



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.

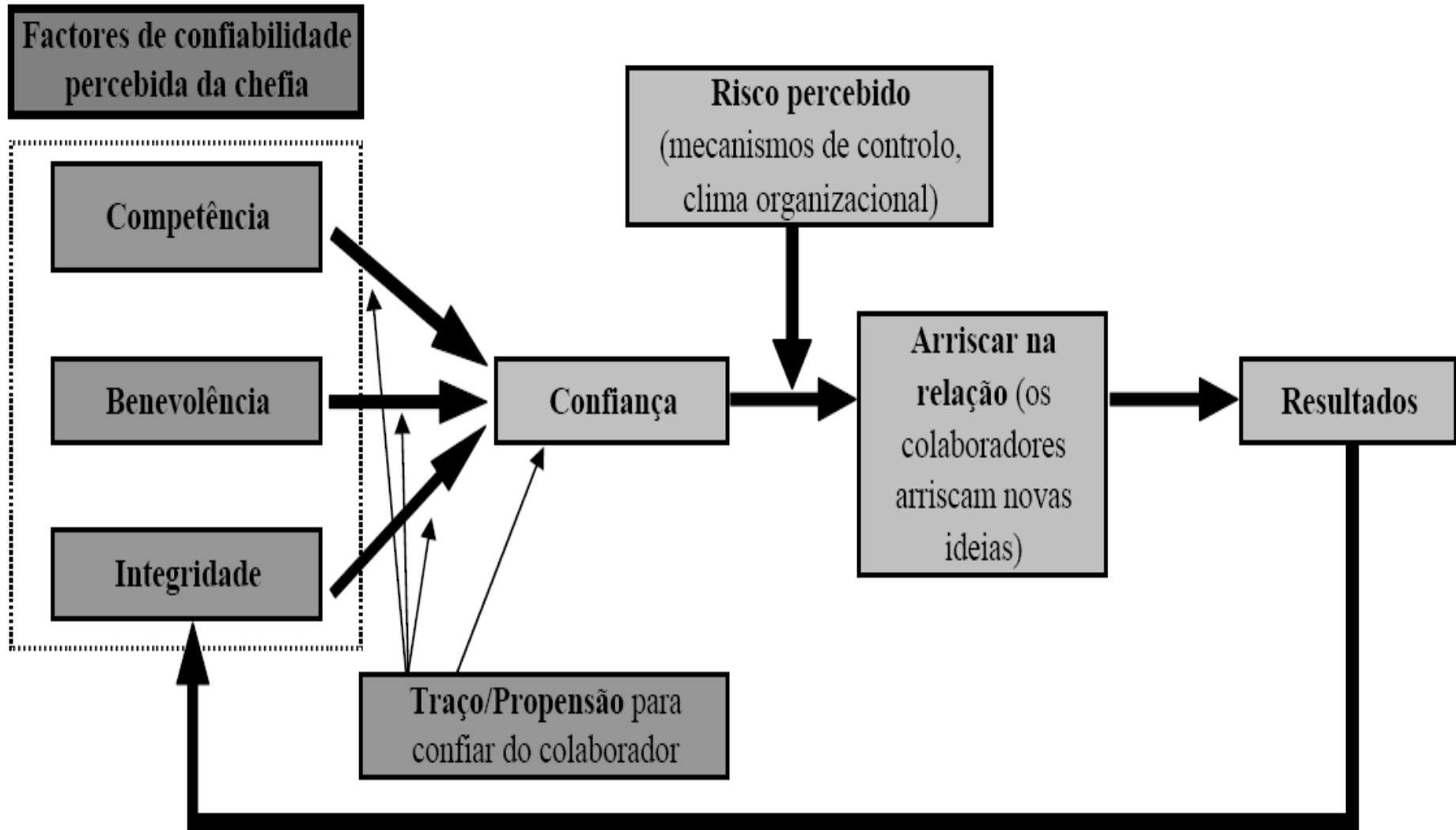
Confiança e Criatividade

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?