

## **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 orgão 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.