



Linha de Pesquisa: Indivíduo e Trabalho: Processos Microorganizacionais
Projetos em andamento

O gestor e o trabalho no contexto universitário

Prof. Adriano Peixoto

O presente estudo se insere dentro de um projeto de pesquisa mais amplo voltado para compreensão de um do uso e efetividade de práticas de gestão e sua relação com o desempenho institucional no contexto de uma IES, aprovado pela CAPES no âmbito do Programa Nacional de Pós-Doutorado. Percebe-se que o esforço observado na expansão, aparelhamento e ressignificação da universidade pública parece não ter sido acompanhado por uma discussão mais profunda sobre as transformações na estrutura gerencial e na organização do trabalho que são necessárias para a sustentação dessas organizações. Igualmente silente mostra-se a teoria sobre a ação e qualificação do gestor universitário e sua importância para a efetividade das políticas e práticas de gestão. Esse projeto busca desenvolver um conjunto conceitual que permita a melhor compreensão dos problemas gerenciais enfrentados pela universidade. O estudo tem três objetivos específicos :1) Avaliar a auto percepção de eficácia dos gestores no desempenho de suas atividades gerenciais; 2) Identificar o conceito do que representar ser um bom gestor para os funcionários administrativos; 3) Compreender os usos e a distribuição do tempo dos gestores universitários na realização das suas ações cotidianas. A realização dos objetivos traçados para este estudo impõe a utilização de um procedimento multimétodo que contempla a coleta de dados quantitativos através da aplicação de um questionário do tipo survey, bem como a coleta de dados qualitativos via a técnica de análise de diários. Estas atividades estarão associadas ao recolhimento e análise de material documental sempre que pertinente.

A transição Universidade-Mundo do trabalho: explorando o impacto das vivências acadêmicas em egressos de diferentes cursos da UFBA

Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

Adriano Peixoto

A pesquisa sobre egressos é considerada como uma forma de avaliação das políticas públicas no âmbito da educação voltada para a verificação da apropriação de conhecimentos, habilidades e técnicas por parte dos seus beneficiários (Lordelo & Dazzani, 2012) e sua articulação com a sociedade. Ela também é compreendida como um instrumento fundamental de avaliação efetividade da utilização dos recursos aplicados nos programas de formação. Por outro lado, a investigação sobre a trajetória dos alunos egressos da universidade serve como fonte de informação gerencial permitindo a tomada de decisões sobre o planejamento dos cursos, arranjos didáticos pedagógicos e modalidades formativas com impacto direto na construção das múltiplas identidades profissionais (Machado, 2010). Assim, a inexistência de um sistema de acompanhamento dos egressos impossibilita uma adequada avaliação sobre a plena realização da função social da universidade. Edital Financiado pelo PROUFBA Encomenda 2012.

Os vínculos do trabalhador com a organização: programa integrado de pesquisas para o período 2015-2020

Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

O presente programa de pesquisa para o quinquênio 2015-2020 dá continuidade ao conjunto de estudos conduzidos nos últimos anos, no âmbito de vários projetos de pesquisa, e que tem como objetivo central refinar e ampliar as evidências de validade do modelo concebido para análise do comprometimento organizacional em substituição ao modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991). Assim, a noção de três bases ou processos psicossociais que geram tipos distintos de comprometimento organizacional, todos eles impactando a permanência do indivíduo na organização, foi substituída pela proposta de que os processos geram três vínculos distintos comprometimento, entrenchamento e consentimento, que são diferenciados quanto a antecedentes e consequentes. O programa de pesquisa estrutura-se em duas vertentes que, por sua vez, desdobram-se em projetos de pesquisa específicos. A primeira vertente trabalha um novo construto propensão ao vínculo que busca identificar uma possível disposição pessoal de o trabalhador vir a desenvolver um vínculo específico com a organização. Integrada por apenas um projeto, busca desenvolver o conceito e validar uma estratégia para mensuração da propensão como ponto de partida para um estudo longitudinal no qual será testado um modelo explicativo com um conjunto de variáveis de personalidade e sua interação com variáveis que descrevem a experiência no trabalho na relação entre a propensão e o vínculo efetivamente desenvolvido. A segunda vertente desdobra-se em 3 projetos específicos que compartilham o fato de tomarem os vínculos com a organização e um novo construto denominado comportamentos de voz e silêncio nas organizações. O projeto inicial volta-se para adaptar um instrumento de medida do novo construto para a realidade cultural brasileira e busca de evidências de sua validade e fidedignidade. Adota-se um modelo multidimensional para conceitualizar tanto voz quanto silêncio partindo-se de duas escalas já disponíveis e usadas em pesquisas internacionais. O segundo projeto articula os três vínculos com a organização, os comportamentos de voz e silêncio e a inserção do trabalhador em redes sociais informais nas suas equipes de trabalho. Será utilizado o referencial da ARS (Análise de Redes Sociais) de modo a identificar características estruturais dos grupos como antecedentes dos fenômenos psicossociais investigados. Trata-se de dar continuidade a uma vertente de estudos que começamos no projeto anterior, que busca romper o modelo dominante de estudo sobre os vínculos com a organização, localizado apenas no nível individual, desconsiderando as estruturas em que se inserem os trabalhadores, com papéis e posições específicos. O terceiro projeto da segunda vertente volta-se para analisar as relações entre os comportamentos de voz, o comprometimento organizacional e o bem estar pessoal do trabalhador. Tanto o segundo quanto o terceiro projeto da segunda vertente contarão com estudos quantitativos e qualitativos. Estudos de casos de equipes e de trabalhadores serão desenvolvidos ao lado de estudos de corte transversal, envolvendo trabalhadores de diferentes categorias ocupacionais e segmentos econômicos. Ao todo, ao longo dos cinco anos, pretende-se desenvolver quatro projetos de pesquisa, no âmbito do grupo de pesquisa coordenado pelo proponente. Tais projetos envolvem estudos extensivos, quantitativos que implicarão no uso de técnicas estatísticas multivariadas avançadas para a análise de dados, a exemplo de modelagem de equações estruturais. Envolve também estudos qualitativos, intensivos e voltados para a compreensão de significados singulares e compartilhados entre os atores organizacionais sobre os seus vínculos com a organização.

Inserção em Redes Sociais Informais, Vínculos com a Organização e Comportamentos de Voz e Silêncio

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos

O presente projeto de pesquisa dá continuidade ao conjunto de estudos conduzidos nos últimos anos, no âmbito de vários projetos de pesquisa, e que tem como objetivo central refinar e ampliar as evidências de validade do modelo concebido para análise do comprometimento organizacional em substituição ao modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991). Assim, a noção de três bases ou processos psicossociais que geram tipos distintos de comprometimento organizacional, todos eles impactando a permanência do indivíduo na organização, foi substituída pela proposta de que os processos geram três vínculos distintos comprometimento, entrenchamento e consentimento, que são diferenciados

quanto a antecedentes e consequentes. Neste período, foi realizada a redefinição do construto comprometimento organizacional com a proposta de uma nova escala com melhores indicadores psicométricos. Este projeto se desenvolverá com o objetivo principal de ampliar as relações do comprometimento organizacional, inserindo na agenda nacional os comportamentos de voz e silêncio nas organizações. A pesquisa envolve dois estudos. O primeiro estudo de natureza quantitativa é um desenho de corte transversal, envolvendo a coleta de dados com trabalhadores de diferentes organizações e ocupações. Será utilizada uma escala multidimensional que está sendo validada no grupo de pesquisa para mensurar tanto voz quanto silêncio partindo-se de duas escalas já disponíveis e usadas em pesquisas internacionais. Considerando o comprometimento organizacional como um vínculo cujos estudos vêm sendo desenvolvidos pelo grupo de pesquisas, e com a escala multidimensional de voz e silêncio validada, o projeto articula o comprometimento com a organização, os comportamentos de voz e silêncio e a inserção do trabalhador em redes sociais informais nas organizações de trabalho. Será utilizado o referencial da ARS (Análise de Redes Sociais) de modo a identificar características estruturais dos grupos como antecedentes dos fenômenos psicossociais investigados. Trata-se de dar continuidade a uma vertente de estudos que começamos no projeto anterior, que busca romper o modelo dominante de estudo sobre os vínculos com a organização, localizado apenas no nível individual, desconsiderando as estruturas em que se inserem os trabalhadores, com papéis e posições específicos. Serão utilizadas de técnicas estatísticas multivariadas avançadas para a análise de dados, a exemplo de modelagem de equações estruturais. O segundo estudo, envolverá estudos de casos de equipes de trabalhadores que serão desenvolvidos ao lado de estudos de corte transversal, envolvendo trabalhadores de diferentes categorias ocupacionais e segmentos econômicos. Tal estudo volta-se para a compreensão de significados singulares e compartilhados entre os atores organizacionais sobre os seus vínculos com a organização e seus comportamentos de voz e silêncio no contexto de trabalho. Serão selecionados para tal estudo sujeitos participantes do primeiro estudo que tenham características relevantes no que se refere à sua inserção nas redes sociais informais (casos de baixa e elevada centralidade, em redes de baixa e elevada coesão). Os dados permitirão ampliar a distintividade entre os vínculos de comprometimento, entrenchamento e consentimento, casos padrões distintos de relações sejam encontrados entre eles e as variáveis de redes e de voz e silêncio.

Desenvolvimento e Validação do Psychometric Credit Risk Assessment (PsyCRA)

Igor Gomes Menezes

Este projeto em parceria com a University of Cambridge busca desenvolver e validar um novo modelo de análise de risco de crédito, denominado de Psychometric Credit Risk Assessment (PsyCRA), o qual consiste no refinamento das estratégias utilizadas para decisão sobre a concessão ou não de crédito. O PsyCRA combina variáveis socioeconômicas e psicométricas com técnicas estatísticas e computacionais modernas, tais como Teoria de Resposta ao Item e Machine Learning, para minimizar o risco de concessão de crédito. O PsyCRA é uma ferramenta dinâmica, multidimensional, em tempo real que combina análises provenientes de grande volume de dados (big-data) em uma plataforma para aplicação direta em modelos de crédito e tomada de decisões corporativas. Isso inclui especificamente a utilização de variáveis psicométricas e econométricas, além das variáveis clássicas para análise de risco de crédito, bem como o estudo do comportamento do cliente tomador de crédito ao longo do tempo.

Adaptação e validação transcultural do teste Orpheus de personalidade no trabalho para o contexto brasileiro

Igor Gomes Menezes

Tanto a literatura quanto pesquisas em ferramentas de busca na internet indicam a carência de uma medida nacional que leve em consideração a personalidade do indivíduo no ambiente de trabalho. Considerando a importância do teste Orpheus dentro do contexto em que foi validado, o propósito deste projeto de pesquisa é validar o teste Orpheus de

Personalidade no Trabalho para a população brasileira, portuguesa e chilena. O teste Orpheus foi desenvolvido especialmente para o ambiente organizacional e pode ser usado sob diversos propósitos, como seleção, promoção e desenvolvimento de colaboradores. Busca-se com este projeto suprir uma lacuna na área internacional de desenvolvimento de um instrumento que seja transcultural em sua essência.

Teoria implícita de inovação na gestão universitária: articulando pensamento e ação no contexto das universidades públicas federais brasileiras

Janice Janissek - UFBA

Vânia Flores – UFSM

O presente projeto tem como objetivo mapear e analisar as experiências inovadoras em práticas de gestão no contexto de algumas Universidades Públicas Federais articulando-as às teorias implícitas de inovação construídas por gestores universitários. Para atingir tal objetivo, inicialmente serão investigadas as teorias implícitas que gestores constroem acerca do fenômeno da inovação em práticas de gestão nas universidades. Em seguida serão identificados os padrões e as principais inovações adotadas pelas universidades estudadas em relação às suas práticas de gestão de maneira que se possa mapear e caracterizar tais inovações. Por último busca-se estabelecer uma articulação entre as teorias implícitas de inovação com os contextos mais e menos inovadores. Tal articulação permitirá a verificação de um importante pressuposto teórico, próprio da abordagem da cognição organizacional e gerencial, ou seja, o estabelecimento de uma interface entre pensamento e ação. Busca-se, inicialmente, investigar cinco universidades públicas federais brasileiras (UFBA, UFMT, UFSM, e UFPE). O estudo se caracteriza como sendo uma pesquisa de levantamento que combina estratégias de coleta e análise de dados tanto quantitativas quanto qualitativas. Assim, questionários com perguntas fechadas e entrevistas semi-estruturadas serão aplicados junto a um grupo de gestores (da gestão atual e imediatamente anterior), escolhidos por meio de amostras não-probabilísticas cujo critério norteador será o exercício de cargos da administração superior das universidades estudadas.

Práticas inovadoras de gestão em universidades baianas

Janice Janissek

O objetivo do presente estudo é compreender como e em que grau são adotadas práticas inovadoras de gestão nas universidades situadas no estado da Bahia. Para atingir tal objetivo geral inicialmente buscar-se-á identificar o grau de adoção de um conjunto de 20 práticas de gestão consideradas inovadoras no contexto da universidade, de acordo com o estudo de Clark (1998). Será também investigado como os gestores centrais das universidades pesquisadas entendem o conceito de universidade inovadora e até que ponto percebem a sua universidade como sendo inovadora na forma de fazer a sua gestão. As barreiras e os facilitadores da inovação na universidade também serão foco de investigação. Trata-se de uma pesquisa que visa replicar um estudo conduzido Gjerding; Wilderom, Cameron; Taylor e Scheunert (2006). Neste estudo, os autores investigaram a adoção de um conjunto de 20 práticas de gestão consideradas empreendedoras, além de um conjunto de questões que tinham por objetivo entender mais aprofundadamente como tais práticas eram adotadas. No referido estudo, o conceito de empreendedorismo foi considerado como similar ao conceito de inovação.

Criatividade e inovação em organizações brasileiras e espanholas: explorando antecedentes e consequentes para subsidiar políticas de gestão

Sônia Maria Guedes Gondim

Este projeto tem como objetivo aprofundar a compreensão dos fatores individuais, grupais e contextuais que podem contribuir para a criatividade e a inovação organizacional, visando oferecer insumos para o desenvolvimento de políticas de gestão do trabalho e de capacitação de equipes de alto desempenho ou equipes de inovação. O presente projeto está inserido em um projeto maior de cooperação internacional entre Brasil-Espanha que visa a ampliação de um estudo conjunto iniciado em 2013. Inicialmente foi realizado um estudo tipo survey do FINO, um inventário que explora diversos fatores individuais e contextuais apontados em estudos de meta-análise como tendo papel relevante na explicação da criatividade e inovação organizacional. O survey era apresentado em três idiomas (português, castelhano e euskera), sendo dirigido e respondido por trabalhadores de organizações públicas e privadas de variados ramos de atividades. O inventário foi uma iniciativa de pesquisadores da Universidad del País Vasco e da Universidad Autónoma de Madrid e contou com a colaboração de pesquisadora da Universidade Federal da Bahia que se encontrava em estágio pós-doutoral na Espanha em 2013. Para desenvolver o referido estudo ampliaram-se as parcerias com pesquisadores e organizações de outros países da América do Sul (Chile, Argentina). Foram produzidos artigos com os resultados do estudo no Brasil e no exterior. O FINO encontra-se validado no contexto brasileiro. Um dos subprojetos do projeto mais amplo tem como principal objetivo desenvolver estudos de caso múltiplos para melhor compreensão das relações entre criatividade e inovação no contexto da formação empreendedora, especialmente no caso de empresas juniores. Pretende-se incluir outras variáveis no estudo dos casos, como atributos do trabalho, características da tarefa e competências socioemocionais. Espera-se oferecer insumos para o desenvolvimento de políticas de gestão do trabalho e de desenvolvimento de equipes de alto-desempenho que promovam a criatividade e inovação organizacional. Os estudos de caso estão sendo planejados para serem desenvolvidos em diversos contextos de formação empreendedora, contando com pesquisadores parceiros na UFMG, na Universidade Salgado de Oliveira no Rio, e em Belém do Pará. A expectativa também é a de gerar insumos para a elaboração de programas de treinamento, desenvolvimento e capacitação profissional de equipes de trabalho de alto desempenho focadas em criatividade e inovação e que preservem o bem-estar no trabalho. Espera-se como resultado desses estudos, a ampliação de transferência de tecnologias de gestão, assim como a produção de orientações adequadas a tais tecnologias e às realidades locais.

Comprometimento, consentimento e entrincheiramento: como se articulam com o bem-estar subjetivo e pessoal dos trabalhadores

Sônia Regina Pereira Fernandes

Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

A pesquisa analisa o papel dos diferentes vínculos do indivíduo com as organizações. E, de forma específica, analisa as relações e/ou repercussões desses vínculos com o bem-estar dos trabalhadores envolvidos. Esta pesquisa é um subprojeto da pesquisa apoiada pelo CNPQ - Diferentes Vínculos do Trabalhador com a Organização: ampliando as evidências de validade discriminante.