle & Sarstedt (2015) destacam que a correlação HTMT entre dois construtos é a média das correlações *heterotrait-heteromethod* (correlações de indicadores entre os construtos medindo diferentes fenômenos), em relação à média das correlações *monotrait-heteromethod* (correlações de indicadores dentro do mesmo construto). Uma vez que existem duas submatrizes *monotrait-heteromethod*, toma-se a média geométrica das suas correlações médias, ou seja, a raiz quadrada do produto das correlações médias.

Os valores da matriz HTMT apresentados na Tabela 3 identificam que a maior razão das correlações foi de 0,427, entre os construtos Abertura e Amabilidade, esse valor é bem abaixo do limite de 0,850 recomendado por Henseler, Ringle & Sarstedt (2015). Dessa forma a matriz HTMT ratifica os resultados sugeridos pelo critério de Fornell-Larcker.

Com base nos resultados apresentados e nas avaliações do modelo estrutural e de mensuração, tem-se que as hipóteses *H1*, *H3*, *H4* e *H5* foram aceitas. Desta maneira, o traço de personalidade Amabilidade (*H2*) não está associado a percepção de autoeficácia, sendo a única hipótese rejeitada neste estudo.

## DISCUSSÃO DO ESTUDO

O presente estudo buscou verificar a relação entre os traços de Personalidade e a Autoeficácia. Dentre os cinco fatores estudados, os resultados indicam que o traço de personalidade Abertura (0,295) merece destaque uma vez que se apresentou mais fortemente, e significativamente, associado ao construto de Autoeficácia.

Em análise as hipóteses do estudo, os resultados confirmaram o que aponta a literatura sobre a relação do traço Neuroticismo (-0,175) com a Autoeficácia que se apresentou negativamente associada. Grande parte dos estudos científicos apontam a relação negativa entre os dois fatores (Lima *et al.*, 2018, Piechurska-Kuciel, 2019) e consideram que os efeitos nefastos da instabilidade emocional não corroboram na concepção pessoal de autoeficácia (Lent & Brown, 2013), já que os indivíduos que possuem as características deste traço são propensos a sofrimento e tem um incremento nos níveis de ansiedade e isso, portanto, conduz a redução da autoeficácia (Wang *et al.*, 2014).

Destaca-se que crenças de autoeficácia sugerem que o indivíduo tenha percepção da capacidade de enfrentar diferentes situações da vida, superar e persistir adequadamente ao enfrentamento, e como resultado, possivelmente obterá um melhor desempenho. Então, de forma prática, indivíduos com um escore alto de Neuroticismo (ansiosos, inseguros, vulneráveis) tenderiam a ter dificuldades com este tipo de comportamento, de autoeficácia. Desta maneira, foi aceita e confirmada a Hipótese 1 do estudo.

Em análise ao traço Amabilidade (0,082), foi o único fator que não apresentou uma associação válida com a Autoeficácia, resultado também encontrado por Lima *et al.* (2018). Kim *et al.* (2016) compartilha com este resultado e estabelece uma relação positiva da amabilidade/socialização com sintomas de depressão. Já Caprara, Alessandri, Di Giunta, Panerai e Eisenberg (2009), ao contrário, apontaram uma relação válida entre a Amabilidade e a Autoeficácia e constataram que as características de Amabilidade colaboram para a inserção do indivíduo em tarefas diferenciadas que, ao dominar as novas atividades, pode aumentar a sua autoeficácia.

Desta maneira, as variáveis Neuroticismo e Amabilidade associaram-se direta e indiretamente a sintomas depressivos segundo apontam Lima *et al.* (2018). Isso pode ser consequência, possivelmente, das atitudes de pessoas mais amáveis, generosas, preocupadas, disponíveis para ajudar os outros, que podem absorver problemas que não sejam os seus e, com isto, podem sentir-se preocupadas e deixar de viver a própria vida. Esta situação pode interferir na saúde emocional e psicológica do indivíduo futuramente. Desta maneira, a Hipótese 2 foi rejeitada.

O traço Abertura (0,295), apresentada na terceira hipótese do estudo, manteve uma relação de destaque, a mais forte desta pesquisa, apresentando-se positivamente associada a percepção de Autoeficácia. O resultado encontrado alinha-se com os estudos de Sanchez-Cardona *et al.* (2012) e Lima *et al.* (2018) que expuseram que a Abertura a experiências proporciona a percepção de novas demandas, gerando aprendizado.

Essa relação pode ser justificada também pelo fato de que indivíduos com alto nível de Abertura estão dispostos a experimentar situações diferentes, a buscar novas experiências aceitando explorar o desconhecido. A tendência a criatividade, a terem interesse amplo, bem como também, de acreditarem em sua capacidade pessoal de realizar uma tarefa específica com sucesso colabora para este resultado. Isso faz com que aumentem os níveis de engajamento e uma possível busca proativa pelo desempenho. Assim a Hipótese 3 apresentou-se como aceita.

A relação com a Autoeficácia apresentada pelo traço Conscienciosidade (0,140) parece ser bem fundamentada na literatura. Neste estudo a relação apresentou-se como significativa e positiva. Brown, Lent, Telander e Tramayne (2011) encontraram que a Conscienciosidade conduz a melhores desempenhos, promovendo um elevado sentimento de autoeficácia. Adicionalmente, pessoas com alto nível de Conscienciosidade são consideradas mais organizadas, persistentes, motivadas, trabalhadoras, pontuais e ambiciosas (Noronha, Mansão, & Nunes, 2012).

Portanto, acredita-se que pessoas Conscienciosas possuem um melhor ajuste psicológico, lidam melhor com a gestão do estresse e da tolerância, e apresentam comportamentos de saúde. Isso, por sua vez, ajuda para o enfrentamento, com mais facilidade, das atribuições diárias oriundas dos diferentes papéis que desempenham no domínio acadêmico e pessoal. Assim, a Conscienciosidade pode intermediar a capacidade de enfrentamento de problemas para a obtenção de resultados (Lima *et al.* 2018). Aceitou-se então a Hipótese 4 do estudo.

O traço Extroversão (0,111) manteve relação positiva, porém a mais fraca, com a Autoeficácia. A Extroversão pode desenvolver um efeito positivo quando se relaciona ao entusiasmo, alto nível de energia e desejo de aprender (Poropat, 2009), podendo melhorar a ação de indivíduos nas tarefas uma vez que estes podem se sentir com maior motivação (Lima *et al.*, 2018). Porém as características relacionadas a extroversão, a satisfação excitante com a vida, a sociabilidade e entusiasmo, alegria, tudo pode interferir na preferência de atividades sociais e prejudicar no esforço, no estudo e na concentração (Ambiel, Noronha, & Nunes, 2012).

Desta maneira, pessoas mais extrovertidas são mais ativas, divertidas e comunicativas e podem estar mais voltadas à socialização de atividades. Embora sejam características

consideradas boas, podem interferir na capacidade de estudo e concentração do indivíduo e, com isso, prejudicar a percepção de autoeficácia e possivelmente o desempenho. Portanto, a Hipótese 5 do estudo foi aceita.

## CONCLUSÃO

A pesquisa oportunizou uma reflexão sobre o âmbito teórico e prático do estudo uma vez que possibilitou uma compreensão mais precisa da relação entre a personalidade e as crenças de autoeficácia, principalmente considerando uma análise em grande escala dos estudantes de administração do RS.

Compreende-se que algumas características específicas de personalidade tendem a estar associadas a crença que o indivíduo tem na própria capacidade de lidar com as demandas do seu cotidiano. Desta forma, constata-se que as características Abertura, Extroversão, Neuroticismo e Conscienciosidade contribuem para a percepção do aluno da capacidade de obter sucesso pessoal, profissional e controle de atividades que afetam a sua vida podendo também otimizar o resultado dos indivíduos em suas ações escolares.

Considera-se como uma limitação do estudo o fato de que a pesquisa foi conduzida com uma amostra homogênea de acadêmicos oriundos apenas de um curso, o que pode dificultar a generalização dos resultados. Além disso, o estudo não permitiu a identificação profunda do efeito de cada um dos traços de personalidade na crença de autoeficácia.

O fato do o estudo ter sido realizado apenas de forma transversal apresenta-se como um limitador já que esta relação pode sofrer oscilações durante o percurso acadêmico do aluno. Sugere-se que sejam realizadas pesquisas em diferentes momentos, tais como, no ingresso e na conclusão do curso do aluno a fim de que seja verificado o efeito da academia na relação apresentada. Recomenda-se agregar ao estudo a análise de outras variáveis, tais como, o locus de controle e a autoestima que são consideradas pela literatura como recursos pessoais importantes que contribuem para comportamentos.

Apesar das limitações apresentadas, compreende-se que o estudo apresentou novas evidências sobre as maneiras pelas quais os traços de personalidade interagem com as crenças de autoeficácia dos alunos. Por fim, sugere-se que os acadêmicos desenvolvam treinamentos psicológicos e elaborem planos para terem ascensão nos aspectos relacionados a autoconfiança para melhores resultados acadêmicos e, assim, poderem converter suas intenções em ações e comportamentos.

## REFERÊNCIAS

- Alisic, A., & Wiese, B. S. (2020). Keeping an insecure career under control: The longitudinal interplay of career insecurity, self-management, and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103431
- Avram, E., Burtaverde, V., Zanfrescu, A. The incremental validity of career adaptability in predicting academic performance. ***Social Psychology of Education***, v. 22, p. 867-882, 2019.
- Ambiel, R. A. M., Noronha, A. P. P., & Nunes, M. F. O. (2012). Interesses profissionais e personalidade: um aporte para a integração dos construtos. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 191-201.
- American Psychological Association*. APA. (2020). Dictionary of Psychology: *personality*. Retirado de <https://dictionary.apa.org/personality>.
- Araújo, M., & Moura, O. (2011). Estrutura Factorial da General Self-Efficacy Scale (Escala de Auto-Eficácia Geral) numa amostra de professores portugueses. I.S.P.A. - *Laboratório de*

*Psicologia*, 9 (1), 95-105. Retrieved from <http://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/3454>

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, EUA: Freeman.

Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory of Personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (2 ed., pp.154-196). New York, EUA: The Guilford Press.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.1

Bandura, A. (2006). Adolescent Development from an Agentic Perspective. In F. Pajares, & T. Urdan (Eds.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (pp. 1-43). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.

Borgogni, L., Russo, S. D., Miraglia, M., & Vecchione, M. (2013). The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work European. *Review of Applied Psychology*, 63 (3), 129-136. doi: 10.1016/j.erap.2012.08.007

Brasil. Ministério da Economia. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2017). *Divisão Regional do Brasil*. Retirado de <https://www.ibge.gov.br/geociencias/organizacao-do-territorio/divisao-regional>

Brasil. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2019). *Enade 2018 - Relatório Síntese de Área Administração*, Brasília. Retirado de <http://portal.inep.gov.br/web/guest/relatorios>

Brown, S. D., Lent, R. W., Telander, K., & Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), 81-90. doi: 10.1016/j.jvb.2010.11.009

Brown D., & Cinamon R. G. (2016). Personality traits' effects on self-efficacy and outcome expectations for high school major choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, 343-361. doi: 10.1007/s10775-015-9316-4

Caprara, G. V., Alessandri, G., Di Giunta, L., Panerai, L., & Eisenberg, N. (2009). The contribution of agreeableness and self-efficacy beliefs to prosociality. *European Journal of Personality*, 24 (1), 36-55. doi: 10.1002/per.739

Caprara, G. V., Vecchione, M., Alessandri, G., Gerbino, M., & Barbaranelli, G. (2011). The contribution of personality traits and self-efficacy beliefs to academic achievement: a longitudinal study. *British Journal of Educational Psychology*, 81 (1), 78-96. doi: 10.1348/2044-8279.002004

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.). *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Coco M., Guerrero C. S., Di Corrado D., Ramaci T., Maci T., Pellerone M., et al. (2019). Personality traits and athletic young adults. *Sport Sciences for Health*, 15, 435-441. doi: 10.1007/s11332-019-00551-3

Cronbach, J. L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Madison. Psychometrika*, 16 (3), 297-334. doi: 10.1007/BF02310555

DeFeyter, T., Caers, R., Vigna, C., & Berings, D. (2012). Unraveling the impact of the Big Five personality traits on academic performance: The moderating and mediating effects of self-efficacy and academic motivation. *Learning and Individual Differences*, 22 (4), 439-448. doi: 10.1016/j.lindif.2012.03.013

Ezeakabekwe, S. U., & Nwankwo, E. A. (2019). Correlate of Personality Traits, Self-Efficacy And Work Copping Among Police Personnel: The Need For Psychotherapy Services For Police Personnel In Awka Metropolis. *International Journal for Psychotherapy in Africa*, 4 (1), 164-179. Retrieved from <https://journals.ezenwaohaetorc.org/index.php/IJPA/article/view/967>

Feist, J., Feist, G. J., Roberts, T. (2015). *Teorias da Personalidade*. (8. Ed.). Porto Alegre, RS: AMGH.

- Ferguson, S. L., & Hull, D. M. (2018). Perfis de personalidade: usando análise de perfil latente para modelar tipologias de personalidade. *Personalidade e diferenças individuais*, 122, 177-183. doi: 10.1016 / j.paid.2017.10.029
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50. doi: 10.2307/3151312
- Hair Jr., J. F., Babin, B., Money, A. H., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre, RS: Bookman.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R., Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. (6 Ed.). Porto Alegre, RS: Bookman.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43 (1), 115-135. doi: 10.1007/s11747-014-0403-8
- Horney, K. (1950). *Neurosis and human growth*. New York, EUA: Norton.
- Icekson, T., Kaplan, O., Slobodin, O. (2020) Does optimism predict academic performance? Exploring the moderating roles of conscientiousness and gender. *Studies in Higher Education*, 45 (3), 635-647.
- John, O., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory - Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The big-five trait taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.). *Handbook of personality: theory and research*, (2nd ed., pp. 102-138). New York, EUA: Guilford Press.
- Jöreskog, K. G. (1971). Statistical analysis of sets of congeneric tests. *Psychometrika*, 36 (2), 109-133. doi: <https://doi.org/10.1007/BF02291393>
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 107-127. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.107
- Krskova, H., Baumann, C., Breyer, Y., & Wood, L. N. (2020). The skill of discipline – measuring F.I.R.S.T discipline principles in higher education. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. doi: 10.1108/HESWBL-10-2019-0128
- Lau, K. H., Jin, Q. (2019). ‘Chinese students’ group work performance: does team personality composition matter? *Journal Education + Training*, 61, 3, 290-309.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60 (4), 557-568. doi: 10.1037/a0033446
- Lima, M. P., Signorelli, L., Huerto, M. L. D., Castro, T. G., Oliveira, M. Z., & Irigaray, T. Q. (2018). Lócus de Controle, Personalidade, Autoeficácia e Aspectos Emocionais em Aspirantes A Piloto. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19 (2), 157-167. doi: 10.26707/1984-7270/2019v19n2p157
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), 741-756. doi: 10.1037/a0019237
- Lin, S-H., Lu, W. C., Chen, M-Y., & Chen, L. H. (2014). Association between proactive personality and academic self-efficacy. *Current Psychology*, 33 (4), 600-609. doi: 10.1007/s12144-014-9231-8
- Malik, A. A., Williams, C. A., Weston, K. L., & Barker, A. R. (2020). Influence of personality and self-efficacy on perceptual responses during high-intensity interval exercise in adolescents. *Journal of Applied Sport Psychology*. doi: 10.1080/10413200.2020.1718798.

- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2016). Global life satisfaction in adolescence: the role of personality traits, self-esteem, and self-efficacy. *Journal Individual Differences*, 37, 135-144. doi: 10.1027/1614-0001/a000198
- Metheny, J., McWhirter, E. H., & O'Neil, M.E. (2008). Measuring perceived teacher support and its influence on adolescent career development. *Journal of Career Assessment*, 16 (2), 218-237. doi: 10.1177/1069072707313198
- Mesidor, J. K., & Sly, K. F. (2016). Factors that Contribute to the Adjustment of International Students. *Journal of International Students*, 6 (1), 262-282. Retrieved from <https://www.ojed.org/index.php/jis/article/view/569/475>
- Noronha, A. P. P., Mansão, C. S. M., & Nunes, M. F. O. (2012). Interesses Profissionais e Personalidade: análise correlacional a partir do ATPH e BFP. *Atualidades em Psicologia*, 26 (113), 73-86. Retrieved from <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidades/article/view/2167/2128>
- Nunes, C. H. S. S., Zanon, C., & Hutz, C. S. (2018). Avaliação da personalidade a partir de teorias fatoriais de personalidade. In: C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini. (Org.). *Avaliação psicológica da inteligência e da personalidade* (pp. 217-232). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Peng, Y., & Mao, C. (2014). The impact of person-job fit on job satisfaction: the mediator role of Self efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805-813. doi: 10.1007/s11205-014-0659-x
- Piechurska-Kuciel, E. (2019). Mediation effect of self-efficacy in the relationship between neuroticism and L2 attainment. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 1-13. doi: 10.1080/01434632.2019.1684929
- Rosenthal, M., Tsao, N. W., Tsuyuki, R. T., & Marra, C. A. (2016). Identifying relationships between the professional culture of pharmacy, pharmacists' personality traits, and the provision of advanced pharmacy services. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 12(1), 56-67. doi: 10.1016 / j.sapharm.2015.05.003
- Sanchez-Cardona, I., Rodriguez-Montalban, R., Acevedo-Soto, E., Lugo, K. N., Torres-Oquendo, F., & Toro-Alfonso, J. (2012). Self-efficacy and openness to experience as antecedent of study engagement: An exploratory analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 2163-2167. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.05.446
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2015). *Teorias da Personalidade*. 3. Ed. São Paulo, SP: Cengage Learning.
- 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.
- Schwarzer, R. & Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses. *Applied Psychology*, 57 (s1), pp. 152-171. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x
- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., Sergent, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality and Individual Differences*, 120, 238-245. doi: 10.1016/j.paid.2017.08.014
- Wang, Y., Yao, L., Li, L., Yang, X., Wu, H., Wang, J., Wang, L. (2014). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship Between Big Five Personality and Depressive Symptoms Among Chinese Unemployed Population: A Cross-Sectional Study. *BMC Psychiatry*, 14 (1), 1-8. doi: 10.1186/1471-244X-14-61
- Waddell, J. J, Nissen, L. M, Hale, A. R, Kyle, G. Using the big five inventory to evaluate the personality traits of Australian pharmacists. *Int J Pharm Pract*. 2020;28(3):275-281. doi:10.1111/ijpp.12597



- Yusoff, Y. M. (2011). Self-Efficacy, Perceived Social Support, and Psychological Adjustment in International Undergraduate Students in a Public Higher Education Institution in Malaysia. *Journal of Studies in International Education*, 16 (4), 353-371. doi: 10.1177/1028315311408914
- Zhang G., Chen, X., Xiao, L., Li, Y., Li, B., Yan, Z., Guo, L., Rost, D. H. (2019). The Relationship Between Big Five and Self-Control in Boxers: A Mediating Model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1690. doi:10.3389/fpsyg.2019.01690