



Daniel Oswaldo Santana de Souza

O Medo de Errar no Ambiente de Trabalho

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Orientadora: Prof^a. Patricia Amélia Tomei

Rio de Janeiro
Abril de 2012



Daniel Oswaldo Santana de Souza

O Medo de Errar no Ambiente de Trabalho

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Prof^a. Patrícia Amélia Tomei

Orientadora

Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof^a. Alessandra de Sá Mello da Costa

Departamento de Administração - PUC-Rio

Prof. Giuseppe Maria Russo

Prof^a. Mônica Herz

Vice-Decana de Pós-Graduação do CCS

Rio de Janeiro, 12 de abril de 2012

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem a autorização da universidade, do autor e da orientadora.

Daniel Oswaldo Santana de Souza

Jornalista, 25 anos, formado pela PUC-Rio.

Ficha Catalográfica

Souza, Daniel Oswaldo Santana de

O medo de errar no ambiente de trabalho / Daniel Oswaldo Santana de Souza ; orientadora: Patricia Amélia Tomei. – 2012.

70 f. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2012.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Medo de errar. 3. Erro. 4. Medo organizacional. I. Tomei, Patricia Amélia. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

À meus pais...

Agradecimentos

Agradeço a Deus por tudo.

Principalmente pelos meus pais, Bernadete e Oswaldo, demonstrando máximo de Seu infinito amor por mim. Por minha tia Mary e minha irmã Damaris, por juntas completarem o meu núcleo familiar, sustentador principal de tudo que sou, de tudo que eu ambiciono e de tudo que eu venho a realizar.

E por todos os meus amigos, sem os quais minha rotina certamente não teria graça alguma.

Agradeço a todos os integrantes da banca, professora Patrícia Tomei, professora Alessandra Costa e professor Giuseppe Russo, pela orientação e por todo o auxílio na concepção deste trabalho.

Agradeço especialmente ao professor Jorge Ferreira, pela confiança e por todo o conhecimento compartilhado. Atribuo a ele boa parte das grandes conquistas do curso, resultantes de seus constantes desafios intelectuais. Muito, muito obrigado.

Resumo

Souza, Daniel Oswaldo Santana de; Tomei, Patricia Amélia. **O Medo de Errar no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro, 2012. 70p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Muitos são os fatores que contribuem para a disseminação do sentimento do medo no ambiente de trabalho. Mudanças tecnológicas e constantes transformações nos sistemas de gestão têm aumentado as pressões por excelência, aliadas à produtividade, intensificando dessa forma a experiência profissional (CUNHA, 2006). Tal fato, na maioria dos casos, é percebido pelos pesquisadores organizacionais como algo danoso, capaz de comprometer a integridade psicológica e até física de quem o vivencia, influenciando negativamente o funcionamento organizacional (SUAREZ, 1993; APPLEBAUM, 1998). Todavia, há quem veja no medo algo positivo. Tal sentimento, por vezes, se bem gerido, é defendido como um ponto sustentador da interação social (KOURY, 2002) ou até como um potencializador de performance, contribuindo para o bom desempenho de gestores e funcionários numa empresa. O objetivo principal desta dissertação é entender como variáveis demográficas – tais como idade, gênero, status profissional, tipo de vínculo profissional e nível hierárquico – influenciam na intensidade do medo de errar no ambiente organizacional. Para tanto, foi aplicado o questionário Performance Failure Appraisal Inventory – PFAI (CONROY, 2002) a uma amostra intencional, não probabilística, escolhida por acessibilidade de alunos de cursos de pós-graduação em Administração de Empresas de uma universidade carioca. Com base no tratamento estatístico dos dados observou-se o fenômeno do “falso baixo”, que coloca em evidência as limitações relacionadas à expressão de sentimentos, principalmente de sentimentos negativos, tal como o medo. Apesar dos baixos índices de medo de errar aferidos, os dados estatísticos descritivos rechaçaram a hipótese estabelecida entre os índices de medo de errar e o tipo de vínculo profissional vivido pelos indivíduos e sinalizam a necessidade da adequação do construto postulado por Conroy (2002) ao ambiente organizacional brasileiro.

Palavras chave

Medo de errar; erro; medo organizacional.

Abstract

Souza, Daniel Oswaldo Santana de; Tomei, Patricia Amélia (Advisor). **The Fear of Failure at the Workplace**. Rio de Janeiro, 2012. 70p. MSc. Dissertation – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Many are the factors that contribute to the wide spreading of fear in the workplace. Technological changes and constant transformations on the management systems have been raising the pressure for excellence and productivity, intensifying the professional experience (CUNHA, 2006). Such scenario, in most of cases is acknowledged by researchers as something evil, capable of jeopardizing psychological and even physical integrity of those who experience it, negatively effecting organizational development (SUAREZ, 1993, APPLEBAUM, 1998). However, there are those who see in fear something positive. Such feeling, sometimes, when well managed is defined as a cornerstone for social interaction (KOURY, 2002) or even as a performance improver, helping managers and employees in a company. The main goal of this dissertation is to explore how demographic variables – such as age, gender, professional status, professional contract type and hierarchal level – effect on the intensity of the fear of failure in the workplace. In order to accomplish that, the Performance Failure Appraisal Inventory – PFAI (CONROY, 2002) was applied to an intentional, non-probabilistic sample, chosen by accessibility of Business Administration graduate students from a university from Rio de Janeiro. Based on data statistical treatment, it could be observed “false low” scores, that highlight some limitations related to the expression of feelings, specially the negative ones, like fear. Besides the low scores measured for fear of failure, the descriptive statistics refused the hypothesis established between fear of failure and the professional contract type variable and indicate the need for fitting of the fear of failure construct (CONROY, 2002) to the Brazilian workplace.

Keywords

fear of failure; failure; organizational fear

Sumário

1. Introdução	14
1.1. Objetivos	15
1.2. Relevância	15
1.3. Delimitação do Estudo	16
1.4. Estrutura do Estudo	16
2. Referencial Teórico	19
2.1. Medo	19
2.2. Comportamento Organizacional	22
2.3. Medo Organizacional	28
2.4. Medo de Errar	33
2.5. Performance Failure Appraisal inventory (PFAI)	36
2.6. As Variáveis de Análise	38
2.6.1. Idade	38
2.6.2. Gênero	39
2.6.3. Status Profissional	40
2.6.4. Vínculo Profissional	40
2.6.5. Hierarquia	41
3. Metodologia	42
3.1. Tipo de Pesquisa	42
3.2. Universo e Amostra	42
3.3. Coleta de Dados	43
3.4. Modelo Conceitual de Pesquisa	43
3.5. Hipóteses	45
3.5.1. Quanto à Idade	45
3.5.2. Quanto ao Gênero	46
3.5.3. Quanto ao Status Profissional	46
3.5.4. Quanto ao Tipo de Vínculo Profissional	46
3.5.5. Quanto ao Nível Hierárquico	46
3.6. Tratamento Estatístico	47
3.7. Limitações do Método	47
4. Resultados	48
4.1. Perfil da Amostra	48
4.2. Confiabilidade do Questionário	50
4.3. Normalidade	50
4.4. Teste de Hipóteses	50
4.4.1. Quanto à Idade	51
4.4.2. Quanto ao Gênero	51
4.4.3. Quanto ao Status Profissional	52
4.4.4. Quanto ao Tipo de Vínculo Profissional	53
4.4.5. Quanto ao Nível Hierárquico	54

5. Conclusão	55
5.1. Do Cumprimento dos Objetivos	55
5.2. Limitações do Estudo	57
5.3. Sugestões para Trabalhos Futuros	58
6. Referência Bibliográfica	59
Anexos	64

Lista de figuras

Figura 1 – Indivíduo, grupo, departamento, organização	23
Figura 2 – Micro, macro	23
Figura 3 – Indivíduo(micro), grupo(meso), organização(macro)	24
Figura 4 – Medo em diferentes setores do sistema organizacional	30
Figura 5 – Erro, vergonha	33
Figura 6 – Cinco dimensões de Conroy	35

Lista de tabelas

Tabela 1 – Dimensão e questões relacionadas	44
Tabela 2 – Quanto ao pertencimento às coortes	49
Tabela 3 – Quanto ao posicionamento hierárquico dos respondentes	49
Tabela 4 – Teste One-Sample Kolmogorov-Smirnov	50
Tabela 5 – O p-valor do teste Levene (quanto à idade)	51
Tabela 6 – O p-valor da ANOVA	51
Tabela 7 – O p-valor do teste Levene (quanto ao gênero)	52
Tabela 8 – O p-valor do teste Levene (quanto ao status profissional)	52
Tabela 9 – O p-valor do teste Levene (quanto ao tipo de vínculo profissional)	53
Tabela 10 – Descriptives	53
Tabela 11 – O p-valor do teste Levene (quanto ao nível hierárquico)	54
Tabela 12 – O p-valor da ANOVA	54

Lista de gráficos

Gráfico 1 – Distribuição da frequência das idades

48

*“O medo? O medo é um preconceito dos nervos.
E um preconceito desfaz-se; basta a simples reflexão.”*
Helena, Machado de Assis