

Influência da Autonomia no Trabalho e da Cultura de Aprendizagem sobre o Cinismo Organizacional

PATRÍCIA TEIXEIRA MAGGI DA SILVA

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

DIÓGENES DE SOUZA BIDO

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

Agradecimento à órgão de fomento:

O segundo autor é bolsista PQ do CNPq - Brasil

Influência da Autonomia no Trabalho e da Cultura de Aprendizagem sobre o Cinismo Organizacional

Introdução

As causas do cinismo organizacional podem estar relacionadas a fatores individuais e às políticas e práticas organizacionais. No entanto, existem significativamente mais fatores do ambiente organizacional do que fatores pessoais, que levam ao surgimento do CO (CHIABURU et al. 2013; NAUS, 2007). No Brasil, os estudos sobre cinismo organizacional são escassos. Foram encontrados apenas dois estudos empíricos em que a autonomia no trabalho foi testada como preditora do CO, mas nenhum estudo de cultura de aprendizagem. Este estudo pretende preencher estas lacunas.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Problema de pesquisa: Qual a influência da autonomia no trabalho e da cultura de aprendizagem sobre o cinismo organizacional? O objetivo geral do presente estudo é: examinar a influência da autonomia no trabalho e da cultura de aprendizagem sobre o cinismo organizacional (CO).

Fundamentação Teórica

O cinismo organizacional é uma atitude negativa em relação à organização, composta por três dimensões: Cognitiva, Afetiva e Comportamental. A autonomia no trabalho é definida como “o grau em que o trabalho proporciona substancial liberdade, independência e julgamento para o empregado programar o seu trabalho e determinar os procedimentos para sua realização”. A cultura de aprendizagem é aquela que suporta a aprendizagem permanente, integrada com as rotinas diárias, por meio de políticas e práticas especificamente desenhadas para este propósito (MARSICK; WATKINS, 2003).

Metodologia

Os dados foram coletados por meio de uma survey com 424 profissionais de diferentes perfis e organizações. Os dados foram analisados por meio da modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais. Os três construtos foram mensurados com escalas já testadas e validadas em estudos anteriores. As três escalas foram analisadas por especialistas para avaliar e garantir a validade de conteúdo.

Análise dos Resultados

O modelo apresentou validade convergente, validade discriminante e confiabilidade. Cinismo organizacional foi mensurado também como variável latente de segunda ordem, confirmando a estrutura tripartite do construto. As duas hipóteses previstas foram confirmadas e o modelo explicou 37,4% da variação no cinismo organizacional, sendo que a cultura de aprendizagem explicou aproximadamente 33% da variação do cinismo organizacional. Dentre as seis variáveis de controle, apenas Gênero Masculino (mensurada como dummy) foi estatisticamente significativa, porém com efeito pequeno.

Conclusão

As médias do cinismo organizacional foram as mais baixas do estudo, destacando-se a dimensão comportamental (2,78). Esses resultados podem ser considerados inesperados, pois a pesquisa empírica foi realizada fora do ambiente organizacional, em que os respondentes poderiam assumir atitudes cínicas em relação à organização em que trabalham. Outra possível explicação é que os respondentes realmente não apresentem atitudes cínicas em relação à organização, contribuição prática importante, considerando-se a diversidade da amostra e as consequências negativas do CO

para indivíduos e organizações.

Referências Bibliográficas

CHIABURU, D. S., PENG, A. C., OH, I. S., BANKS, G. C., & LOMELI, L. C. Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, v.83, n.2, p.181-197, 2013. DEAN, J. W.; BRANDES, P.; DHARWADKAR, R. Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, v.23, n.2, p.341-352, 1998. NAUS, F.; VAN ITERSON, A.; ROE, R. A. Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: a self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v.16, n.2, p.195-219, 2007.