

## Efeitos positivos “colaterais” da formação: promoção dos comportamentos de voz e prevenção do cinismo

Adriana Araújo e Sílvia Silva

adrianareisa@hotmail.com    silvia.silva@iscte.pt

Junho de 2015

1 - A formação apresenta resultados;

2 - A forma como é desenhada, projectada e implementada é determinante para o seu sucesso.

Salas et al., 2012

### FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- Prática de Gestão de Recursos Humanos essencial
- Nos últimos 20 anos a investigação foi muito prolifera a todos os níveis (teoria, metodologia, estudos empíricos)
- Como se deve conceptualizar, desenhar, implementar a formação e aprendizagem no contexto organizacional (e.g., Salas & Cannon-Bowers, 2001; Caetano et al., 2014; Santos et al., 2014)
- Efeitos positivos ao nível da aquisição de conhecimentos e competências, para o desempenho no trabalho e para o desempenho organizacional (e.g. Arthur et al., 2003; Aguinis & Kraiger, 2009 ; Santos et al., 2014).

- Importância do papel de várias variáveis moderadoras, para quem e quando é que a formação tem mais efeitos positivos.
- Importância do papel de várias variáveis mediadoras, explicam o porquê dos efeitos da formação.



Velada, 2007

- Mediadora da relação entre a percepção da quantidade e método da formação e a melhoria do desempenho (Gist, 1989; Orpen, 1999).
- Preditora dos comportamentos de voz (Landau, 2009).

**AUTO-EFICÁCIA**

- Conceito central na Teoria da Aprendizagem Social de Bandura (1997)
- Representa a confiança que as pessoas têm nas suas capacidades
- Os indivíduos avaliam a informação que detêm sobre as suas capacidades e utilizam essa informação para tomar decisões relativas à sua atuação (Bandura, 1997).

**AUTO-EFICÁCIA**

- Crença nas capacidades e competências conduzem a inputs de melhoria para a organização;
- Influencia a crença de que o seu comportamento pode realmente fazer a diferença na organização;
- A adoção de comportamentos de participação / “voz” está condicionada pela percepção de benefícios / recompensas.

Landau, 2009



- Efeito da formação na intenção (ou não) de saída da organização
- Investimento no desenvolvimento de competências interpretado como valorização dos colaboradores
- Teoria da Troca Social

Si &amp; Li, 2012

**COMPORTAMENTOS DE VOZ**

Ação ativa e construtiva com o objetivo de melhorar as condições através, e.g., da discussão dos prolemas e proposta de sugestões.

(e.g., Rusbult et al., 1988; Naus, 2007)

**COMPORTAMENTOS DE CINISMO**

“Atitude negativa em relação à organização” caracterizada por

- crença na falta de integridade da organização
- afeto negativo em relação à organização
- tendência para ter um comportamento depreciativo e crítico em relação à organização (Naus, 2007).

Funciona como auto-defesa face a sentimentos de decepção com as ações da gestão e da organização (Reichers et al., 1997; Naus, 2007).

Identificar efeitos “colaterais” da formação profissional:

- Explicar a associação entre formação profissional e os comportamentos de voz e cinismo
- Averiguar o papel da auto-eficácia como mediador nesta relação.

160 colaboradores de várias empresas

- Empresas: 70% privadas; vários sectores de actividade (e.g 11% setor Bancário, 6% setor da Educação; 3% setor Segurador).
- 54 % sexo masculino
- 30.5% com idades entre 30 -39 anos; 25.7% com idades entre 40-49; 26.9% com idades entre 50-59 anos
- 63% com pelo menos a Licenciatura
- 57% com contrato sem termo

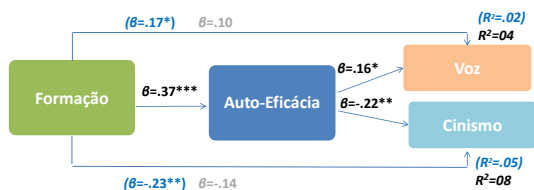
Variável	Escala/exemplo de item	Nº Itens	Alfa
Formação *	Escala de Esteves e Caetano (2009) Na organização em que trabalho, as práticas de gestão de recursos humanos de formação e desenvolvimento: "permitem-me ter acesso a formação para adquirir competências necessárias ao desempenho da minha função no futuro ou para progredir na empresa."	4	.96
Auto-Eficácia **	Escala de auto-eficácia do PsyCap (Luthans et al., 2007) "Sinto-me confiante em apresentar informação a um grupo de colegas"	3	.87
Voz ***	Escala de comportamentos de Naus et al. 2007 Indique em que medida (provavelmente) responderia das seguintes formas: "Expressar o seu ponto de vista em reuniões de trabalho, por forma a sugerir melhorias"	5	.95
Cinismo ***	"Desistir de dar sugestões de melhoria, porque pensa que nada vai ser mudado de qualquer forma"	3	.67

Escala: \*1 –Discordo Totalmente; 7 – Concordo Totalmente; \*\* \*1 –Discordo Totalmente; 6 – Concordo Totalmente;  
\*\*\*1 –Definitivamente Não; 7 – Definitivamente Sim

Variável	Média	D.P.	1	2	3
1. Formação	4.12	1.84	--		
2. Auto-Eficácia	4.41	1.08	.37**	--	
3. Voz	5.14	1.58	.16*	.20**	--
4. Cinismo	3.33	1.49	-.22**	-.27**	-.13

\*\*p<.01; \* p<.05

Correlações confirmaram a possibilidade de testar a mediação



Teste de Sobel:

Mediação não significativa para Voz :  $Z = 1.84$ ,  $p = .07$

Mediação total para Cinismo:  $Z = 2.38$ ,  $p = .02$

\*\*\*p<.001; \*\*p<.01; \* p<.05

- Investir na formação e desenvolvimento dos colaboradores pode ter outros resultados positivos:
- aumentar os comportamentos de voz
- prevenir os comportamentos de cinismo

Estudo tem limites metodológicos:

- amostra não representativa;
- amostra de conveniência;
- aplicação de um único instrumento;
- um único momento temporal.

Contudo....

- Estudo inovador
- Estudos sobre outros possíveis efeitos colaterais, outros mediadores (porquê) ou moderadores (para quem e quando)
- Vantagens “inesperadas” para as empresas que investem na formação e desenvolvimento dos seus colaboradores.