

1 Introdução

Jean Paul Sartre (2010) afirmou: “Todos os homens têm medo. Quem não tem medo não é normal; isso nada tem a ver com a coragem”.

Igual a Sartre, a reflexão sobre o medo foi denominador comum de pensadores, artistas, atletas e muitos outros e será o tema que inspira este trabalho.

Nos primórdios, os medos estavam relacionados às intemperes da natureza, como mudanças climáticas abruptas, predadores e fenômenos físicos que muitos deles, atualmente, o homem já consegue se proteger e até prever. Mas especificamente no contexto organizacional, os fatores envolvidos na ocorrência e propagação do medo são outros, dos quais algumas vezes o indivíduo não pode se proteger, muito menos prever.

São muitos os agentes fóbigenos – causadores de medo – existentes no ambiente de trabalho contemporâneo. Mudanças tecnológicas e constantes transformações nos sistemas de gestão tem aumentado as pressões por excelência, assim como pela 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 e quem o identifique como uma ferramenta de gestão. Dejours (1992), por exemplo, observa que o medo serve à produtividade e é utilizado em larga escala pela administração de empresas.

Esta dissertação focaliza sobre o tema do medo no ambiente de trabalho. Mais especificamente do medo de errar – conceito definido por Conroy (2002), autor também do instrumento de mensuração – o Performance Failure Appraisal Inventory (PFAI) (CONROY, 2002) utilizados nesta pesquisa.

1.1. Objetivos

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.

A fim de cumprir com tal objetivo, tem-se como objetivos intermediários:

- Contextualizar teoricamente o tema do medo – e mais especificamente, do medo de errar – para o ambiente organizacional.
- Investigar cientificamente de que maneira as variáveis demográficas se relacionam com o medo de errar no contexto profissional.
- Apresentar o questionário Performance Failure Appraisal Inventory – PFAI (CONROY, 2002) – que será utilizado para identificar 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.
- Estabelecer hipóteses sobre as relações das variáveis demográficas com os índices aferidos pelo PFAI.
- Realizar testes estatísticos a fim de ratificar ou não tais hipóteses.

1.2. Relevância

Uma vez que as organizações nada mais são que grupos de indivíduos, reunidos em torno de um objetivo propriamente estabelecido (CHIAVENATO, 2000) e que todo indivíduo sofre com a ação do medo, torna-se relevante à investigação de como tal sentimento extrapola os limites pessoais e se perpetua na organização como um todo. É provado academicamente que o medo gera consequências diretas no ambiente de trabalho (APPLEBAUM, 1998; DEJOURS, 1995; SUAREZ, 1993) e assim, a compreensão de como tais influências ocorrem neste ambiente ganha importância.

1.3. Delimitação do estudo

Esta pesquisa dará ênfase apenas ao estudo do conceito pentadimensional do medo de errar definido por Conroy (2002), capaz de ser aferido através de seu respectivo instrumento de mensuração, o PFAI (CONROY, 2002). Partindo disso, pretende-se relacionar com diferentes variáveis demográficas – tais como idade, gênero, status profissional, tipo de vínculo profissional e nível hierárquico – a intensidade do medo de errar numa amostra específica.

Não se pretende aqui realizar testes estatísticos de adequação de ambos os construtos – tanto medo de errar, quanto do questionário PFAI – do ambiente esportivo norte-americano, do qual eles se originam, para o contexto organizacional brasileiro, no qual eles serão aplicados nesta pesquisa. Parte-se da autorização declarada do próprio autor, David Conroy, através de e-mail, para a utilização no contexto organizacional brasileiro (em anexo) tanto do conceito utilizado, quanto de seu instrumento de mensuração. Não se pretende ainda, aprofundar-se no estudo de outros tipos de subjetividades do ambiente de trabalho, que de certa forma tangenciam esta pesquisa.

As abordagens feitas sobre comportamento organizacional e aspectos psicológicos do sentimento do medo, em uma abordagem bastante generalista, assim como do medo organizacional, do medo de errar e das variáveis demográficas servem de embasamento para esta pesquisa. Logo, não há a intenção de redigir propriamente um ensaio sobre cada um dos temas acima citados.

1.4. Estrutura do estudo

Esta dissertação é dividida em cinco capítulos: Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Resultados e Discussões e Conclusões. Neste primeiro capítulo é feita uma introdução do estudo. Além disso, são estabelecidos seus objetivos, principais e intermediários, sua relevância, suas delimitações e a maneira pela qual este documento se estrutura.

No Referencial Teórico, constam seis seções que embasam teoricamente o estudo.

São elas:

1- Medo

Nesta seção o leitor encontra variadas perspectivas teóricas acerca de tal sentimento. Todavia, será utilizada como referência-base a análise do pesquisador cubano Emílio Mira y Lopéz (1972), uma vez que ele apresenta uma abordagem holística, trabalhando o tema sob diferentes escopos, tais como os da Biologia, Psicologia e Sociologia. Esta abordagem multidisciplinar torna esta referência de grande importância, pois disserta sobre as origens do sentimento do medo e o seu desenvolvimento ao longo da evolução humana.

2- Comportamento Organizacional

Para compreender de que maneira o medo ocorre no ambiente de trabalho, há de se buscar referências nos campos da Psicologia, Sociologia, Psicologia Social, Antropologia e Ciência Política. O estudo do Comportamento Organizacional (CO) é a seção acadêmica administrativa que abrange todas essas vertentes de pesquisa. A fim de garantir a otimização de processos e resultados – tanto da empresa como um todo, quanto a de seus funcionários, individualmente – essa área de pesquisa procura compreender, prever e influenciar o comportamento humano no ambiente de trabalho (WAGNER III e HOLLENBECK, 1999).

3- Medo Organizacional

O foco de análise é bastante restrito ao sentimento do medo no contexto organizacional nesta seção. Utilizando como base teórica os estudos de diversos autores da área de Administração de Empresas que dedicaram parte de seus trabalhos a esse sentimento, pretende-se explorar quais são os principais agentes fobígenos encontrados e de suas consequências no ambiente profissional.

4- Medo de Errar

Nesta seção, a evolução do conceito de medo de errar em específico – de um construto unidimensional até a estruturação pentadimensional e hierárquica defendida por Conroy (2002) – é apresentada. As cinco dimensões deste construto são: vergonha e constrangimento, desvalorização da autoestima, incerteza sobre futuro, perda de interesse de semelhantes de importância e afetar negativamente semelhantes de importância.

5- Performance Failure Appraisal Inventory (PFAI)

Neste ponto, o questionário utilizado na coleta de dados da pesquisa é explicado em profundidade. Desde a sua primeira versão, com 89 itens, seu refinamento, até a versão resumida, com 25 itens, utilizada neste estudo.

6- As Variáveis de Análise

Nesta seção, as variáveis demográficas – idade, gênero, status profissional, tipo de vínculo profissional e nível hierárquico – através das quais serão elaboradas hipóteses relacionadas ao medo de errar serão embasadas teoricamente.

Em “Metodologia” o método pelo qual os dados desta pesquisa foram coletados será explicado em profundidade. Da mesma forma, são descritos o perfil da amostra selecionada, o tratamento estatístico dos dados obtidos, assim como as limitações do método como um todo.

“Resultados e Discussões” apresenta os dados obtidos através da aplicação dos questionários, junto de análises estatísticas que se reportam às hipóteses estabelecidas previamente e que referenciam a pesquisa teórica abordada nos capítulos anteriores.

Finalmente, em “Conclusões” são feitas algumas considerações finais acerca do cumprimento dos objetivos do estudo, assim como são listadas algumas limitações da pesquisa e possíveis lacunas que podem servir de inspiração para futuros estudos.