

MEDIDAS EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: DESENVOLVIMENTO, USOS E APLICAÇÕES EM PESQUISA E INTERVENÇÃO

Ronaldo Pilati¹

A construção, desenvolvimento e uso de medidas são atividades necessárias para a pesquisa e a intervenção em psicologia organizacional e do trabalho. No Brasil, já há muitos anos, observa-se o desenvolvimento e a validação de medidas nesse campo. Essas dizem respeito à diferentes níveis de análise. Nesse contexto, a presente mesa procura relatar e discutir sobre a construção e o uso de medidas em psicologia organizacional e do trabalho.

MEDIDAS EM EQUIPES DE TRABALHO

Kátia Puente²

Os resultados do desempenho de equipes de trabalho interessam a pesquisadores e gestores organizacionais. A literatura da área aponta que, além de adotar indicadores concretos como número de peças produzidas ou quantidade e qualidade do trabalho realizado pela equipe, outros devem ser levados em conta. Um dos indicadores afetivos mais frequentemente adotados é a satisfação. A sua legitimidade é defendida argumentando que resultados afetivos positivos do desempenho das equipes favorecem a sobrevivência destas no ambiente organizacional. Logo, a equipe tende a se manter como unidade de trabalho ao longo do tempo e os seus membros a permanecer vinculados a ela. Tendo em vista o enunciado, considerou-se que a adaptação de uma escala de mensuração da satisfação com as equipes de trabalho é uma contribuição relevante para este campo do conhecimento. Foi detectado na literatura o desenvolvimento de uma escala de avaliação da satisfação com a equipe de trabalho composta por 9 itens respondidos em escala Likert de concordância. O presente trabalho consiste nos resultados do processo de validação psicométrica da mencionada escala. Os nove itens foram traduzidos e aplicados a 108 respondentes para investigação preliminar. Os resultados iniciais evidenciaram quatro itens problemáticos pelo que sua redação foi revisada. Uma vez introduzidas algumas mudanças, realizou-se uma segunda aplicação a 113 respondentes, membros de 28 equipes de trabalho. Com estes dados foi investigada, em primeira instância, a fatorabilidade da escala. O número adequado de fatores a extrair foi definido utilizando a análise paralela de Horn e o teste de scree de Cattell que evidenciaram a pertinência de reter dois fatores. Esta extração realizou-se utilizando o método PAF que mostrou ausência de itens complexos. Contudo, uma cuidadosa análise do conteúdo dos itens do segundo fator revelou que focavam um construto diferente da satisfação. Indagavam a respeito das crenças gerais do sujeito sobre as equipes de trabalho. O valor do alfa de Cronbach da escala de satisfação, composta de 5 itens, foi 0,87 e a média aritmética da correlação item-total foi 0,70 enquanto o alfa de Cronbach da escala de crenças na efetividade das equipes de trabalho, composta de 4 itens foi 0,75, e a média aritmética da correlação item-total foi 0,57. A correlação entre estes fatores foi 0,26. A partir destes dados concluiu-se que a tradução da escala original de satisfação introduziu mudanças no conteúdo de

¹ Coordenador. Sociedade Brasileira de Psicologia. Organizacional e do Trabalho (SBPOT) e Instituto de Ciências do Trabalho (ICTr). rpilati@ictr.com.br

² Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília

alguns itens de forma que passaram a focar nas crenças com a equipe de trabalho. Tendo em vista que são construtos teoricamente diferenciáveis, devem ser tratados como duas escalas. Ainda assim, reconhece-se a necessidade de realização de mais estudos para confirmar a estabilidade da estrutura fatorial identificada. A contribuição decorrente da realização deste trabalho constitui oferecer aos pesquisadores interessados no estudo da efetividade das equipes de trabalho e aos gestores organizacionais duas ferramentas válidas e confiáveis que permitem mensurar um critério de efetividade (satisfação) e um importante preditor dela (crenças). Palavras-chave: satisfação em equipes de trabalho, crenças sobre as equipes, validade psicométrica.

MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Mirlene Maria Matias Siqueira³

Comportamento organizacional é concebido como um campo multidisciplinar estruturado em três níveis de análise - micro, meso e macro - para onde convergem conhecimentos de diversas disciplinas como Antropologia, Economia, Ciência Política, Psicologia e Sociologia. Fenômenos psicossociais, assentados nas disciplinas que sustentam as bases teóricas do Comportamento Organizacional, são focalizados por diversos estudiosos na busca de ampliar a sua compreensão, previsão e controle no contexto das organizações. Como resultado dos esforços de pesquisadores brasileiros que se dedicam a construir instrumentos válidos e precisos para avaliar aspectos atuais e emergentes do Comportamento Organizacional, observa-se na literatura brasileira um conjunto de medidas que permitem aferir diversos conceitos. Este trabalho aborda temas atuais do comportamento organizacional, especialmente aqueles que se reportam ao seu nível de micro-análises e que tratam das relações afetivas do empregado com o trabalho e a organização, das suas percepções acerca das características psicossociais das organizações e comportamentos de troca neste contexto. O objetivo é apresentar as bases teóricas de diversos fenômenos psicossociais que ocorrem nas organizações e as técnicas de aplicação e apuração de seus instrumentos de medida, validados ou adaptados por pesquisadores brasileiros. Para atingir tal propósito, foram analisadas as bases teóricas e as medidas de conceitos como satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, percepções de suporte e percepções de justiça. Ao se analisar as qualidades psicométricas e limitações das medidas do Comportamento Organizacional, utilizando-se resultados de pesquisas nacionais recentes, será possível apresentar uma visão crítica sobre a utilização dos mesmos, seja na prática ou na investigação científica. Palavras-chave: comportamento organizacional, avaliação, medidas.

MEDIDAS EM AÇÕES DE TREINAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Ronaldo Pilati

O campo de treinamento e desenvolvimento de pessoas (T&D) tem atraído a atenção de pesquisadores e profissionais devido ao seu desenvolvimento empírico e teórico. Observa-se que

³ Universidade Metodista de São Paulo

os pesquisadores da área estão atentos ao desenvolvimento e validação de medidas calibradas e precisas para mensurar fenômenos relevantes. Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivo discutir sobre o desenvolvimento de medidas em psicologia do treinamento, principalmente no concernente às principais categorias de análise desse campo: características da clientela, processo de treinamento, contexto organizacional e avaliação de treinamento. Várias medidas de característica da clientela têm sido relatadas na literatura de T&D. Esses instrumentos de mensuração são relativos a variáveis como auto-eficácia específica, estratégias de aprendizagem e estratégias para aplicação no trabalho do aprendido em treinamento. De forma geral, tais medidas são utilizadas para aferição do efeito que tais características sobre os resultados do treinamento no trabalho e sobre os sistemas instrucionais. Outras medidas construídas dizem respeito ao processo de treinamento em si. Nota-se que há necessidade do desenvolvimento de estratégias de mensuração das ações de capacitação nas organizações, tomadas como nível de análise. Assim, tem sido observados estudos que procuram classificar as ações de capacitação nas organizações e uma saída robusta para tal questão é a estruturação de taxonomias de treinamento em ambientes organizacionais, o que permite inserir a variável tipo de treinamento em modelos de avaliação ou de planejamento do treinamento. Um outro conjunto de medidas relevante é aquele relativo ao contexto organizacional do treinamento, que estabelece os limites e os efeitos intervenientes ao sistema de treinamento. Nesse sentido, têm sido observados avanços principalmente no desenvolvimento de medidas de percepção de variáveis proximais ao resultado do treinamento no trabalho, como a percepção de suporte à transferência de treinamento. Ainda nessa categoria, observa-se o desenvolvimento de medidas de avaliação do contexto anterior e contingente ao treinamento, permitindo o mapeamento de tais fenômenos. No que tange à avaliação do treinamento, foi observada intensa construção de medidas nos últimos anos, permitindo a mensuração do treinamento em diferentes construtos no nível individual, como reação, aprendizagem, transferência de aprendizagem e impacto do treinamento no trabalho, bem como no nível organizacional, como a mensuração do efeito do treinamento em equipes e em organizações de trabalho. Ainda é importante ressaltar que têm sido desenvolvidas medidas de hetero-avaliação de resultados do treinamento no trabalho dos treinandos, buscando a diversificação das fontes de informação desse nível de análise. Mas ainda existem questões abertas sobre o desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento, como, por exemplo, a necessidade de aperfeiçoamento de indicadores de mudança de comportamento no trabalho, que, majoritariamente, tem sido feita por meio de indicadores perceptuais. De forma geral, o que se observa é uma grande proliferação da construção e uso de medidas na pesquisa e prática de T&D nas organizações de trabalho, o que permite o desenvolvimento tecnológico do campo, fazendo com que as práticas de gestão nas organizações atinjam níveis almejados de eficiência. Outras implicações são discutidas. Palavras-Chave: treinamento e desenvolvimento, medidas em treinamento, mensuração de variáveis em treinamento.