



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Confiança Organizacional, Risco e Criatividade

Filipa Rodrigues & Ana Veloso
Escola de Psicologia – Universidade do Minho



Confiança Organizacional: Estado da Arte

“Disposição de uma das partes para ser vulnerável às acções de outra parte, baseando-se na expectativa de que o outro irá actuar de uma forma importante para si, independentemente de não conseguir monitorizar e controlar essa mesma parte”.

(Mayer, Davis & Schoorman, 1995, p. 712).

Confiança Organizacional: Estado da Arte (Cont.)

As definições encontradas convergem para três conceitos: vulnerabilidade, reciprocidade e expectativa;
(Tzafrir & Harel, 2002)

A confiança conduz a efeitos positivos na organização;

A confiança é entendida como um fenómeno multidimensional (e.g., Das & Teng, 2001);

Confiança como um constructo dinâmico.

Confiança e Risco

Existe risco quando há incerteza sobre o resultado de uma decisão (Sitkin & Pablo, 1992);

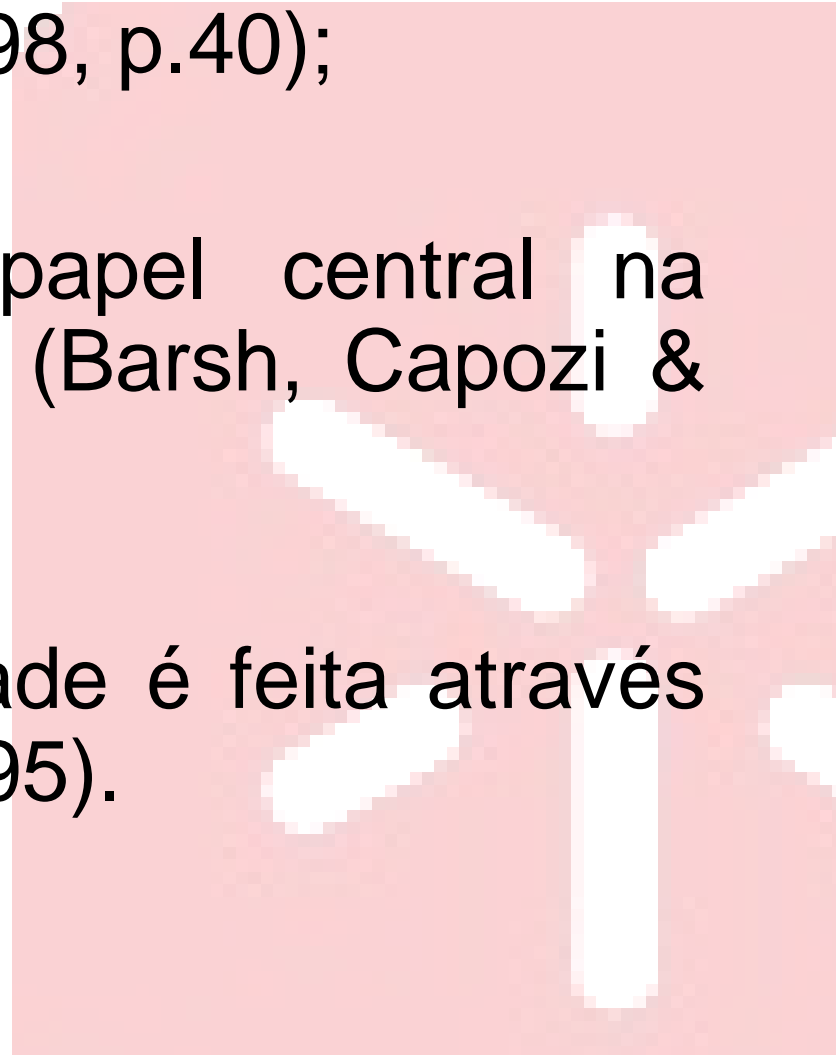
Há uma relação negativa entre percepção de risco e confiança (McLain & Hackman, 1999): quanto mais confia, menor a percepção de risco.

Confiança e Criatividade

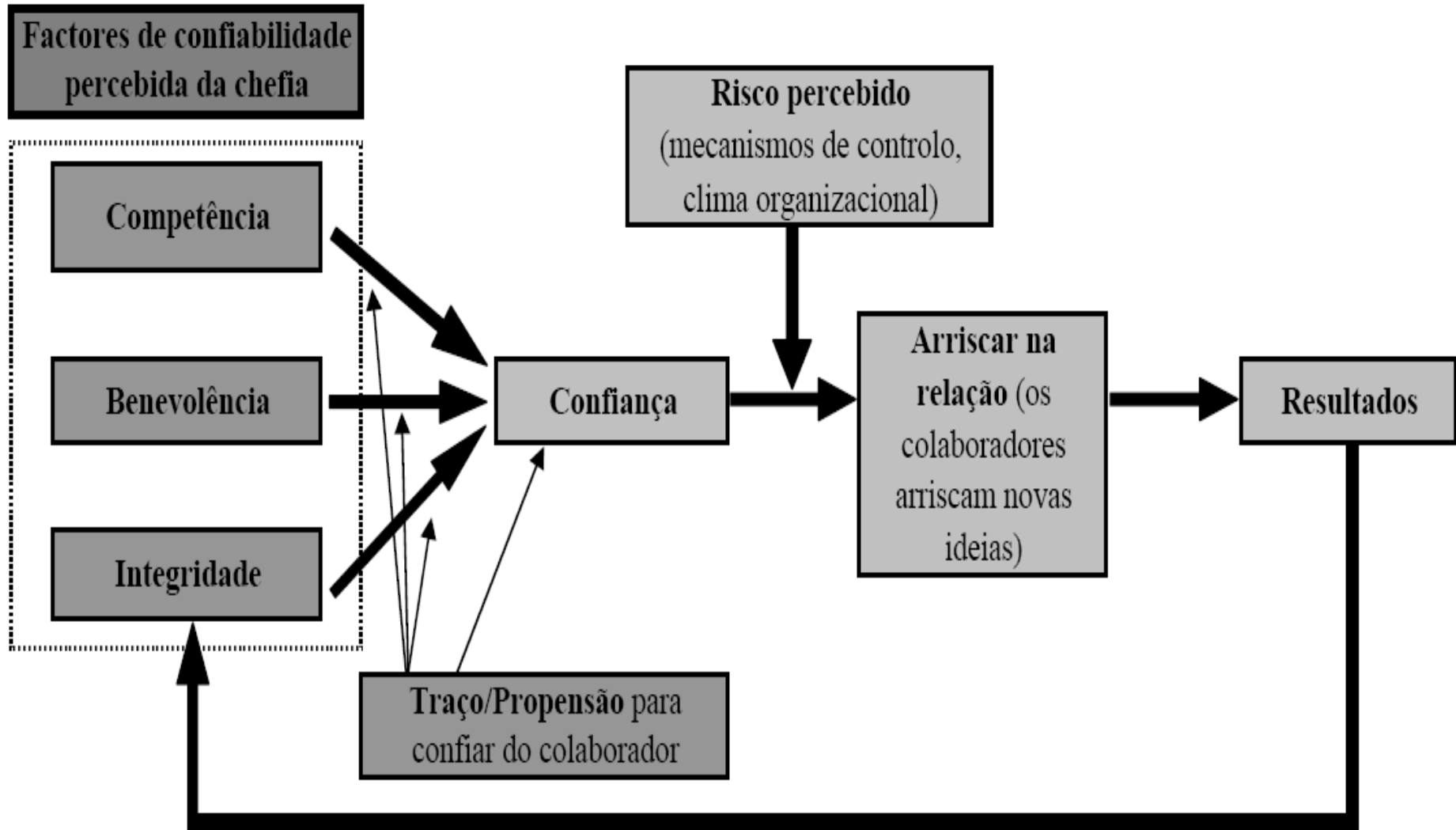
Criatividade como a “geração de novas e úteis ideias” (Amabile, 1998, p.40);

A confiança tem um papel central na geração de novas ideias (Barsh, Capozzi & Davidson, 2008);

A promoção da Criatividade é feita através da confiança (Conger, 1995).



Confiança Risco e Criatividade



Estudo empírico - Hipóteses

1. Haverá uma relação positiva entre a confiança na chefia e o comportamento dos colaboradores em arriscar novas ideias;
2. Existirão diferenças na tomada de risco, em função da área funcional dos colaboradores;
3. Existirão diferenças no nível de confiança na chefia, em função da área funcional;
4. Existirá uma relação positiva entre a antiguidade e a percepção de confiabilidade na chefia;
5. Existirá uma relação positiva entre a antiguidade e o comportamento de arriscar novas ideias.

Estudo empírico - Amostra

n = 244 participantes

| Variável | n | % |
|------------------------------|-----|------|
| <i>Sexo</i> | | |
| Homens | 136 | 55.7 |
| Mulheres | 108 | 44.3 |
| <i>Idade</i> | | |
| 20 a 29 anos | 40 | 16.4 |
| 30 a 39 anos | 51 | 20.9 |
| 40 a 49 anos | 86 | 35.2 |
| 50 a 59 anos | 66 | 27.0 |
| Mais de 60 anos | 1 | 0.4 |
| <i>Nível de escolaridade</i> | | |
| 1ºciclo | 71 | 29.1 |
| 2ºciclo | 44 | 18.0 |
| 3ºciclo | 84 | 34.4 |
| Ensino secundário | 32 | 13.1 |
| Ensino Superior | 9 | 3.7 |
| Outro | 4 | 1.6 |

| Variável | n | % |
|----------------------------|-----|------|
| <i>Turno laboral</i> | | |
| 1º turno (manhã) | 48 | 19.7 |
| 2º turno (tarde) | 48 | 19.7 |
| 3º turno (nocturno) | 15 | 6.1 |
| 4º turno (normal) | 124 | 50.8 |
| Outro | 7 | 2.8 |
| Sem Informação | 2 | 0.8 |
| <i>Antiguidade laboral</i> | | |
| Menos 3 anos | 3 | 1.2 |
| 3-16 anos | 101 | 41.4 |
| Mais 16 anos | 130 | 53.3 |
| Sem informação | 10 | 4.10 |
| <i>Área funcional</i> | | |
| Áreas produtivas | 121 | 49.9 |
| Áreas não produtivas | 123 | 50.4 |

Estudo empírico - Instrumento

Instrumento de medida para a *Confiança* (35 itens) (baseado em Mayers & Davis, 1999 e adaptado por Keating, Silva & Veloso, 2008) ;

Instrumento de medida para *Arriscar novas ideias* (6 itens) (adaptado de Ekvall, 1986).

Estudo empírico - Resultados

- Hpt.1. Existe uma relação positiva estatisticamente significativa entre a confiança na chefia e o comportamento dos colaboradores em arriscar novas ideias ($r = 0.37, p < 0.001$).
- Hpt.2. Nas áreas não produtivas, os colaboradores arriscam mais novas ideias, do que nas áreas produtivas ($z = -2.88, p < 0.05$).
- Hpt.3. Nas áreas não produtivas, os colaboradores confiam mais nas suas chefias do que nas áreas produtivas ($z = -3.03, p < 0.01$).

Estudo empírico - Resultados

Hpt.4. Não existe uma correlação estatisticamente significativa entre a antiguidade laboral e a percepção de competência da chefia ($r = 0.13$, n.s.), nem entre aquela e a percepção de benevolência e integridade da chefia ($r = 0.11$, n.s.);

Hpt.5. Há uma correlação positiva e significativa entre confiança na chefia e comportamento de arriscar novas ideias ($r = 0.13$, $p < 0.05$).

Discussão e Conclusão

Pertinência do modelo de Mayer e colaboradores para esta investigação: quanto maior a confiança na chefia, maior o comportamento de arriscar novas ideias;

Os resultados em função da área produtiva/não produtiva podem ser discutido em considerando: rotinização do trabalho ; nível de autonomia, participação na tomada de decisão, acessibilidade à chefia;

Alguns factores contextuais podem explicar os resultados obtidos ao nível da antiguidade como por exemplo, a reestruturação da empresa e o receio de perda de emprego (em especial na parte produtiva).

Discussão e Conclusão

Limitações do estudo;

Necessidade de explorar factores contextuais e estilo de liderança em investigações futuras;

Investigar a antiguidade laboral na sua relação com o tipo de contrato;

As relações de confiança como importantes antecedentes do comportamento de arriscar novas ideias em contexto organizacional. Por onde deverá começar a intervenção/promoção?