



Estudos de Psicologia

ISSN: 1413-294X

revpsi@cchla.ufrn.br

Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Brasil

Matias Siqueira, Mirlene Maria
Medidas do comportamento organizacional
Estudos de Psicologia, vol. 7, 2002, pp. 11-18
Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Natal, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26113600003>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

A R T I G O S

Medidas do comportamento organizacional

Mirlene Maria Matias Siqueira

Universidade Metodista de São Paulo

Resumo

O campo do comportamento organizacional foi concebido na década de sessenta por pesquisadores britânicos como disciplina emergente e quase independente, que se apoiaria em outras disciplinas já estabelecidas como Psicologia, Sociologia e Economia, devendo constituir uma área de teorização e pesquisa em que as atividades organizacionais seriam o objeto de estudo e não um contexto para onde conhecimentos seriam simplesmente transferidos e aplicados. O presente texto apresenta uma síntese da evolução do comportamento organizacional, tendo como ênfase o impacto que a estruturação do campo em níveis de análises, a sua riqueza teórica e a ausência de normalização podem ter sobre as medidas das variáveis. Questões referentes às medidas são também analisadas quanto à representação teórica dos conceitos através de itens, precisão das escalas, validade discriminante entre medidas de conceitos correlatos, bem como quanto à sintonia entre as medidas e a evolução da dinâmica organizacional face às constantes e aceleradas mudanças presentes nas organizações.

Palavras-chave: Comportamento organizacional, Níveis de análise, Medidas.

Abstract

Measures of organizational behavior. The field of organizational behavior was conceived in the sixties by British researchers as an emergent and almost independent discipline that would rely on others already established such as Psychology, Sociology and Economy. It should constitute an area of theorization and research in which organizational activities would be the object of study, not a context to where knowledge would be simply transferred and applied. The text emphasizes the impact that the structuring of the field in levels of analysis, its theoretical abundance and the lack of patterns might have upon the measures of variables. Questions concerning the measures are also analyzed as to their theoretical representation of the concepts by items, precision of scales, discriminant validity among measures of correlate concepts, as well as to the harmony between the measures and the evolution of the organizational dynamics, taking in account the current constant and accelerated changes in organizations.

Key words: Organizational behavior, Levels of analysis, Measures.

Introdução

A partir do reconhecimento de sua existência, estipulada para a década de sessenta por pesquisadores ingleses, o campo do comportamento organizacional (CO) recebeu diversas conceituações e teve sua evolução marcada por diferentes tentativas de determinar os níveis de sua estrutura, as variáveis que compunham os temas de seu interesse, bem como as disciplinas que ofereciam contribuições à compreensão dos temas que lhe eram atribuídos.

Durante quatro décadas de existência o CO foi adquirindo solidez, seja através das diversas publicações que procuravam divulgar nos meios científicos e acadêmicos as suas bases teóricas, seja porque passou a ser utilizado como referencial em cujo bojo aninharam-se proposições teóricas e pesquisas sobre as atividades organizacionais.

Nota-se que o processo de solidificação do CO teve como fator contribuinte o deslocamento, para o âmbito de seu interesse, de temas isolados antes integrantes de outras disciplinas. Da Psicologia Industrial/Organizacional vieram,

por exemplo, proposições teóricas sobre as variáveis satisfação no trabalho e comprometimento organizacional; da Sociologia os temas cultura e poder nas organizações; da Ciência Política foram incorporados os conhecimentos sobre conflitos e política nas organizações. Ao abarcar sob o seu lastro de interesses temas complexos e portadores de divergências conceituais e metodológicas em suas disciplinas de origem, o CO tornou-se uma área de teorização e pesquisa repleta de questões a serem analisadas e resolvidas. Dentre essas questões, podem-se destacar aquelas referentes às medidas das variáveis, assunto central deste texto.

O presente trabalho apresentará uma discussão acerca dos impactos que a estrutura, a riqueza teórica e a ausência de normalização podem ter sobre as medidas do CO. Para uma compreensão adequada das questões sobre o assunto, faz-se antes necessário apresentar uma síntese da evolução de sua concepção e das proposições acerca da sua estrutura.

Definição e estruturação do campo do comportamento organizacional

As primeiras tentativas para delimitar o campo do CO surgiram na década de 60, quando Pugh (1966; 1969) definiu-o como o estudo da estrutura e do funcionamento de organizações e do comportamento de grupos e indivíduos dentro delas, defendendo a idéia de tratar-se de uma ciência emergente e quase independente, apoiada em outras disciplinas como Psicologia, Sociologia e Economia.

Uma das preocupações iniciais daqueles estudiosos que procuravam delimitar o campo do CO era diferenciá-lo da Psicologia Industrial/Organizacional, argumentando que as atividades organizacionais constituíam um objeto de estudo e não um contexto para onde conhecimentos psicológicos seriam simplesmente transferidos e aplicados. Ancorados nestas suposições, Payne e Pugh (1971), dois estudiosos ingleses, apresentaram um dos primeiros esquemas conceituais (modelo) para o CO, com quatro níveis de análise: indivíduos, equipes ou pequenos grupos de trabalho, departamentos ou outros pequenos setores organizacionais e a organização como um todo. Influenciados pela visão sistêmica de Katz e Kahn (1966/1978) sobre as organizações, Payne e Pugh conceberam cada um dos níveis de análise do modelo como subsistemas interdependentes, mas com identidades próprias. Para estruturar a dinâmica de relações entre as variáveis de cada um dos quatro níveis de análises, os autores as organizaram em quatro categorias distintas: variáveis relativas ao ambiente, aos objetivos/recursos, a estrutura/processos e ao comportamento avaliado.

A partir de 1979 a *Annual Review of Psychology*, reconhecendo a importância do CO, passou a publicar periodicamente, com intervalos médios de dois anos, revisões sobre os temas de interesse dessa nova disciplina (Cummings,

1982; House & Singh, 1987; Ilgen & Klein, 1988; Mitchell, 1979; Mowday & Sutton, 1993; O'Reilly III, 1991; Rousseau, 1997; Schneider, 1985; Staw, 1984; Wilpert, 1995). Na revisão publicada em 1984, realizada por Staw (1984), o CO foi definido como "...um campo multidisciplinar que examina o comportamento de indivíduos dentro de ambientes organizacionais, como também a estrutura e o comportamento das próprias organizações" (p. 628). Staw, nesta revisão, postulou duas grandes áreas para o CO: macro comportamento organizacional e micro comportamento organizacional. A primeira, também reconhecida como teoria das organizações, teria suas raízes na Sociologia, Ciência Política e Economia e se ocuparia de questões sobre a estrutura, o *design* e as ações das organizações dentro de contextos sócio-econômicos. A segunda área, ou comportamento micro-organizacional, com origens na Psicologia, estudaria as atitudes e comportamentos individuais bem como os processos através dos quais estes influenciariam e seriam influenciados pelos sistemas organizacionais. A proposta de Staw (1984) para delimitar e estruturar o campo do CO difere daquela apresentada por Payne e Pugh (1971), na medida em que são eliminados dois níveis de análises – equipes/grupos de trabalho e departamentos organizacionais – observando-se a preocupação central do autor em conectar o comportamento do indivíduo (nível micro) às ações organizacionais (nível macro), enquanto Payne e Pugh buscaram estruturar o CO como campo em que quatro subsistemas interdependentes representariam as atividades organizacionais.

Atualmente ainda persistem divergências quanto à conceituação do CO. Para Robbins (1999), trata-se de uma área de investigação sobre a influência que indivíduos, grupos e estrutura organizacional exercem sobre o comportamento dentro das organizações. Por outro lado, Wagner III e Hollenbeck (1999) entendem-no como uma disciplina que busca prever, explicar, compreender e modificar o comportamento humano no ambiente empresarial. Enquanto a definição de Robbins mantém uma compreensão do CO centrada num comportamento genérico dentro das organizações, sob a influência exercida por fatores individuais, grupais e estruturais da própria organização, a apreçoada por Wagner III e Hollenbeck centra-se nos processos de análises do comportamento humano – previsão, explicação, compreensão e modificação – semelhante ao que se estipula como objetivos tradicionais para a Psicologia Industrial/Organizacional.

Além da controvérsia quanto à sua definição, as proposições acerca da estrutura do CO também revelam divergências entre os teóricos. Iniciada sua estruturação como campo de investigação independente assentado em quatro níveis de análises representados por subsistemas (Payne & Pugh, 1971), passando pela proposição de dois níveis - micro

e macro - (Staw, 1984), observa-se ao final da década de noventa uma outra proposta de configuração em três níveis: micro-organizacional, meso-organizacional e macro-organizacional (Wagner III & Hollenbeck, 1999). O primeiro nível de análise, comportamento micro-organizacional, tem contribuições teóricas acentuadas da Psicologia e focaliza os aspectos psicossociais do indivíduo e as dimensões de sua atuação no contexto organizacional. O segundo, comportamento meso-organizacional, volta-se para questões relativas aos processos de grupos e equipes de trabalho, cuja compreensão teórica é oferecida por postulados da Antropologia, Sociologia e Psicologia Social. O terceiro nível de análise, comportamento macro-organizacional, com marcantes contribuições da Antropologia, Ciência Política e Sociologia, dá ênfase ao entendimento da organização como um todo (Wagner III & Hollenbeck, 1999).

Adotando três níveis de análises - individual, grupal e organizacional, Robbins (1999) propôs um modelo básico para os estudos do CO, especificando quais variáveis seriam temas de interesse de cada um. Para as análises no nível individual o autor arrola variáveis biográficas, de personalidade, valores, atitudes e habilidades. Estas influenciam os processos psicológicos de percepção, motivação e aprendizagem individuais que, por sua vez, afetam o processo de tomada de decisão individual. As análises sobre grupos/equipes de trabalho é representada no modelo por interações bidirecionais entre os processos de tomada de decisão grupal, comunicação, liderança, conflito, poder, política, estrutura de grupo e equipes de trabalho. No nível de análises sobre a organização como um todo, Robbins (1999) relaciona temas como cultura, políticas e práticas de recursos humanos, estrutura e dimensionamento da organização, bem como tecnologia e dimensionamento do trabalho. Como variáveis de resultados (*outputs*) do modelo, o autor aponta produtividade, absenteísmo, rotatividade e satisfação. Estes seriam os produtos da interdependência existente entre todas as variáveis incluídas nos três níveis de análises. Nota-se que as variáveis de resultados representam critérios do comportamento humano no contexto organizacional. Assim sendo, o modelo proposto por Robbins (1999) para o CO estaria superpondo o campo de investigação da Psicologia Industrial/Organizacional.

Durante os anos noventa e com crescente número ao final desta década, as publicações sobre atividades organizacionais, especialmente em formato de livros (Bowditch & Buono, 1992; Hersey & Blanchard, 1993; Robbins, 1999; Wagner III & Hollenbeck, 1999), passaram a ter títulos nos quais a expressão comportamento organizacional tornou-se largamente utilizada pelos autores. Tais obras, embora se intitulem como textos sobre CO e apresentem alguns trechos sobre sua definição, estruturação

e disciplinas que sustentam suas bases teóricas, versam, em sua maior parte, sobre um largo leque de temas que antes compunham obras sobre Administração de Recursos Humanos, Psicologia Aplicada à Administração ou Psicologia Organizacional. Tal prática tende a criar dificuldades para a determinação do escopo do CO, aumentando as barreiras para compreensão de seus limites como disciplina, reduzindo a capacidade dos que se interessam por este campo em identificar com clareza quais temas realmente o integram, bem como quais deles ainda pertencem às disciplinas mais tradicionais sobre as quais foi construída sua identidade.

A partir do exposto, questiona-se qual seria o objeto de interesse dessa nova disciplina denominada Comportamento Organizacional. Se for tomado como eixo orientador para essa definição os níveis de análise postulados para estruturar o campo, poderiam ser apontados três objetos que permaneceram desde sua concepção como dimensões das atividades organizacionais: o indivíduo, os grupos/equipes de trabalho e a organização como um todo. Se, por outro lado, a definição de seu objeto de estudo for ancorada nas variáveis de resultados dos modelos propostos para o CO, verifica-se uma dificuldade para esta tarefa visto que, enquanto um dado modelo como o elaborado por Payne & Pugh (1971) aponta resultados específicos para cada uma das quatro unidades de análises, outro modelo, o elaborado por Robbins (1999), indica critérios da conduta humana individual (produtividade, absenteísmo, rotatividade e satisfação) como produtos do CO, resultante da interdependência entre as variáveis integrantes dos níveis de análise individual, grupal e organizacional.

Mesmo sem uma revisão acerca de seu objeto de estudo e de normalização para aferição de suas variáveis, o CO representa, na atualidade, uma complexa e ainda difusa área de conhecimentos em ciências do comportamento. A pesquisa realizada neste campo, especialmente as medidas de suas variáveis, recebe impactos destas condições como será discutido a seguir.

Medidas do comportamento organizacional

O procedimento de medir poderia ser definido como um processo que visa a determinar o valor ou nível, seja qualitativo ou quantitativo, de um atributo pertencente a uma unidade de análise (Malhotra, 1993). Dentro do campo do CO, as unidades de análises poderiam ser o indivíduo, grupos/equipes de trabalho ou a organização como um todo, como foi apontado anteriormente. A medição do CO pode englobar desde atributos quantitativos sobre desempenho organizacional, como os indicadores contábeis utilizados por Santos (1998) num estudo em que o desempenho organizacional foi representado por desempenho econômico-financeiro, até atributos psicossociais dos indivíduos ou

grupos/equipes de trabalho, representados por construtos complexos como comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e coesão grupal, os quais necessitam de procedimentos específicos para se obter dados sobre eles quando há interesse em analisá-los.

Segundo Nunnally (1970), as ciências devem se ocupar da medida de suas variáveis antes de proceder estudos sobre as relações que elas guardam entre si. Para este autor, "...medição consiste em um conjunto de normas para designar números aos objetos de modo tal que estes números representem quantidades de atributos." (p. 23).

Na recente história do CO, a medição de suas variáveis não aconteceu exatamente como sugeriu Nunnally. Neste campo de conhecimentos, composto pela agregação de posições teóricas de diferentes disciplinas, as medidas das variáveis foram desenvolvidas para quantificar atributos do indivíduo, dos grupos/equipes de trabalho ou da organização como um todo – seus três níveis de análise – desenvolvidas a partir de proposições específicas das disciplinas que lhe deram origem, e não para atribuir números a atributos das atividades organizacionais – objeto de estudo postulado para o CO.

Na realidade, a expressão medidas do comportamento organizacional representa um assunto ainda pouco discutido pelos teóricos da área. O que se pode deduzir é que tal expressão, tomada como título deste trabalho, seja ainda nova na literatura. Quando alguma referência a este tema é encontrada, ela aparece como subtítulo de textos cujo objetivo maior é apresentar revisões ou análises sobre o campo do CO. Na revisão para a *Annual Review of Psychology* sobre CO, feita por Mowday e Sutton em 1993, focalizando ligações de indivíduos e grupos a contextos organizacionais, os autores abordaram questões da medida fazendo algumas críticas às pesquisas nesta área. Segundo os autores, os estudiosos do CO têm se contentado, ultimamente, em analisar relações entre variáveis através de medidas que aferem percepção dos indivíduos trabalhadores sobre atributos organizacionais, sem buscar obter dados sobre estas variáveis através de outros procedimentos que permitam acesso direto a informações, evitando, por conseguinte, o crivo perceptivo dos trabalhadores. A crítica apresentada por Mowday e Sutton (1993) parece razoável apenas quando a variável a ser medida referir-se a atributos da própria organização e não a características psicossociais dos atores organizacionais.

Reflexões sobre medidas organizacionais, sem alusão ao campo do CO, são também encontradas em textos que procuram apresentar alternativas para aperfeiçoar tanto a pesquisa científica quanto a investigação que sustenta a gerência estratégica neste contexto. Tamayo (1999) apresenta considerações metodológicas científicas acerca da constru-

ção de medidas de clima e valores organizacionais, destacando o papel do processo mental de representação da realidade organizacional quando se pretende aferir tais variáveis. Malhotra (1993), apoiando-se em parâmetros metodológicos como validade e precisão de medidas e ressaltando a contribuição que o cuidado com tais parâmetros traz para a pesquisa organizacional, desenvolveu uma metodologia denominada *Competitive Intelligence Program (CIP)*, definida como um processo através do qual os gerentes podem conseguir acessar, de forma ética, dados acerca das estratégias competitivas de empresas concorrentes e planejar ações que tragam vantagem competitiva para sua própria empresa (McGonagle & Vella, 1990). Segundo Malhotra, a eficiência do CIP depende, basicamente, da validade e precisão dos dados obtidos. Com base nestes dois exemplos, pode-se reconhecer a importância que a qualidade da medição pode ter tanto no campo de investigação científica como no planejamento estratégico de competitividade organizacional.

Enfatizando muito mais a delimitação do campo, sua estruturação e solidificação como disciplina independente, os textos que abordam o CO não têm apresentado uma análise sobre a aferição de variáveis que ocorre dentro deste campo de conhecimentos, nem trazem evidências de que as variáveis que já dispõem de medida avaliam atributos do CO. Essa questão nem é cogitada por aqueles que defendem a identidade do CO.

A preocupação central dos pesquisadores quanto às medidas das variáveis é demonstrar sua validade de conteúdo, sua precisão e, algumas vezes, sua validade discriminante, quando se observa proximidade conceitual ou índices de correlação elevados entre elas. Tais cuidados metodológicos são tidos porque grande parte dos pesquisadores do CO lidam com variáveis psicossociais representadas por construtos complexos que são, preferencialmente, medidos através de escalas e estas, por sua vez, são geralmente construídas e validadas a partir de normas contidas em manuais de Psicometria.

Sendo um campo de conhecimentos relativamente novo, amplo, complexo e atualmente estruturado em três níveis de análises, as variáveis do CO são avaliadas através de instrumentos construídos sob teorização específica acerca de algum conceito, cuja origem está assentada em outra disciplina. A conexão entre as variáveis e o campo do CO se dá a partir de suposições de que elas representam alguns dos atributos dos níveis de análise, dando ao pesquisador a liberdade de intitular seu estudo como sendo integrante do CO apenas porque as variáveis representam atributos do indivíduo, dos grupos/equipes de trabalho ou da organização.

Embora existam hoje escalas construídas e validadas para medir valores organizacionais (Tamayo & Gondim, 1996), ritos organizacionais (Oliveira, 1997), bases de po-

der organizacional (Flauzino, 1999), saúde organizacional (Gomide Jr., Moura, Cunha & Sousa, 1999), comprometimento organizacional (Borges-Andrade, 1994; Siqueira, 1995), satisfação no trabalho (Siqueira, 1995), comportamentos de cidadania organizacional (Siqueira, 1995; Porto, 1998) e tantas outras, o CO não dispõe de uma subdisciplina que normatize a aferição de suas variáveis, como acontece com a Psicologia que conta com a Psicometria.

Em face dos amplos eixos teóricos que sustentam as variáveis postuladas como componentes do CO, merecem atenção as conseqüências que tal riqueza de referencial imputa às suas medidas.

Bases teóricas e medidas do comportamento organizacional

As escalas são o instrumental de medida mais utilizado nas pesquisas sobre as organizações (Pasquali, 1996; Schoenfeldt, 1984). Segundo Pasquali, o uso de escalas em Psicologia Social e das Organizações contém dois grandes limitadores: a base teórica na qual a medida se fundamenta e os parâmetros de qualidade das escalas.

As observações de Pasquali (1996) poderiam ser também legitimamente aplicadas a uma análise sobre medidas do CO. No que se refere às bases teóricas do comportamento macro-organizacional, observa-se que os temas deste nível são, geralmente, apresentados através de complexas formulações acerca da dinâmica organizacional. Ao formular problemas científicos em que variáveis do nível macro estão envolvidas, o pesquisador precisa dispor de instrumentos que lhe permitam obter dados para, futuramente, testar empiricamente suas hipóteses. Inicia-se, então, a construção de uma medida caso ela ainda não exista e o pesquisador deseje coletar seus dados através deste procedimento. Ele irá, certamente, procurar no referencial teórico pertinente indicadores que possam ser utilizados como subdimensões do conceito e representados através de itens, os quais, por sua vez, serão os futuros estímulos que suscitarão aos respondentes respostas quando submetidos ao instrumento de medida.

No momento de escolher ou dar a um conceito de nível macro como cultura, poder, clima ou saúde organizacionais uma definição que sustente as posteriores etapas de construção do instrumento de medida, o pesquisador poderá se perder na amplidão da teoria. Isto pode ocorrer porque a maioria das teorias sobre conceitos do nível macro ou não contém indicadores de observação que caracterizam o fenômeno que abordam ou, quando eles são teoricamente apontados, suas concepções nem sempre permitem operacionalizá-los através de itens para compor uma medida. Fica, normalmente, a cargo do pesquisador interessado em desenvolver uma medida a tarefa de interpretar a teoria e

abstrair dela os prováveis indicadores de observação do fenômeno. Pode ocorrer, neste momento, um distanciamento entre o que o pesquisador entende como indicadores e a proposição teórica original. Diante deste quadro, podem ser produzidos instrumentos de medida frágeis que, já durante as análises realizadas em seu processo de construção, não conseguem deter agrupamentos de itens interpretáveis segundo a teoria, contendo subdimensões com índices fracos de precisão ($<0,70$). Por outro lado, ainda podem ser produzidas medidas que, mesmo sendo detentoras de validade de conteúdo e índices satisfatórios de precisão ($>0,70$), seus conjuntos de itens não mantêm a estrutura inicial quando submetidos a análises fatoriais discriminantes junto a outras medidas que avaliam conceitos teoricamente fronteiriços.

Num recente estudo desenvolvido por Gomide Jr., Naves, Pinto Jr. e Silva (2000), visando verificar a validade discriminante entre quatro escalas unifatoriais de cultura organizacional (Percepção de Cultura do Clube - Zeus, 6 itens, $\alpha = 0,70$; da Função - Apolo, 10 itens, $\alpha = 0,75$; da Tarefa - Atena, 5 itens, $\alpha = 0,77$ e Existencial - Dionísio, 7 itens, $\alpha = 0,82$) e uma de saúde organizacional, composta por três fatores (Integração das pessoas e equipes, 14 itens, $\alpha = 0,89$; Adaptabilidade, 11 itens, $\alpha = 0,87$ e Flexibilidade, 4 itens, $\alpha = 0,81$), foi observado que, após análises fatoriais, os resultados não deram suporte à validade discriminante entre as cinco medidas colocados sob análise. Tais resultados de pesquisa reforçam a idéia de que a construção de medidas do CO, referentes a temas do nível macro, ainda requer cuidados e esforços dos pesquisadores no sentido de averiguar a validade discriminante dos conceitos que eles pretendem medir, como foi feito no estudo descrito, antes de testar hipóteses de interdependência entre variáveis teoricamente distintas, mas cujas respectivas medidas não conseguem ainda aferi-las de maneira idiossincrática. As observações a este respeito também se aplicam a conceitos dos outros dois níveis: micro e meso.

Entende-se que as pesquisas do CO, envolvendo temas relativos a formulações teóricas de nível macro, cuja coleta de dados é realizada através de instrumentos respondidos por trabalhadores através de escalas, questionários ou outro procedimento, perdem sua confiabilidade de observação de atributos do nível macro, visto que os dados obtidos passam pelo processo perceptivo dos trabalhadores. Assim, se o instrumento for uma escala aplicada aos membros da organização com o objetivo de medir o clima organizacional, o que se obtém como dados são percepções do clima organizacional. Portanto, a medida estaria aferindo um atributo individual (nível micro) e não um atributo da organização (nível macro).

Diversos pesquisadores já estão atentos a esta questão. Ao apresentar estudos sobre os valores organizacionais,

Tamayo (1996) descreve duas alternativas metodológicas para investigações do tema: uma, utilizando-se como fonte de dados documentos oficiais da organização ou o conteúdo formal do que apregoam gerentes e diretores, e outra, tendo como base a representação mental partilhada entre os empregados sobre o sistema axiológico das organizações. Tamayo (1996) define seu posicionamento como pesquisador de valores organizacionais com base na segunda alternativa, alegando que eles "...são mais adequadamente compreendidos a partir das percepções que as pessoas têm do ambiente organizacional que a partir de descrições objetivas do conteúdo de documentos oficiais da organizações" (p. 177). Numa investigação cujo foco foram as relações entre cultura e missão percebidas em organizações do setor público, Flauzino (1999) intitulou a medida que desenvolveu sobre bases de poder de Percepção de Bases de Poder Organizacional.

Investigações sobre a distinção entre medidas do CO relativas a atributos do indivíduo (nível micro) são mais freqüentemente desenvolvidas. Estudos realizados no Brasil já apresentaram evidências de validade discriminante entre diversas medidas. Siqueira (1999) apresentou resultados de um estudo em que seis instrumentos nacionais que avaliam, respectivamente, satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho, percepção de suporte organizacional, percepção de reciprocidade organizacional, comprometimento organizacional afetivo e comprometimento organizacional calculativo demonstraram validade discriminante, reafirmando que as respectivas escalas aferem conceitos distintos entre si.

Outro tópico do nível micro que tem instigado análises particulares quanto à validade discriminante de suas medidas é comprometimento organizacional. As proposições de que o vínculo do trabalhador com a organização pode estar assentado em diferentes bases, concebidas como processos distintos de ligação, levou pesquisadores a elaborar instrumentos capazes de medi-los. No cenário internacional, Meyer e Allen (1991) e Meyer, Allen e Smith (1993) apresentaram um modelo tridimensional de comprometimento organizacional em que três medidas são propostas para avaliar o nível de ligação do indivíduo à organização referentes à base afetiva, instrumental e normativa. Segundo Meyer e Allen (1997, citados por Medeiros & Enders, 1998), os valores médios de precisão das três escalas em estudos de várias culturas foi de 0,85 para a medida do componente afetivo, 0,79 para o instrumental e 0,73 para o normativo. Embora análises do modelo realizadas no Brasil, conforme relato de Medeiros e Enders (1998), tenham confirmado a distinção entre as medidas, os índices de precisão dos fatores em que elas ficaram saturadas mantiveram-se entre 0,61 e 0,70.

Em um estudo buscando demonstrar a validade discriminante de três medidas brasileiras de comprometi-

mento afetivo, calculativo e normativo, Siqueira (2000) apresentou resultados em que os itens das respectivas escalas, ao serem submetidas a análises fatoriais, ficaram saturados em fatores distintos. Os índices de precisão obtidos neste estudo foram de 0,92 para as escalas de comprometimento afetivo e normativo e 0,86 para a de comprometimento normativo.

Observa-se, portanto, que diversos atributos individuais que integram dimensões relevantes do CO já dispõem de medidas válidas, precisas e detentoras de validade discriminante, tanto no cenário internacional quanto nacional. Mesmo assim, cuidados devem ser tomados pelos estudiosos do CO quanto à sintonia entre as medidas já existentes e mudanças no mundo do trabalho, como será discutido a seguir

Sintonia entre medidas do comportamento organizacional e dinâmica organizacional

Há mais de uma década estudiosos já questionavam a adequação de medidas clássicas de variáveis hoje postuladas como integrantes do CO.

Supondo que alterações na dinâmica organizacional, na tecnologia imputada ao trabalho, no redimensionamento das tarefas, nas expectativas e atitudes dos trabalhadores poderiam corroer a qualidade de uma tradicional medida de satisfação no trabalho – o *Job Descriptive Index* – divulgada em 1969 por Smith, Kendall e Hulin (1969), Roznowski (1989) apresentou evidências, após análises rigorosas, de que a referida medida possuía dimensões vulneráveis às mudanças ocorridas na organização e na tecnologia do trabalho.

Resultados como os acima relatados suscitam duas questões: deveriam os pesquisadores desenvolver medidas do CO usando referencial teórico antigo e bem estabelecido academicamente, mas que não passou por uma revisão para sintonizá-lo com as mudanças profundas e cada vez mais aceleradas presentes nas organizações? Como produzir medidas atualizadas do CO?

Como resposta à primeira questão, sugere-se que os estudiosos do CO procurem analisar a abordagem teórica que sustenta as medidas que constroem, adotando uma visão crítica dos postulados tradicionais a partir de proposições recentes sobre as organizações. Embora as recentes teorias possam prescindir de reconhecimento acadêmico e suscitar intranquilidade ao pesquisador, elas trazem uma versão atualizada sobre as atividades organizacionais e acerca do contexto globalizado, competitivo e instável no qual ocorrem, podendo redimensionar a compreensão de um fenômeno e, portanto, imputar maior harmonia às medidas que pretendem obter dados sobre sua ocorrência.

Quanto à segunda questão, seria necessário que a investigação qualitativa precedesse a construção de medidas quantitativas, visando extrair informações de como os inte-

grantes das organizações estão processando cognitivamente as transformações que nela ocorrem e que os afetam direta ou indiretamente, como estão organizando seus pensamentos e ações para enfrentar os desafios imputados por alterações constantes nas atividades organizacionais e indefinições nas relações de trabalho, bem como quais sentimentos representam seus estados emocionais nestas condições instáveis.

Considerações finais

A afirmação do CO como uma disciplina independente e cientificamente estruturada depende de diversos fatores, especialmente dos procedimentos aplicados na medição de suas variáveis. A produção científica sobre temas que estão conectados ao campo do CO parece revelar que a pesquisa nesta área caminha a largos passos neste sentido. Faltam, naturalmente, discussões acadêmicas mais consistentes sobre o escopo desta nova disciplina, sobre seu objeto de estudo, sobre normas para aferição de suas variáveis e posicionamentos acerca de como aquelas disciplinas mais tradicionais, que sustentam suas bases teóricas, deverão conviver com este novo campo de conhecimentos.

Considerando-se que as atuais condições, sob as quais uma organização se torna competitiva e sobrevive, passam por alterações significativas em pequenos intervalos de tempo, não se pode admitir uma existência perene para os instrumentos de medida do CO, independentemente de suas qualidades de medição. Assim sendo, mais um desafio se apresenta aos estudiosos do CO: desenvolver medidas que, além de válidas e precisas, sejam também detentoras de sintonia com a atualidade das atividades organizacionais.

Medir o CO parece representar uma atividade científica bastante complexa e que pouca atenção tem recebido dos analistas deste campo de conhecimentos. As reflexões contidas neste trabalho não cobriram todos os pontos importantes acerca do assunto. A pretensão maior foi desencadear nos estudiosos questionamentos, contribuições e posicionamentos futuros, bem como alentar os que se dedicam à árdua e muitas vezes árida tarefa de construir medidas ou tecnologias organizacionais com bases nos fundamentos da medida, lembrando que o resultado de seus esforços é que permitirá ao campo do CO tornar-se, cada vez mais, uma disciplina independente e com conhecimentos capazes de serem reconhecidamente de natureza científica.

Referências

- Borges-Andrade, J. E. (1994). Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia*, 1, 37-47.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1992). *Elementos do comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira.
- Cummings, L. L. (1982). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 33, 541-79.
- Flauzino, D. P. (1999). *Cultura e missão organizacionais: uma análise organizacional no setor público*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Gomide Jr., S., Moura, O. I., Cunha, W. B., & Souza, W. M. V. (1999). Explorando o conceito de saúde organizacional: construção e validação de um instrumento de medida para o ambiente brasileiro. [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XXIX Reunião Anual. Resumos* (p. 43). Ribeirão Preto: Autor.
- Gomide Jr., S., Naves, M. N., Pinto Jr., H., & Silva, J. (2000). *Análise discriminante das medidas de cultura e saúde organizacionais*. Relatório Técnico, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- House, R. J., & Singh, J. V. (1987). Organizational behavior: Some new directions for I/O psychology. *Annual Review of Psychology*, 38, 669-718.
- Ilgen, D. R., & Klein, H. J. (1988). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 40, 327-51.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *Psicologia social das organizações* (2ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Malhotra, Y. (1993). An analogy to a Competitive Intelligence Program: Role of measurement in organizational research. Disponível em <http://www.brint.com/papers/comprint.htm>.
- McGonagle, J. J., & Vella, C. M. (1990). *Outsmarting the competition: Practical approaches to finding and using competitive information*. Naperville: Sourcebooks.
- Medeiros, C. A. F., & Enders, W. T. (1998). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 2, 67-87.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mitchell, T. R. (1979). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 30, 243-81.
- Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (1993). Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts. *Annual Review of Psychology*, 44, 195-229.
- Nunnally, J. C. (1970). *Introducción a la medición psicologica*. Buenos Aires: Paidós.
- O'Reilly III, C. A. (1991). Organizational behavior: Where we've been, where we're going. *Annual Review of Psychology*, 42, 427-58.
- Oliveira, A. F. (1997). *Valores e ritos organizacionais como antecedentes do vínculo afetivo com a organização*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Pasquali, L. (1996). Instrumentação no estudo das organizações: a utilização de escalas psicométricas. In A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, organizações e cultura* (pp. 75-81). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Payne, R., & Pugh, D. S. (1971). Organizations as psychological environments. In P. B. Warr, (Org.), *Psychology at work* (pp. 374-402). Harmondsworth: Penguin.
- Porto, J. B. (1998). *Prioridades axiológicas e culturais regionais como preditores de civismo nas organizações*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Pugh, D. S. (1966). Modern organization theory: psychological study. *Psychological Bulletin*, 66, 235-51.

- Pugh, D. S. (1969). Organization theory: An approach from psychology. *Human Relations*, 22, 345-54.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamento Organizacional* (8ª ed.). Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos.
- Rousseau, D. M. (1997). Organizational behavior in the new organizational era. *Annual Review of Psychology*, 48, 515-46.
- Roznowski, M. (1989). Examination of the measurement properties of the Job Descriptive Index with experimental items. *Journal of Applied Psychology*, 74, 805-14.
- Santos, N. B. F. (1998). Cultura e desempenho organizacional: um estudo empírico em empresas brasileiras do setor têxtil. *Revista de Administração Contemporânea*, 2(1), 47-66.
- Schneider, B. (1985). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 36, 573-611.
- Schoenfeldt, L. F. (1984). Psychometric properties of organizational research instruments. In T. S. Bateman & G. R. Ferris (Orgs.), *Method and analysis in organizational research* (pp. 68-80). Reston: Prentice-Hall.
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Siqueira, M. M. M. (1999). Análise de seis medidas do comportamento organizacional [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XXIX Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (p. 43). Ribeirão Preto: Autor
- Siqueira, M. M. M. (2000). Análises de três medidas de comprometimento organizacional: afetivo, calculativo e normativo [Resumo]. In Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (Org.), *VIII Conferência Internacional de Avaliação Psicológica. Programa* (p. 40). Belo Horizonte: Autor
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627-66.
- Tamayo, A., & Gondim, M. G. C. (1996). Escala de valores organizacionais. *Revista de Administração*, 32 (2), 62-72.
- Tamayo, A. (1996). Valores organizacionais. In A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, organizações e cultura* (pp.175-193). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Tamayo, A. (1999). Valores e clima organizacionais. In M. G. T. Paz & A. Tamayo (Orgs.), *Escola, saúde e trabalho* (pp. 241-269). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. A. (1999). *Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva
- Wilpert, B. (1995). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 46, 59-90.