

# Crenças no Contexto do Trabalho: Características da Pesquisa Nacional e Estrangeira

Beliefs in the Context of Work: Features of the National and Foreign Research

- » Sandra Regina Corrêa BRANT<sup>1</sup> (Universidade de Brasília)
- » Jairo Eduardo BORGES-ANDRADE<sup>2</sup> (Universidade de Brasília)

**Resumo** O objetivo deste estudo foi analisar as pesquisas brasileiras e estrangeiras empreendidas com a variável “crenças no contexto do trabalho”. O método incluiu a análise sistemática de periódicos científicos das áreas de Administração e Psicologia. Essas pesquisas convergem em seus aspectos metodológicos e, em ambas, predominam estudos de natureza quantitativa, de corte transversal, realizados no nível do indivíduo. A produção nacional é muito modesta e caracterizada por uma lógica sequencial peculiar, na qual um único estudo serviu como base para 45% do total de relatos de pesquisas localizados. Fora do Brasil, há ampla diversidade de objetos de crenças investigados dentro do contexto do trabalho, porém, não há concentração de pesquisas sobre as mesmas variáveis antecedentes e consequentes relacionadas a esse construto. Tais resultados sugerem que novos esforços de pesquisa são necessários para esclarecer o papel desempenhado pelas crenças no contexto organizacional e do trabalho. Essas poderão constituir-se em uma forma promissora de intervenção nas organizações.

Palavras-chave:

Crenças, trabalho, objeto de crenças, comportamento organizacional.

**Abstract** The purpose of this study was to analyze the Brazilian and foreign research undertaken with the variable “beliefs in the context of work”. The method included the systematic analysis of scientific journals from the Business Administration and Psychology areas. Both research efforts converge in their methodological aspects. Quantitative studies prevail, with a cross-sectional design, conducted at the individual level. The national production is very scarce and characterized by a unique sequential logic, in which a single study formed the basis of 45% of all research reports. Outside Brazil, there is a diversity of belief objects which are investigated within the context of work. However, there is no accumulation of research on the variables that may be antecedents and consequences of such beliefs. These results suggest that further research efforts are required to clarify the role that beliefs play in the organizational context.

These may, in the future, constitute a promising way to organizational intervention.

Keywords:

Beliefs, work, object of beliefs, organizational behavior.

1 Dept de Psicologia Social e do Trabalho. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Campus Universitário Darcy Ribeiro, Instituto Central de Ciências (ICC), Ala Sul, Bloco A, Mezanino, sala A1-109. E-mail: sandrabrant@unb.br

2 Dept de Psicologia Social e do Trabalho. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Campus Universitário Darcy Ribeiro, Instituto Central de Ciências (ICC), Ala Sul, Bloco A, Mezanino, sala A1-109. E-mail: jairo@unb.br

Nenhuma instituição ou comportamento humano podem ser entendidos adequadamente a menos que suas crenças sejam consideradas (Breen, 1985). Elas podem influenciar a escolha, a preparação para uma atividade, o esforço despendido durante a execução de tarefas, os padrões de pensamento e as reações diante de fatos (Ajzen, 1991). As crenças de indivíduos sobre o desempenho de grupos podem ser determinantes, por exemplo, para escolher entre trabalhar individualmente ou não (Karau & Elsaid, 2009). As crenças sobre as características organizacionais podem influenciar o ajustamento do indivíduo ao contexto de trabalho e às tarefas que realiza (Ehrhart, 2006).

As crenças são um construto multideterminado e transversal, objeto de estudo em áreas como filosofia, antropologia, sociologia, educação e psicologia. O termo é utilizado com as mais diferentes definições, de modo que pode ser compreendido como percepção, fé, expectativa, julgamento e, por essa razão, encontra-se vasta literatura relacionada a esse tema. Tais conceitos sugerem agendas de pesquisa e naturezas de investigação diferenciadas. O objetivo deste estudo é analisar a natureza das pesquisas sobre essa variável realizadas no contexto do trabalho.

Tradicionalmente, dentro do campo de comportamento organizacional (CO), as crenças são abordadas como um dos componentes de atitudes e associam-se aos processos cognitivos e às interações socioculturais. Nesse caso, são definidas como a percepção individual sobre um objeto (p. ex. uma pessoa, uma instituição, um comportamento) o qual é vinculado, necessariamente, a um atributo (p. ex. uma qualidade, um resultado) (Fishbein & Ajzen, 1975). Elas são organizadas dentro de um sistema cognitivo que define o conjunto de hipóteses que um indivíduo aceita como verdadeiras dentro do contexto em que vive, auxiliando na compreensão do significado da ação humana (Rokeach, 1968).

Há três características relevantes sobre o sistema de crenças cognitivas dos indivíduos: a inteligibilidade, a verdade e a função explicativa (Rottschaefer, 1978). A inteligibilidade refere-se ao significado dos termos e expressões utilizadas nesse sistema. A verdade relaciona-se ao fato de haver ou não declarações que correspondam, para a maioria das pessoas, à verdade. A função explicativa confere coerência a dados relevantes para o sistema de crenças. Os fatos e informações são verificados por esse sistema a partir dos seguintes critérios: (i) consistência, isto é, não haver contradições; (ii) coerência interna e externa com outros sistemas bem estabelecidos de crenças; (iii) simplicidade: duplicatas de fatos ou entidades explicativas desnecessárias são eliminadas; e (iv) evidência empírica: o grau em que a evidência empírica, tomada em sentido amplo, permite incluir e confirmar as afirmações do sistema de crenças (Rottschaefer, 1978). Tais verificações ajudam no equilíbrio e na economia cognitiva, protegendo o indivíduo de incongruências (Rokeach, 1968).

As crenças diferem em intensidade e poder. Variam em uma dimensão centro-periférica, isto é, quanto mais centrais, mais resistentes a mudanças. É o caso daquelas que tocam a identidade do indivíduo, as chamadas crenças primitivas, que são adquiridas por meio do contato direto do sujeito com o objeto de crenças (não derivam de outras crenças) e são fortalecidas por meio do consenso compartilhado dentro do seu grupo social de referência. As crenças primitivas ou centrais são definidas assim pela constância, fenômeno que permite ao indivíduo situar-se no mundo e formar a própria identidade.

Já as crenças referentes a preferências são menos centrais e, no caso, menos resistentes a mudanças (Rokeach, 1968). São aquelas que não possuem, necessariamente, consenso dentro do grupo de referência do indivíduo. Mantêm pequena ou nenhuma relação funcional com as crenças primitivas ou centrais e, por essa razão, são mais flexíveis. Situam-se nessa perspectiva as crenças do indivíduo sobre (i) o trabalho (associadas, por exemplo, ao envolvimento pessoal ou dos outros com o trabalho, às expectativas quanto aos benefícios do treinamento, ao comprometimento organizacional próprio ou dos outros e à autoeficácia) e (ii) a organização (p. ex. cinismo organizacional). No contexto do mundo do trabalho e das organizações, o estudo das crenças pode estar associado aos aspectos psicossociais do indivíduo e às dimensões de sua atuação no contexto organizacional, às questões relativas aos processos de grupos de trabalho ou, ainda, às variáveis que têm foco na organização ou, até mesmo, em seu entorno (p. ex. sindicatos, acionistas, governo). No entanto, em todos os casos, é preciso lembrar que se tratam de crenças periféricas e não centrais, ou seja, mais flexíveis quanto à possibilidade de alterações. Elas são o foco da presente revisão.

As crenças são medidas por meio de procedimentos que colocam o indivíduo ao longo de uma dimensão de probabilidade subjetiva, envolvendo um objeto e um atributo relacionado a ele, o qual a pessoa deve ou não endossar (Fishbein & Ajzen, 1975). Tal tradição está de acordo com a proposição de Rokeach (1968) sobre a

congruência em relação às crenças. A congruência refere-se à similaridade e à importância atribuída ao objeto de estímulo (fato, objeto ou comportamento), de forma que os instrumentos sobre crenças visam identificá-la.

Embora a literatura sobre crenças seja excessivamente volumosa e variada, pois o termo tem ampla aplicação, não foi encontrada qualquer revisão sistemática sobre esse construto na área de comportamento organizacional (CO) que contribua para dar visibilidade sobre a natureza dos estudos empreendidos com essa variável no contexto do trabalho. Assim, para analisar o escopo da pesquisa nacional e estrangeira sobre crenças, especificamente no campo de CO, realizou-se uma revisão sistemática de literatura, conforme descrito por Souza, Vasconcelos e Borges-Andrade (2009).

## MÉTODO

Foram selecionadas as bases de dados disponíveis no portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) com publicações de textos completos acessíveis *online*, revisados pelo sistema *double blind review*, dentre as áreas de administração e psicologia. As palavras-chave *beliefs*, *believe*, *work*, crenças e trabalho foram utilizadas, aplicadas em busca combinada no título e no sumário em cada uma das bases selecionadas. Portanto, foram as palavras-chave que permitiram encontrar investigações com o foco em certas crenças específicas relacionadas ao mundo do trabalho, e não em outras crenças específicas relacionadas a outras esferas de vida (p. ex. religião, política, minorias, escola, consumo) ou em crenças centrais (p. ex. personalidade).

Excluíram-se, portanto, artigos que não tivessem relação com o fazer humano no trabalho, compreendido como objeto de estudo da subárea de conhecimento da psicologia do trabalho e das organizações (Borges-Andrade & Pagotto, 2010). Para o contexto brasileiro também foi realizada a busca na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (CAPES). Não houve delimitação de período de pesquisa, considerando que não foram encontrados outros estudos com a mesma finalidade.

## RESULTADOS

Foram consultadas 10 bases de dados e 35 periódicos nacionais e estrangeiros. Os critérios de busca permitiram localizar um total de 204 estudos, dos quais foram selecionados 40: sete pesquisas nacionais e 31 artigos internacionais. Esses estudos foram analisados visando caracterizar a área de conhecimento em que são publicados, sua finalidade, natureza e desenho de investigação adotados, bem como os métodos de pesquisa empreendidos (Souza, Vasconcelos & Borges-Andrade, 2009).

Os resultados foram organizados de modo a tratar, primeiramente, da produção nacional, seguidos dos estudos realizados fora do Brasil e, por fim, para discutir e comparar ambas as tradições de pesquisas realizadas sobre o construto crenças no contexto do trabalho.

### A produção nacional

As publicações sobre a variável crenças estudadas no âmbito do trabalho estão concentradas em periódicos científicos da área de psicologia (80%) e apareceram a partir de 2001. Nos estudos brasileiros, os autores adotaram o *survey* como método de investigação preferencial (100%), com coleta de dados realizada, predominantemente, em mais de uma organização, públicas e privadas, do setor terciário da economia (71,43%). A abordagem quantitativa com aplicação de escalas de medidas perceptuais (autorrelatos) para mensurar os construtos de interesse foi utilizada em todas as pesquisas. Em decorrência disso, as análises de dados são descritivas e inferenciais, com predomínio de técnicas multivariadas. O nível de investigação predominante foi o indivíduo (83,3%) em estudos de corte transversal, cuja finalidade principal foi gerar conhecimento sobre quatro objetos de crenças: o trabalho, o sistema de treinamento, o próprio desempenho e a efetividade de equipes. Esses objetos, definidos *a posteriori* com base no conteúdo de cada estudo analisado, organizam a apresentação a seguir.

No primeiro estudo brasileiro sobre crenças situadas no âmbito do trabalho, Borges (2001) buscou diagnosticar os sistemas de crenças mais valorizados no contexto do trabalho no Brasil, usando como instrumento a escala de Buchholz (1978). Os resultados obtidos, além de confirmarem a estrutura fatorial desse instrumento para o Brasil, sugeriram uma tendência marcadamente humanista e forte rejeição à ética do lazer, resultados associados pela autora ao caráter coletivista nacional.

O segundo objeto ao qual as crenças foram associadas foi em relação ao sistema de treinamento. Inspirados pela necessidade de identificar preditores de impacto de treinamento nas organizações, Freitas e Borges-Andrade (2004) propuseram, definiram e operacionalizaram esse construto. A validação estatística da escala de crenças sobre o sistema de treinamento resultou em um instrumento com um total de 35 itens, organizados em três fatores: Fator 1 - Crenças sobre as contribuições do treinamento ( $\alpha = 0,94$ ); Fator 2 - Crenças sobre o processo de levantamento de necessidades de treinamento ( $\alpha = 0,84$ ); Fator 3 - Crenças sobre os resultados e o processo de treinamento ( $\alpha = 0,82$ ). Do ponto de vista prático, Freitas e Borges-Andrade (2004) destacam que a aplicação dessa escala poderá permitir aos gestores administrarem os sistemas de crenças em treinamento e desenvolvimento, visando a manutenção de crenças positivas e intervenções para mudar crenças negativas. Esse mesmo instrumento foi utilizado em outros quatro estudos descritos a seguir.

Freitas (2005) verificou o relacionamento entre as crenças em sistema de treinamento e o impacto do treinamento no trabalho. Os resultados mostraram que as crenças sobre as contribuições de treinamento (Fator 1 da escala) predizem o impacto, isto é, os funcionários que acreditam na efetividade do sistema de treinamento de sua organização tendem a aplicar o que aprenderam e aperfeiçoar o seu trabalho.

No estudo de Vasconcelos (2007), a escala de crenças em sistema de treinamento foi revalidada estatisticamente com os mesmos três fatores, com bons índices psicométricos, porém, os itens se agruparam de maneira um pouco diferente. A autora não encontrou diferenças significativas de percepções de crenças em relação ao sistema de treinamento entre os funcionários de duas organizações. Entretanto, os objetivos do treinamento e a modalidade de entrega influenciaram crenças mais ou menos favoráveis sobre o sistema de treinamento. Informações mais recentes influenciaram as crenças positivas.

A pesquisa de Lopes e Mourão (2010) testou o relacionamento entre as características individuais (idade, tempo de serviço, experiência prévia em treinamento e salário) e as crenças sobre o sistema de treinamento. Os resultados encontrados mostraram que as características individuais predizem as crenças sobre o sistema de treinamento. Já no estudo de Mourão e Marins (2010), os três fatores de crenças sobre o sistema de treinamento emergiram como preditores da motivação para aprender. As autoras encontraram índices psicométricos e estrutura fatorial semelhantes aos de Freitas e Borges-Andrade (2004). Uma ressalva a ser feita é que esses dois artigos (Lopes & Mourão, 2010 e Mourão & Marins, 2010), publicados em periódicos diferentes, são resultantes da mesma amostragem, procedimentos de coleta e análise de dados realizados para fins de dissertação de mestrado de Lopes (2008). Por essa razão, a referida dissertação não foi considerada nos resultados desta revisão.

O terceiro objeto ao qual as crenças foram associadas nos estudos nacionais refere-se às crenças sobre o próprio desempenho. Meneses e Abbad (2003) avaliaram o relacionamento entre as crenças de autoeficácia e o impacto do treinamento no trabalho. As crenças de autoeficácia contribuíram significativamente para a explicação de autoavaliação de impacto do treinamento no trabalho, embora essa explicação da variabilidade da variável critério tenha sido pequena (2%). Esses autores sugerem que os estudos de corte longitudinal ou de múltiplos cortes transversais são os delineamentos mais adequados para o estudo desse tipo de fenômeno.

Em outro estudo relacionado às crenças de autoeficácia, Meneses e Abbad (2010) realizaram a validação estatística da escala de crenças em autoeficácia em situações de treinamento no trabalho. Essa escala conta com 15 itens avaliados em duas dimensões: Fator 1: Autoeficácia para itens favoráveis ( $\alpha = 0,91$ ); Fator 2: Autoeficácia para itens desfavoráveis ( $\alpha = 0,78$ ). Os autores sugeriram testar a validade convergente e discriminante dessa escala em relação a outros construtos que esta se sobrepõe (p. ex. autoconceito), além de testar a validade preditiva da escala em relação a resultados de ações de treinamento.

O último objeto ao qual as crenças foram associadas foi a efetividade de equipes. Puente-Palacios e Borges-Andrade (2005), em um estudo multinível, investigaram o efeito da interdependência de tarefas, de resultados e de crenças na efetividade das equipes sobre a satisfação dos indivíduos. Os resultados mostraram que as crenças na efetividade das equipes agem de modo associado à interdependência de resultados na explicação da satisfação. Constatou-se que, no caso de indivíduos que consideram as equipes unidades efetivas, quanto mais os resultados dependerem do grupo, maior o nível de satisfação individual. Porém, se as equipes não forem consideradas efetivas, a elevada dependência de resultados está associada a menores níveis de satisfação.

Em resumo, as pesquisas nacionais visaram produzir conhecimento sobre as crenças dos indivíduos em relação ao trabalho, ao sistema de treinamento, à autoeficácia e aos grupos. Foram validados estatisticamente três instrumentos de medida com índices psicométricos satisfatórios. Os estudos utilizaram abordagens quan-

titativas e o *survey* como método de investigação. Os dados coletados são oriundos de organizações públicas e privadas do setor terciário da economia. O nível de investigação predominante é o indivíduo, em estudos de corte transversal, baseados em autorrelatos. As análises de dados são descritivas e inferenciais, com predomínio de técnicas multivariadas, notadamente a regressão múltipla. Observa-se a convergência dos pesquisadores brasileiros em relação à definição de crenças como organização lógica, flexível, estruturada cognitivamente, originada por meio de um processo de interação social e, por essa razão, passível de intervenções e ações gerenciais.

Foram localizados sete artigos, uma tese e uma dissertação que caracterizam uma lógica sequencial peculiar de produção de conhecimento sobre esse construto no cenário nacional. Observou-se que quatro dos nove estudos decorrem do artigo publicado por Freitas e Borges-Andrade (2004), ratificando a relevância de gerar instrumentos de pesquisa, tecnologias e conhecimentos, mas, sobretudo de conferir visibilidade aos resultados encontrados nas investigações científicas. Essas pesquisas revelam a importância de se considerar o sistema de crenças e sugerem novas possibilidades de intervenção organizacional para a melhoria dos níveis de transferência. Tais estudos não são conclusivos e precisam ser estendidos no sentido de verificar a estabilidade psicométrica das medidas desenvolvidas e o poder preditivo das crenças em níveis diferenciados. O pequeno volume de publicações nacionais sobre o construto crenças situadas no âmbito do trabalho evidencia a necessidade de novas pesquisas que procurem desvelar sua influência no contexto das organizações.

#### A produção internacional

A pesquisa nas bases de dados internacionais, realizada de acordo com os critérios de busca mencionados anteriormente, resultou em um total de 31 artigos sobre o estudo das crenças situadas no âmbito do trabalho. As publicações internacionais concentram-se em periódicos da área de administração (71%) e foram publicados a partir da década de 1970. O *survey* foi o método de investigação preferencial (90,32%), porém, três estudos com desenho quase-experimental (Ehrhart, 2006; Laurin, Fitzsimons & Kay, 2011; Van Knippenberg, Haslam, & Platow, 2007) também foram localizados.

A coleta de dados em mais de uma organização (97%), públicas e privadas, do setor terciário da economia é predominante. A maioria das pesquisas utiliza abordagem quantitativa (90,32%) com aplicação de questionários (autorrelato). No entanto, três tiveram caráter qualitativo (Binkley, 1997; Eversole, Gloeckner, & Banning, 2007; Owen, 2009) com utilização de entrevistas semiestruturadas como instrumento preferencial e análise de conteúdo como procedimento de análise de dados. Tomados em conjunto, esses estudos de caráter qualitativo indicaram que as crenças de indivíduos têm papel determinante na tomada de decisões (Binkley, 1997; Eversole et al., 2007) e nas estratégias de ação utilizadas em seus contextos de trabalho (Owen, 2009).

Entre os instrumentos desenvolvidos para o estudo de crenças no contexto do trabalho, destaca-se o trabalho de Buchholz (1978), o qual elaborou um modelo teórico baseado em cinco dimensões ortogonais: (i) ética no trabalho; (ii) crenças organizacionais; (iii) crenças marxistas; (iv) crenças humanistas; e (v) ética do lazer. Esse modelo foi operacionalizado e testado empiricamente por meio de análise fatorial, cujos resultados confirmaram as cinco dimensões teóricas propostas. A escala conta com 41 itens avaliados em escala de concordância de cinco pontos e foi utilizada em cinco outros estudos internacionais descritos a seguir.

Fatores familiares de socialização e crenças sobre o trabalho predizem atitudes em relação à sindicalização (Barling, Kelloway & Bremermann, 1991). Esses autores também demonstraram que elas medeiam a influência de fatores familiares de socialização e atitudes em relação ao sindicato. O estudo foi replicado por Pesek, Raehsler e Balough (2006), que encontraram resultados similares. Em ambos os estudos, os resultados sugerem que gerentes que investem mais tempo no trabalho são aqueles que lhe atribuem maior valor e têm crenças mais arraigadas no trabalho (Kirkcaldy, Trimpop, Fischer & Furnham, 1997). Há diferenças significativas entre as crenças sobre o trabalho nos Estados Unidos, Venezuela, Japão, China, Alemanha e Rússia (Nicholson & Wong, 2001). A idade e o nível educacional estão positivamente relacionados com as crenças sobre o trabalho, sendo que a idade é inversamente relacionada a elas; as crenças humanísticas predizem a satisfação no trabalho (Sidani & Jamali, 2009). No Brasil, esse instrumento foi utilizado por Borges (2001), conforme descrito anteriormente.

Outros dois estudos relataram a construção de instrumentos sobre crenças (Fenner & Renn, 2010; Karau & Elsaid, 2009), ambos com bons índices psicométricos ( $\alpha = 0,88$  e  $\alpha = 0,83$ , respectivamente). O primeiro visa

analisar as crenças sobre o uso de tecnologia no trabalho e o segundo tem como objetivo verificar as crenças sobre grupos.

No que se refere à análise de dados, há amplo predomínio de técnicas descritivas e inferenciais, com preponderância de análises multivariadas e destaque para a utilização de modelagem por equações estruturais (Katou, Budhwar, Woldu, & Al-Hamadi, 2010; Schaufeli & Salanova, 2007). Outra característica importante é a testagem de relações indiretas com a utilização do construto crenças como variável mediadora e moderadora, nas relações hipotetizadas. Tal estratégia foi utilizada em 45% dos estudos, isto é, em 14 das 31 pesquisas localizadas. Por exemplo, Mitchell e Ambrose (2007) testaram o efeito indireto das crenças negativas sobre reciprocidade no relacionamento entre supervisão abusiva e desvio de comportamento de funcionários. Os resultados sugerem que a relação entre supervisão abusiva e comportamento desviante no trabalho é mais forte quando os indivíduos têm crenças mais negativas sobre reciprocidade. A relação entre o contato intergrupalo e a redução de preconceito é mais forte para indivíduos que detêm crenças menos favoráveis sobre diversidade em comparação com aqueles que têm crenças mais positivas (Adesokan, Ullrich, Van Dick & Tropp, 2011).

Em relação aos temas, as crenças no âmbito do trabalho são associadas à ética (Tabachnick, Keith-Spiegel & Pope, 1991), ao comprometimento e cinismo organizacional (Deng, Guan, Bond, Zhang, & Hu, 2011), à diversidade (Adesokan et al., 2011), ao próprio desempenho (Harris & Daniels, 2005), ao conhecimento (Harteis, Gruber, & Hertramph, 2010), à justiça (Adoric & Kvartuc, 2007), a grupos (Cannon & Edmondson, 2001) e à reciprocidade (Mitchell & Ambrose, 2007). Em estudos transculturais que visavam observar a influência da cultura no desenvolvimento de crenças, foram encontradas diferenças significativas no desenvolvimento de crenças epistemológicas na comparação entre alemães e ingleses (Sulimma, 2009). Os cingaleses endossam a crença de comprometimento com o trabalho mais que os australianos (Niles, 1999).

Nas pesquisas fora do Brasil, predominam os estudos de corte transversal realizados no nível do indivíduo (83,3%). O estudo de Jex e Bliese (1999) foi o único relato de caráter multinível localizado nesta revisão, cujos resultados revelaram que as crenças em eficácia, medidas no nível grupal, moderaram a relação entre a sobrecarga e a satisfação no trabalho, e entre o significado da tarefa e o comprometimento organizacional.

Em resumo, as pesquisas estrangeiras caracterizam-se pela natureza quantitativa, utilizando o *survey* como método de investigação. Estudos qualitativos e quase-experimentos também foram encontrados. Em estudos de corte transversal, baseados em autorrelatos, o nível de investigação predominante foi o indivíduo. Embora haja ampla diversidade de temas aos quais as crenças se associam dentro do contexto do trabalho, há poucos artigos que relatem a validação de instrumentos sobre elas. Esse construto é medido, normalmente, por poucos itens construídos para estudos específicos. Destaca-se, entretanto, a escala de crenças sobre o trabalho (Buchholz, 1978), que inspirou cinco estudos internacionais e um nacional.

No que se refere à coleta de dados, observou-se que os estudos foram feitos com funcionários de organizações públicas e privadas do setor terciário da economia. Nas análises de dados, os pesquisadores utilizaram técnicas multivariadas com destaque para a modelagem por equações estruturais. Outra característica relevante nos estudos internacionais é a inclusão da variável crenças como mediadora e/ou moderadora nos modelos de investigação. As crenças são relacionadas a uma ampla variedade de antecedentes (p. ex. ajuste ao trabalho) e consequentes (p. ex. comprometimento organizacional) havendo, contudo, poucas pesquisas que relacionem as mesmas variáveis. Tal realidade, por um lado, amplia o quadro de compreensão das crenças; por outro, pouco contribui para a cumulatividade de resultados que pode produzir uma base teórica sólida sobre o construto.

Por fim, enfatiza-se a recomendação de autores (Harteis et al., 2010; Schaufeli & Salanova, 2007) sobre a necessidade de aprofundar o conhecimento sobre a influência das crenças individuais e de grupos no contexto do trabalho que, até o momento, sugerem influenciar, por exemplo, o desempenho, o comprometimento e a aprendizagem.

Comparação entre as pesquisas nacionais e estrangeiras sobre crenças no âmbito do trabalho

As pesquisas sobre as crenças situadas no âmbito do trabalho são uma iniciativa relativamente recente. No Brasil, os estudos começaram a emergir na década de 2000 e, no exterior, a partir da década de 1970. O período é coerente ao reconhecimento da área de estudos de comportamento organizacional (CO) como disciplina independente na década de 1970, cujos interesses são as atitudes e os comportamentos individuais e

a relação destes com os sistemas organizacionais (Siqueira, 2002). A Tabela 1 sintetiza a comparação entre as pesquisas nacionais e internacionais realizadas sobre o construto crenças no contexto do trabalho.

**TABELA 1.** Comparação entre as características das pesquisas realizadas no Brasil e no exterior.

Características das pesquisas	Nacionais	Internacionais
Nº de publicações	7	31
Tipo de periódico	Psicologia (71,43%)	Administração (70,97%)
Natureza do estudo	Pesquisa com desenho	Pesquisa com desenho
Desenho de investigação	Survey (100%)	Survey (100%)
Natureza da pesquisa	Quantitativa (100%)	Quantitativa (90,32%)
Finalidade do estudo	Gerar conhecimento (57,14%)	Gerar conhecimento (93,55%)
Natureza da amostragem	Estudo de amostra em várias organizações (71,43%)	Estudo de amostra em várias organizações (96,77)
Instrumento	Questionário/escalas (100%)	Questionário/escalas (90,32%)
Procedimento de análise de dados	Descritivo/inferencial (100%)	Descritivo/inferencial (90,32%)
Setor estudado	Terciário (100%)	Terciário (100%)

No que tange às características dos estudos, há maior diversidade de temas a que esse construto (objetos de crenças) se associa nas investigações estrangeiras. Isso pode ser explicado pela maior amplitude de pesquisas realizadas e pela tradição e raízes dos fundamentos teóricos aos quais se relaciona esse construto. Outra diferença está associada ao tipo de periódico em que são publicadas as pesquisas. Enquanto no Brasil os estudos são divulgados em periódicos de psicologia, no exterior os artigos são localizados em periódicos mais afeitos ao *management*. Tal diferença talvez deva-se à interpretação, no exterior, de que os estudos relacionados ao mundo do trabalho e ao contexto organizacional são mais pertinentes a periódicos que tenham esse foco de interesse, embora não exclusivamente. Ainda pode ser atribuída a uma possível dificuldade, dos periódicos ou dos pesquisadores mais vinculados a *management* no Brasil, de lidar com um construto complexo, originado e mais mencionado na literatura especializada da psicologia social.

As pesquisas mais frequentes, tanto no Brasil quanto no exterior, são as de natureza quantitativas, usando o *survey* como método de investigação preferencial. Considera-se que a dinâmica e o contexto organizacional podem oferecer barreiras e dificuldades adicionais para a implementação, por exemplo, de grupos de comparação em quase-experimentos ou em experimentos. Meneses (2007) argumenta, entretanto, que existem dezenas de possibilidades de delineamento de estudos experimentais e quase-experimentais que podem ser usados, alternados ou de forma conjunta, integrando desenhos de investigação mais robustos às ameaças de validade interna. Os estudos nacionais e estrangeiros também convergem quanto ao nível de investigação e corte temporal. Diversos autores (Fishbein & Ajzen, 1975; Rokeach, 1968) sugerem que as crenças podem ser desenvolvidas e alteradas por meio das interações sociais e, também, pela percepção de consenso compartilhado dentro do grupo social de referência do indivíduo. Contudo, foram localizados poucos estudos, nacionais ou internacionais, que utilizem a abordagem multinível para investigar as crenças, e nenhum estudo longitudinal. Os estudos longitudinais poderiam verificar a estabilidade das crenças ao longo do tempo e as possíveis modificações que as intervenções entre as associações objeto de crenças e atributo poderiam provocar.

As pesquisas nacionais e estrangeiras tiveram como principal objetivo gerar conhecimento, assim como gerar instrumentos, nesse caso, escalas de medida. Observa-se que, embora esses últimos tenham publicações menos frequentes, deles decorreram várias outras investigações sugerindo a relevância dessas pesquisas e a carência nessa área. Como as crenças são, por definição, associadas a objetos singulares, no momento, os instrumentos publicados também se relacionam a características ou eventos específicos do trabalho (p. ex. desempenho, sistema de treinamento). Além de ampliar os esforços de pesquisa para desenvolver instrumentos válidos para acessar esse construto, também parece necessário enfrentar o desafio de propor uma medida geral de crenças que abranja o escopo do fazer humano em contextos de organizações e trabalho. Há corpo de literatura razoável que define o campo de CO e, especificamente, suas variáveis de estudo que podem, ao lado das teorias de atitudes, fundamentar tal iniciativa.

Não foram encontrados relatos de pesquisa realizadas nos setores primário e secundário, o que sugere menor interesse dos investigadores neste segmento da economia, fato que, de acordo com Borges-Andrade e Pagotto (2010) não é surpreendente, pois são setores pouco privilegiados nas pesquisas em psicologia organizacional e do trabalho. Ainda no que se refere à natureza da amostragem, um obstáculo a ser superado pelos pesquisadores interessados nos efeitos das crenças nos níveis individuais, de grupo e da organização é realizar estudos cujos resultados possam ser generalizáveis. Deve-se procurar procedimentos adicionais com delineamentos de pesquisa que possam favorecer a consolidação teórica dos resultados encontrados pelos pesquisadores com diversificação amostral.

As pesquisas nacionais e estrangeiras utilizam análises descritivas e inferenciais como técnica predominante de estudo. Destaca-se, entretanto, nos estudos internacionais, a modelagem por equações estruturais, considerada uma técnica alternativa promissora para o estabelecimento de relações causais entre variáveis.

Tomadas em conjunto, percebe-se que as pesquisas nacionais e internacionais têm muitos pontos de convergência em seus aspectos metodológicos e, ainda, não são conclusivas. Novos esforços de pesquisa são necessários para esclarecer o papel que as crenças, investigadas nos diversos níveis, desempenham no contexto organizacional.

### Considerações finais

O objetivo desta revisão foi conferir visibilidade à natureza dos estudos brasileiros e estrangeiros empreendidos com a variável “crenças no contexto do trabalho”. O método selecionado para realizar tal tarefa tem sido utilizado em diversas revisões nacionais (Coelho Jr. & Borges-Andrade, 2004; Souza, Vasconcelos e Borges-Andrade, 2009) e permitiu traçar o perfil dos estudos sobre essa variável e sugerir desafios futuros, sem, contudo, pretender ser exaustivo. Pode ser que a ausência da citação dos termos utilizados neste estudo tenha impedido o levantamento de outros relatos de pesquisa. É provável que existam pesquisadores que investiguem crenças específicas sem jamais mencionar o nome deste construto em seus artigos.

O conceito de crenças é disposicional e de caráter aberto, isto é, estará sempre associado a um objeto. Trata-se de uma dimensão de probabilidade (i.e., crer ou não crer) envolvendo um objeto e um atributo a ele relacionado, que pode ser adotada em quase todos os campos de investigação. Assim, encontram-se as variáveis relacionadas ao fazer humano no trabalho, ora associadas ao termo crenças, ora não. Aparentemente, são estudadas muitas crenças específicas, sobre envolvimento, expectativas, autoeficácia, comprometimento e cinismo, mas existe pouco esforço no sentido de associá-las ao próprio construto geral que supostamente daria suporte teórico a elas. Uma análise mais aprofundada de possíveis implicações teóricas e metodológicas, ou a ausência delas, que tal associação pode ter, foge ao escopo desta revisão, permanecendo como sugestão para futuras investigações. Deve haver, entretanto, prudência na operacionalização das variáveis de pesquisa, que devem ser muito bem ancoradas à teoria de base, de modo a não permitir que sobreposições conceituais ponham em dúvida os objetivos de pesquisa.

Ainda poderia ser argumentado que muitos estudos sobre representações sociais, no contexto do trabalho, seriam outra maneira de abordar teoricamente fenômenos que poderiam ser igualmente considerados como crenças. No entanto, eles não foram levados em conta, porque sequer existiria consenso entre os que adotam tal abordagem, de origem francófona, sobre a equivalência entre os seus construtos e o construto de crenças, mais utilizado por pesquisadores de outras origens.

Do ponto de vista prático, esta revisão permitiu verificar que a identificação de crenças sobre o indivíduo no trabalho e sobre a organização pode derivar em uma forma promissora de intervenção gerencial, mediante a implementação de ações que visem à reconfiguração de crenças desfavoráveis e à manutenção de crenças positivas. Tais ações, preconizadas por Fishbein e Ajzen (1975), referem-se à alteração do significado entre o objeto e o atributo a que está associado.

As tentativas para influenciar as crenças dependem de um diagnóstico preciso e do estabelecimento de um plano estratégico ou tático que inclua um conjunto de ações que visem à mudança de atitude sobre o objeto de crença (Freitas & Borges-Andrade, 2004). O diagnóstico pode ser realizado, por exemplo, utilizando-se de instrumentos com evidências psicométricas de validade para acessar esse construto. O planejamento que vise influenciar as crenças de indivíduos pode incluir o contato e a interação com outras pessoas, discursos públicos em favor de alguma posição, ou informações de alguma fonte externa, estratégias que podem ser potencialmente relevantes na reconfiguração de crenças, conforme sugerem Fishbein e Ajzen (1975). Portanto,



após realizado o diagnóstico, o plano estratégico ou tático deveria levar em conta essas sugestões, que podem implicar em melhor adaptação de funcionários às suas tarefas, na ampliação das possibilidades de aplicação dos treinamentos e em novas perspectivas para a realização de trabalho em grupo.

Identificadas as crenças salientes de indivíduos sobre, por exemplo, as contribuições de ações formais de treinamento para o desempenho no trabalho, gerentes podem tomar decisões sobre a melhoria de sistemas instrucionais, incluindo a revisão de procedimentos, processos ou disseminação, visando a modificação de crenças desfavoráveis sobre a efetividade de treinamento. No caso de crenças sobre o trabalho em equipe, crenças desfavoráveis sobre esse tipo de ação podem ser modificadas por meio de intervenções que visem aplicar normas que aumentem o desempenho delas, tais como o estabelecimento de objetivos claros, nível de participação de membros e tamanho da equipe.

Esses são dois exemplos, ambos baseados em estudos empíricos aqui revisados, que demonstraram alguns possíveis efeitos de crenças investigadas no contexto do mundo do trabalho e das organizações. Contudo, vários outros exemplos poderiam existir se mais investigações estivessem disponíveis para inspirar estratégias na gestão das organizações, especialmente nos setores primário e secundário da economia (nacional e internacional), aparentemente negligenciados nas pesquisas aqui revisadas. Tais investigações poderão, no futuro, constituir um caminho promissor para a intervenção nas organizações e no seu entorno.

Outro aspecto que pode ser considerado em futuras investigações, além dos possíveis efeitos das crenças sobre aspectos do desempenho dos membros internos das organizações, é a influência que elas poderiam produzir sobre as decisões de membros externos, tais como *stakeholders*, que tomam decisões sobre políticas organizacionais; acionistas, que tomam decisões sobre compra e venda de ações das organizações; dirigentes sindicais, que negociam benefícios trabalhistas com essas organizações e órgãos de governos que possam tomar decisões sobre licitações e compras de serviços e produtos de empresas. Os efeitos das crenças relacionados aos aspectos mencionados permanecem como desafios a serem enfrentados pelos pesquisadores a fim de determinar em que medida podem influenciar tais relações.

## REFERÊNCIAS

- Adesokan, A. A., Ullrich, J., van Dick, R., & Tropp, L. R. (2011). Diversity beliefs as moderator of the contact–prejudice relationship. *Social Psychology, 42*(4), 271-278.
- Adoric, V. C., & Kwartuc, T. (2007). Effects of mobbing on justice beliefs and adjustment. *European Psychologist, 12*(4), 261-271.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*, 179-211.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Bremermann, E. H. (1991). Preemployment predictors of union attitudes: The role of family socialization and work beliefs. *Journal of Applied Psychology, 76*(5), 725-731.
- Binkley, N. (1997). Principals' role in policy change: mediating language through professional beliefs. *Journal of Educational Administration, 35*(1), 56-73.
- Borges, L. O. (2001). Crenças do trabalho: diferenças entre acadêmicos e dirigentes de empresas. *Revista Psicologia: Organização e Trabalho, 1*, 43-67.
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional. [Número Especial]. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 26*, 37-50.
- Breen, M. P. (1985). The social context for language learning – a neglected situation? *Studies in Second Language Acquisition, 7*, 135-158.
- Buchholz, R. A. (1978). An empirical study of contemporary beliefs about work in American society. *Journal of Applied Psychology, 63*(2), 219-227.
- Cannon, M. D., & Edmondson, A. C. (2001). Confronting failure: antecedents and consequences of shared beliefs about failure in organizational work groups. *Journal of Organizational Behavior, 22*(2), 161-177.
- Coelho F. A., Jr., & Borges-Andrade, J. E. (2004). Percepção de cultura organizacional: uma análise empírica da produção científica brasileira. *Psico-USF, 9*, 191-199.
- Deng, H., Guan, Y., Bond, M. H., Zhang, Z., & Hu, T. (2011). The Interplay Between Social Cynicism Beliefs and Person–Organization Fit on Work-Related Attitudes Among Chinese Employees. *Journal of Applied Social Psychology, 41*(1), 160-178.
- Ehrhart, K. H. (2006). Job Characteristic Beliefs and Personality as Antecedents of Subjective Person–Job Fit. *Journal of Business and Psychology, 21*(2), 193-226.

- Eversole, B. a W., Gloeckner, G., & Banning, J. H. (2007). Understanding differential organizational responses to work/life issues: The role of beliefs and decision-making styles of chief executive officers. *Journal of European Industrial Training*, 31(4), 259-273.
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63-82.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley. Recuperado de <http://people.umass.edu/ajzen/f&a1975.html>
- Freitas, I. A. (2005). *Impacto de treinamento nos desempenhos do indivíduo e do grupo de trabalho: suas relações com crenças sobre o sistema de treinamento e suporte à aprendizagem contínua*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Freitas, I. A., & Borges-Andrade, J. E. (2004). Construção e validação de escala de crenças sobre o sistema treinamento. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9, 479-488.
- Harris, C., & Daniels, K. (2005). Daily Affect and Daily Beliefs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 415-428.
- Harteis, C., Gruber, H., & Hertramph, H. (2010). How Epistemic Beliefs Influence e-Learning in Daily Work-life. *Journal of Educational Technology & Society*, 13(3), 201-211.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349-361.
- Karau, S. J., & Elsaid, A. M. M. K. (2009). Individual differences in beliefs about groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 13(1), 1-13.
- Katou, A. a, Budhwar, P. S., Woldu, H., & Al-Hamadi, A. B. (2010). Influence of ethical beliefs, national culture and institutions on preferences for HRM in Oman. *Personnel Review*, 39(6), 728-745.
- Kirkcaldy, B. D., Trimpop, R. M., Fischer, C., & Furnham, A. (1997). Leisure and work beliefs of British senior managers. *Journal of Management Development*, 16(6), 392-404.
- Laurin, K., Fitzsimons, G. M., & Kay, A. C. (2011). Social disadvantage and the self-regulatory function of justice beliefs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(1), 149-171.
- Lopes, J. M. (2008). *Avaliação de treinamento nos níveis de aprendizagem e reação: A influência da motivação para aprender e das crenças sobre o sistema de treinamento*. Dissertação de mestrado. Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Lopes, J. M., & Mourão, L. (2010). Crenças acerca do sistema de treinamento: a predição de variáveis pessoais e funcionais. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 27, 197-206.
- Meneses, P. P. M. (2007). Treinamento e desempenho organizacional: Contribuição dos modelos lógicos e do método quase-experimental para avaliações de ações educacionais. *Análise*, 18, 180-199.
- Meneses, P. P. M., & Abbad, G. (2003). Preditores individuais e situacionais de auto e heteroavaliação de impacto do treinamento no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 7, 185-204.
- Meneses, P. P. M., & Abbad, G. d. S. (2010). Construção e validação de um instrumento para avaliar auto-eficácia em situações de treinamento, desenvolvimento e educação de pessoas. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23, 121-130.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159-1168.
- Mourão, L., & Marins, J. (2010). Quem está motivado para aprender nos cursos oferecidos pelas empresas? *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 20, 187-196.
- Nicholson, J. D., & Wong, Y.-Y. (2001). Culturally based differences in work beliefs. *Management Research News*, 24(5), 1-10.
- Niles, F. S. (1999). Toward a Cross-Cultural Understanding of Work-Related Beliefs. *Human Relations*, 52(7), 855-867.
- Owen, C. (2009). Instructor beliefs and their mediation of instructor strategies. *Journal of Workplace Learning*, 21(6), 477-495.
- Pesek, J. G., Raehsler, R. D., & Balough, R. S. (2006). Future Professionals and Managers: Their Attitudes Toward Unions, Organizational Beliefs, and Work Ethic. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1569-1594.
- Puente-Palacios, K. E., & Borges-Andrade, J. E. (2005). O efeito da interdependência na satisfação de equipes de trabalho: um estudo multinível. *Revista de Administração Contemporânea*, 9, 57-78.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rottschaefer, W. A. (1978). Cognitive characteristics of belief systems. *American Psychologist*, 33, 89-92

- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress & Coping, 20*(2), 177-196.
- Sidani, Y. M., & Jamali, D. (2009). The Egyptian Worker: Work Beliefs and Attitudes. *Journal of Business Ethics, 92*(3), 433-450.
- Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas do Comportamento Organizacional. (Número Especial). *Estudos de Psicologia, 7*, 11-18.
- Souza, M. G. S., Vasconcelos, L. C., & Borges-Andrade, J. E. (2009). Pesquisa sobre mudança nas organizações: a produção brasileira em micro comportamento organizacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 9*, 32-46.
- Sulimma, M. (2009). Relations between epistemological beliefs and culture classifications. *Multicultural Education & Technology Journal, 3*(1), 74-89.
- Tabachnick, B. G., Keith-Spiegel, P., & Pope, K. S. (1991). Ethics of teaching: Beliefs and behaviors of psychologists as educators. *American Psychologist, 46*(5), 506-515.
- Van Knippenberg, D., Haslam, S. A., & Platow, M. J. (2007). Unity through diversity: Value-in-diversity beliefs, work group diversity, and group identification. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 11*(3), 207-222.
- Vasconcelos, L. C. (2007). *Análise de sistemas de TD&E com base em indicadores objetivos e subjetivos: Características de cursos e crenças de treinandos*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.