

## Introdução

Este artigo discute a adoção de abordagens multinível e métodos mistos de pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Na primeira parte, o texto aborda questões relacionadas à realização de pesquisas em POT que analisam fenômenos que se manifestam e são afetados por variáveis pertencentes a diferentes níveis de análise: macro, meso e micro. Há pesquisas que pretendem compreender e analisar fenômenos pertencentes ao indivíduo e aos seus atributos, e outras que objetivam estudar atributos inerentes a equipes ou grupos de trabalho ou a processos e resultados organizacionais. Para que as pesquisas tenham validade científica, entretanto, é preciso, antes de mais nada, identificar o nível ao qual o fenômeno estudado pertence, uma vez que diferentes atributos ou propriedades de comportamentos e resultados podem ser encontrados. A característica multinível dos fenômenos organizacionais exige a adoção de diferentes estratégias metodológicas. Por esse motivo, a primeira parte deste artigo apresenta uma análise da importância da definição teórica das variáveis estudadas, de acordo com o nível a que pertencem os construtos psicológicos.

O desalinhamento entre o nível teórico (definição do constructo) e o nível de análise produz efeitos desastrosos, dentre os quais erros de interpretação e compreensão dos fenômenos, conhecidos como falácia atomística e ecológica, que se caracterizam como erros cometidos pelo pesquisador ao analisar dados em um nível e tirar conclusões para outro. Para evitar esses problemas, o pesquisador deveria seguir os seguintes passos: (1) estabelecer o nível ao qual pertence o fenômeno estudado; (2) definir os constructos de acordo com o nível; (3) criar ou escolher medidas compatíveis com os fenômenos e aos níveis a que pertencem; (4) classificar os fenômenos de emergência, quando os fenômenos de interesse são pertencentes ao nível meso ou macro e são construídos a partir de atributos e processos do nível micro (individual); (5) escolher a melhor forma de descrever e mensurar os atributos coletivos de interesse, a partir de modelos propostos por Chan (1998), denominados: a) aditivo; b) consensual direto; c) mudança de referente; d) dispersão; e e) processo de composição, que possibilitam a classificação dos fenômenos de acordo com o tipo de emergência do nível individual para os níveis mais abrangentes.

Mais desafios caracterizam os fenômenos estudados em POT, um dos quais diz respeito à escolha dos métodos de pesquisa: quali, quanti ou misto. Os métodos mistos caracterizam-se pela combinação de distintas estratégias qualitativas e quantitativas de coleta e análise de dados, sustentadas em diferentes paradigmas ou em um mesmo paradigma. Muitos autores sugerem a adoção de estudos mistos por serem mais adequados à complexidade e à natureza dos fenômenos de interesse em POT.

A segunda parte deste artigo apresenta uma ampla análise dos métodos adotados em pesquisas nacionais e internacionais da área, visando avaliar o uso dos três métodos em POT. Os resultados dessa análise mostram um claro predomínio de pesquisas quantitativas, e em menores proporções, estudos com métodos qualitativos e métodos mistos. Os últimos ainda não estão muito difundidos, mesmo com sugestões de importantes autores da área, preconizando a aplicação desse tipo de método de modo a abarcar a complexidade dos fenômenos e processos organizacionais. Entre as justificativas para a baixa adesão dos pesquisadores a métodos mistos estão questões de natureza ontológica e epistemológica, ainda de difícil solução, a necessidade de formação de

1 Psicóloga, doutora em psicologia e professora adjunta na Universidade de Brasília.

2 Psicóloga, doutora em psicologia e professora associada na Universidade Federal da Bahia.

pesquisadores para esse tipo de estudo, bem como a incompatibilidade das normas e regras de publicação científica, visto que a utilização de métodos mistos requer mais espaço nas revistas para os relatos de pesquisas. Além disso, os recursos e o tempo gastos para a realização de estudos com métodos mistos também são maiores do que os comumente empregados em pesquisas com método único – quanti ou quali.

A terceira parte apresenta exemplos de duas pesquisas brasileiras que adotaram modelo multinível e método misto de pesquisa. A primeira foi realizada por Brandão (2009) e a segunda por Rodrigues (2011). A pesquisa de Rodrigues (2011), denominada “Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização”, é um exemplo de adoção bem sucedida de um método misto de pesquisa. A pesquisa envolveu dois estudos complexos. O Estudo 1, quantitativo, extensivo e de corte transversal, investigou a validade discriminante dos construtos de comprometimento e entrincheiramento organizacional. O Estudo 2, qualitativo, explicativo e intensivo, analisou eventos narrativos e histórias de trabalhadores com diferentes padrões de vínculos com a organização por meio de estudo de casos múltiplos. Em face da combinação dos dois métodos foi possível elaborar modelo explicativo robusto, apoiado em teoria, definições precisas dos constructos de interesse e por evidências empíricas oriundas de diversas fontes e estratégias distintas de coleta e análise de dados. Esse caso é analisado de modo a demonstrar a pertinência, a complexidade e os desafios que cercam a aplicação de métodos mistos em estudos sobre fenômenos individuais em contextos de trabalho e organização.

A segunda pesquisa, realizada por Brandão (2009), denominada “Aprendizagem, contexto, competência e desempenho: um estudo multinível”, ilustra o uso da abordagem multinível, caracterizada como *cross level* (especifica relações entre construtos de diferentes níveis de análise), e de determinantes mistos (preditores de dois níveis distintos) e uma variável critério (pertencente a apenas um nível). A pesquisa, extensiva, predominantemente quantitativa do tipo *survey*, realizada em três etapas, teve como objetivo principal desenvolver e testar dois modelos de investigação. No primeiro modelo de predição da variável critério de nível 1 (individual) expressão de competências gerenciais, foram incluídas as variáveis explicativas do nível 2 (agência): horas de treinamento (agência), percepção compartilhada de suporte material e a variável controle (nível 2) grau de complexidade da agência. Além dessas, o modelo incluiu como variáveis explicativas de nível 1: indivíduo, estratégias de aprendizagem e percepção individual de suporte organizacional, e como variáveis controle o cargo e o grau de escolaridade do indivíduo. O modelo 2 testou as relações entre variáveis do nível 2 – agência (horas de treinamento da agência e percepções compartilhadas de suporte), a variável mediadora, expressão de competências gerenciais, e a variável critério, desempenho da agência.

O artigo é finalizado com algumas considerações finais sobre a importância do uso adequado de métodos mistos e de análises multinível, visando contribuir para o avanço da produção de conhecimentos em POT.

### **Abordagem Multinível em Psicologia Organizacional e do Trabalho<sup>3</sup>**

Os fenômenos que constituem objeto de interesse de psicólogos organizacionais pertencem a diversos níveis da organização, os quais podem ser referidos como macro, meso ou micro. A respeito desses níveis, Klein e Kozlowski (2000) destacam que eles estão naturalmente presentes nesses cenários e se diferenciam pelo *locus* de interesse focado num determinado diagnóstico. Assim, quando o objetivo do pesquisador é compreender ou diagnosticar propriedades da organização, por exemplo, clima ou cultura, o nível é macro, em cujo caso diferenças entre indivíduos são

3 Esta seção se refere à comunicação da autora Katia Puente-Palácios

irrelevantes. Quando o interesse é pela compreensão de atributos dos indivíduos (competências, estilos de aprendizagem ou personalidade), o nível ou lócus de interesse constitui as pessoas que compõem a organização. Neste caso, diferenças entre organizações estão fora do foco de interesse. Por fim, quando o pesquisador busca compreender o comportamento de grupos, equipes ou similares, o nível é referido como meso e, neste caso, os comportamentos coletivos ou propriedades globais destas células constituem o alvo da investigação (por exemplo, potência ou coesão).

Da categorização de níveis ora referida, pode-se concluir que os fenômenos que ocorrem nos cenários organizacionais e do trabalho são oriundos de um desses três níveis. A importância dessa compreensão decorre da necessidade de respeitar as especificidades de cada fenômeno, dependendo do nível ao qual pertence. Entretanto, isso nem sempre é discutido ou sequer esclarecido, o que ocasiona ruído ou desencontro entre os estudiosos da área, que por vezes investigam o mesmo fenômeno, mas nem sempre destacam o nível em que o construto foi teorizado ou, ainda, as razões pelas quais o seu pertencimento a um ou outro nível é considerado adequado.

A importância desse esclarecimento impacta não somente na definição teórica dos atributos do fenômeno estudado, como também traz implicações metodológicas para o estudo. Isto porque, a depender do nível ao qual o fenômeno pertence, diferentes propriedades ou comportamentos devem ser esperados, logo, diferentes estratégias metodológicas para a pesquisa empírica precisam ser adotadas. Por essa razão, o objetivo desta seção é apontar a importância de estabelecer o nível dos construtos psicológicos, assim como destacar as implicações resultantes para a investigação empírica.

Ao definir um determinado atributo para ser estudado, o primeiro passo é estabelecer o nível ao qual ele pertence. Assim, uma vez definido que se trata, por exemplo, de propriedade da organização, a descrição das suas características, antecedentes e consequentes deverá respeitar esse nível previamente definido. Da mesma forma, ao planejar a investigação empírica, essa especificidade precisa ser considerada.

Lamentavelmente, em diversas ocasiões observa-se uma falta de alinhamento entre o nível teórico do construto e o nível de análise. González-Romá e Peiró (1999) apontaram, por exemplo, o longo histórico de pesquisas relativas a clima organizacional (atributo macro), acompanhado da escassez de estudos empíricos que o investigassem nesse nível. Isto porque, segundo esses autores, a maior parte de estudos de campo sobre essa temática apresenta e discute o clima enquanto propriedade da organização, mas levanta dados no nível micro (pessoas respondendo perguntas sobre o clima da organização) e analisa os dados nesse nível, desconsiderando o fato de se tratar de atributo coletivo. Usualmente, ao tecer considerações e discutir os achados da pesquisa, novamente o nível macro é focado.

O que, aparentemente, pode parecer apenas uma estratégia analítica legítima traz consequências severas, uma vez que o nível de análise dos dados precisa respeitar o nível do construto teórico. A incongruência entre nível teórico e nível de análise resulta em erros na compreensão do comportamento dos fenômenos e, em termos operacionais, resulta no incremento da magnitude do erro de mensuração ou na presença de correlação espúria. Desde uma perspectiva teórica, Hox (1995) e Snijder e Bosker (1999) apontam a ocorrência do erro de interpretação de associação de fenômenos ocorridos em diferentes níveis, conhecido como falácia ecológica, que se caracteriza como o erro cometido ao analisar dados em um nível macro ou meso e tecer conclusões no nível micro. O oposto também seria um erro. Trata-se, segundo os mesmos autores, do erro teórico conhecido como falácia atomística, similar ao erro acima exemplificado nas pesquisas de clima: análises no nível micro (informações coletadas no nível individual) sendo usadas para tecer

conclusões do nível macro ou meso.

A inadequação dessas derivações (de um nível para outro) pode ser mais claramente visualizada a partir de um exemplo concreto. Ao estudar a associação entre nível de educação e salário das pessoas (docentes e funcionários) de uma universidade pública brasileira, facilmente encontraríamos uma associação positiva, de sorte que nesse tipo de instituição, quanto maior o nível de educação, maior o salário dos indivíduos. Em um segundo estudo, podemos ter o mesmo foco de interesse (associação entre salário e nível de educação), porém com o lócus do estudo no nível macro. Assim, respeitando o nível de interesse, coletaríamos dados médios (média aritmética) de salários e do nível de educação. Para ser representativa, a amostra iria incluir diversos tipos de organizações: indústrias, empresas públicas e também universidades. Neste caso, não seria uma surpresa descobrir que mesmo sendo as universidades as organizações com níveis médios mais elevados de educação (dada a elevada concentração de profissionais com doutorado), não seriam as que apresentam salários mais elevados. Nas análises realizadas no nível macro, portanto, no exemplo apontado, poderíamos verificar que a associação entre salário e nível de educação não é da mesma intensidade que ao fazer a análise no nível individual, e podem ser até encontradas relações invertidas.

Esse exemplo concreto permite visualizar que as associações entre atributos não ocorrem da mesma forma nos diversos níveis em que se manifestam; logo, a definição do nível teórico ao qual pertencem os fenômenos estudados precisa ser claramente estabelecida e observada nos testes empíricos, evitando, desta forma, que erros teóricos de interpretação sejam cometidos ao tecer conclusões relativas a um nível diferente daquele em que as análises foram realizadas.

Analisando as estratégias analíticas seguidas para buscar o alinhamento teórico e de análise de fenômenos que foram teorizados e mensurados em diferentes níveis, Snijder e Bosker (1999) descrevem duas, entre as mais frequentemente adotadas. Por um lado, pesquisadores agregam dados coletados no nível individual e a partir dessa estratégia compõem escores grupais. De outro lado, escores grupais (por exemplo, volume de vendas da equipe) são “desagregados” e colocados como indicadores de desempenho de indivíduos. Em ambos os casos, as consequências podem ser severas. No primeiro caso, o procedimento de agregação (cálculo de uma medida de tendência central, usualmente a média aritmética) resulta em perda da variância da variável, atributo tão importante à maioria dos procedimentos de análise quantitativa, e que traz como consequência a redução da probabilidade de encontrar correlações, mesmo quando elas são verdadeiras. No segundo caso, as consequências são opostas, mas igualmente graves: incremento da probabilidade de identificação de associações significativas (correlações), mesmo quando elas não são verdadeiras. Parafraseando autores da área, Snijder e Bosker consideram ambas as opções analíticas no mínimo perigosas e no máximo desastrosas para qualquer pesquisa.

Apesar dessas considerações é preciso reconhecer que certos fenômenos dificilmente podem ser capturados diretamente do nível a que teoricamente pertencem, por exemplo, a potência, ou novamente clima ou cultura da organização. Isto porque embora sejam adequadamente teorizados como propriedades meso ou macro, a melhor fonte de informação são as pessoas. Assim, no caso dos fenômenos acima mencionados, o nível de mensuração dos dados provavelmente será individual.

Puente-Palácios e Borba (2009) destacam, todavia, a possibilidade do uso da estratégia de coleta de dados do nível meso ou macro via reunião de consenso. Nesse caso, um grupo representativo do nível ou o grupo como um todo fornece as informações requeridas. A decisão da resposta que melhor descreve o grupo será obtida a partir de reunião do consenso. Embora se trate de um mecanismo viável, as autoras alertam a respeito das possíveis perdas ou riscos associados

ao uso dessa estratégia. Isto porque fenômenos como exposição pública (estarem perante outros colegas ou perante um chefe), pressão por respostas politicamente corretas, ou por concordância podem mascarar as opiniões que os membros estão dispostos a expressar perante seus pares. Ainda assim, trata-se de uma opção viável, desde que tomados os cuidados necessários para favorecer a obtenção de respostas fidedignas do grupo, assim como da natureza do fenômeno investigado. Quando a reunião por consenso não é uma opção considerada adequada, coletar dados no nível individual pode se mostrar a melhor alternativa, embora o assunto de interesse pertença teoricamente ao nível meso ou macro. Nesses casos, o pesquisador está perante um fenômeno caracterizado pela emersão. Klein e Kozlowski (2000) o descrevem como o processo mediante o qual um atributo do nível macro ou meso surge (emerge, daí a palavra emersão) a partir de diferentes processos de composição ou estruturação de atributos que originalmente eram relativos ao nível individual.

Quando as pessoas são colocadas a trabalhar sob o mesmo conjunto de regras ou normas, ou, em geral, sob a influência dos mesmos eventos, existe elevada probabilidade de, com o passar do tempo, não terem mais interpretações diferentes e individualizadas sobre alguns dos fenômenos do seu entorno organizacional e passarem a construir percepções compartilhadas. Nesse caso, é necessário reconhecer que, embora a interpretação seja um processo cognitivo individual, ela é socialmente construída de sorte que as pessoas interpretam o âmbito em que estão inseridos com base em marcos de referência social (interpretações coletivas).

Nesses casos, o processo de emersão está presente, e embora o atributo em análise seja coletivo, como no caso do clima, o nível individual pode ser adotado para a sua mensuração. Entretanto, isso não significa dizer que a análise deva ser realizada nesse nível. A partir dos dados coletados no nível individual, estratégias analíticas diversas devem ser adotadas para construir o fenômeno enquanto atributo grupal.

Discorrendo sobre os processos de emersão, assim como sobre a necessidade de alinhamento entre nível teórico e nível de análise, Chan (1998) lança uma proposta compreensiva desse processo. O autor oferece alternativas diversas para a compreensão de fenômenos coletivos que surgem a partir de processos de composição de atributos que se originam no nível micro. Segundo o autor, o ponto de partida deve ser a compreensão da natureza teórica do fenômeno em análise, e a partir dela o pesquisador pode adotar determinados caminhos que lhe permitam capturar o processo de emersão a partir do qual esse fenômeno se constrói.

Os modelos propostos pelo autor são cinco, definidos como: a) aditivo; (b) consensual direto; c) mudança de referente; d) dispersão; e e) processo de composição. O *modelo aditivo*, sob o ponto de vista teórico, pressupõe que o fenômeno que se manifesta no nível superior (meso ou macro) guarda similaridade com aquele do nível micro do qual se origina. Portanto, não haveria diferenças teóricas para compreender, por exemplo, desempenho no nível individual ou no nível grupal. Seguindo com o exemplo referido, a partir de um modelo aditivo, o pesquisador reconhece que assim como pessoas demonstram um melhor ou pior desempenho, grupos ou equipes também terão desempenhos melhores ou piores, sem que ocorram mudanças no fenômeno em si. Logo, o desempenho grupal, de acordo com essa perspectiva, seria o resultado de contribuições similares dadas pelos membros do grupo, as quais coletivamente compõem esse desempenho meso ou macro.

No caso de fenômenos que surgem por emersão, mas mantêm similaridade teórica, esse mesmo autor propõe como estratégia de mensuração a obtenção de um escore global calculado a partir dos escores individuais. Isto é: no exemplo citado, a obtenção do desempenho grupal seria o resultado da adição dos desempenhos individuais, sem prestar atenção a possíveis diferenças

individuais. Tanto um escore composto por somatório, como o cálculo da média aritmética seriam formas adequadas de operacionalização desse escore. O leitor pode se perguntar: em que medida esta proposta difere das práticas anteriormente criticadas nesta seção (agregação de escores)? A resposta está no fato de ter sido analisada a pertinência teórica de adotar o procedimento por considerar que o fenômeno do nível superior é exatamente igual ao do nível inferior, mostrando diferença somente no nível em que se manifesta.

A segunda proposta do autor é a do modelo *consenso direto*. Neste caso, a análise de um fenômeno de nível superior mostra que ele mantém as mesmas propriedades do fenômeno de nível inferior do qual é originário (do qual emerge). Entretanto, para que seja legitimamente constatado o seu surgimento deve ser evidenciada a presença de similaridade nas interpretações individuais, isto é, não seria pertinente somar (ou calcular a média aritmética) dos escores individuais sem antes verificar se eles são similares. A presença dessa similaridade seria o elemento que “autoriza” ou evidencia a existência de um atributo coletivo.

A definição de adequação desse modelo deve partir da própria definição teórica do fenômeno estudado. Por exemplo, ao estudar o clima organizacional, cabe lembrar que ele é compreendido, de maneira geral, como percepções compartilhadas sobre as práticas e políticas da organização. Logo, a definição do construto estabelece ser uma propriedade da organização resultante de um processo social de construção de significado. Assim, não seria pertinente calcular um escore grupal (clima da organização) sem antes ter verificado a existência de similaridade das respostas individuais daqueles que forneceram dados relativos ao clima. Operacionalmente, a análise da similaridade das respostas pode ser realizada mediante o cálculo de diversas métricas, entre as quais podem ser referidos o cálculo do índice de concordância entre avaliadores ( $r_{wg}$ ) ou ainda o cálculo dos desvios médios ( $AD_{md}$ ), cuja operacionalização pode ser vista respectivamente em James, Demaree e Wolf (1983, 1993) e Burke e Dunlap (2002). De posse desses dados, o pesquisador pode confirmar a presença de visões similares ou percepções compartilhadas que o autorizariam a compor um escore global genuinamente representativo do nível mais elevado (organização), ainda que os dados tenham sido recolhidos no nível inferior (indivíduo).

O terceiro modelo proposto por Chan (1998) é o denominado *mudança de referente*. Neste caso, o pesquisador entende que o construto do seu interesse surge a partir de processos ocorridos no nível inferior, mas a emersão implica na mudança do aspecto focado, embora permaneça com natureza semelhante, isto é, o fenômeno mantém a mesma natureza nos níveis micro e macro (ou meso), mas há mudança no foco de interesse. Um exemplo esclarecedor deste tipo de emersão pode ser visto na construção do conceito de potência. Teoricamente, trata-se de fenômeno similar à autoestima, assim, é um construto autorreferente. Entretanto, enquanto o primeiro tem como foco de interesse ou alvo de avaliação o próprio sujeito, o segundo tem como alvo de avaliação o grupo como um todo. Assim, a potência não resulta da agregação de informações individuais sobre a autoestima dos membros do grupo. A sua operacionalização demanda que essas pessoas sejam indagadas sobre as suas avaliações relativas ao grupo como um todo, o que significa dizer que é necessário que haja mudanças no tipo de pergunta feita aos membros. No caso da autoestima seria perguntado em que medida o sujeito se considera confiante na sua capacidade de ter êxito na realização do seu trabalho. Já no caso da potência a pessoa seria indagada sobre a sua percepção a respeito da capacidade de êxito da sua equipe. Assim, houve uma mudança do aspecto referido na avaliação.

Em termos de construção de escore, os procedimentos analíticos são similares aos adotados no modelo de consenso direto: verifica-se a presença de similaridade das respostas individuais em relação ao atributo coletivo e, no caso delas serem de magnitude suficiente (critério estabelecido de acordo com a análise realizada: 0,70 para  $r_{wg}$  e = 0,083 para escalas tipo Likert de 5 pontos,

segundo critério  $AD_{md}$ ), procede-se ao cálculo do valor que representa o grupo, seja ele uma média de tendência central ou o somatório dos escores individuais.

O quarto modelo é o de dispersão. A seu respeito Chan (1998) defende que a perspectiva teórica em que se sustenta estabelece que um dado fenômeno do nível grupal só pode existir na medida em que haja uma pequena variabilidade grupal. Isto é: só posso defender que há coesão (por exemplo) na medida em que o grupo como um todo mostra elevado vínculo. A diferença deste modelo para o aditivo está na falta de similaridade entre as informações coletadas no nível individual não apenas desautorizar a composição de um escore que represente o grupo, mas evidenciar a ausência do fenômeno em si.

De acordo com a perspectiva defendida por Chan (1998), os fenômenos dessa natureza teórica somente ocorrem após certo tempo de existência do grupo, quando a partir das relações de interação as pessoas passam, de fato, a construir interpretações coletivas. Quando elas ainda não estão consolidadas, o fenômeno não se manifesta (ou não existe). Um exemplo de fenômeno cuja emergência obedece à lógica dos modelos de dispersão é a “força” do clima. Proposto sob essa denominação por Schneider, Salvaggio e Subrats (2002), é compreendido como força situacional. A lógica subjacente a esse construto é a de que ao se tornarem percebidos pelos membros da organização como relevantes, os atributos do clima passam a ter capacidade de influenciar os comportamentos dos indivíduos. No caso da organização adotar políticas que não são claramente identificadas ou interpretadas pelos seus membros, a probabilidade delas impactarem nos comportamentos é reduzida. Portanto, o fenômeno só existe (só há força do clima) na medida em que há ocorrência de percepções compartilhadas.

Para operacionalizar a verificação deste processo de emergência, o autor sugere a realização de avaliações da magnitude da similaridade, utilizando estratégias similares às apresentadas anteriormente para os modelos de consenso direto e mudança de referente. O aspecto diferencial em relação a esses modelos é que o escore de similaridade obtido mediante o cálculo do  $r_{WG}$  ou  $AD_{md}$  não constitui um indicador da pertinência de construir um escore que sume as respostas dos membros do grupo, mas constitui a variável em si. Portanto, sempre que o valor encontrado por diferentes mecanismos estiver fora do padrão estabelecido pelo teste escolhido, conclui-se que o fenômeno de interesse não existe, o que implica em afirmar que não ocorreu o processo de emergência, uma vez que não teriam sido encontradas evidências de que atributos individuais tenham-se conjugado e, dessa forma, tenham dado lugar ao aparecimento de uma propriedade grupal.

O último modelo proposto por Chan (1998) para explicar as possíveis vias pelas quais ocorre o processo de emergência é o *processo de composição*. Segundo o autor, os modelos antes descritos tomaram como foco de interesse um atributo estático. Ou seja, partindo do princípio de que o fenômeno pode se manifestar com as mesmas propriedades, mas em diferentes níveis, o interesse central seria a sua captura ou mensuração após ter emergido para o nível mais elevado.

No caso desse último modelo, a lógica subjacente é que o interesse do pesquisador não estaria na captura dos atributos estáticos, mas nos aspectos dinâmicos do construto. Isto é, o interesse do pesquisador não estaria no conteúdo do fenômeno, mas na compreensão da forma como ele se estrutura ao migrar do nível individual para o nível coletivo. Assim, o foco de interesse está na compreensão da forma como os elementos constitutivos organizam-se e associam-se em diferentes níveis.

Destaca, todavia, que para a investigação empírica desse modelo ainda não se conta com uma proposta concreta de algoritmo que possa ser utilizado. Contudo, alguns trabalhos do campo das cognições compartilhadas, nos quais o interesse recai na investigação da estrutura

das cognições, assim como na similaridade dessas estruturas, adotam como estratégia analítica o *Pathfinder* (Cooke, Salas, Cannon-Bowers, & Stout, 2000). Esse método permite identificar tanto os parâmetros que estruturam as cognições, como as relações estabelecidas entre eles. A partir dessas definições é possível comparar as estruturas cognitivas de diferentes indivíduos e verificar se elas são ou não similares. Esse mesmo procedimento pode ser útil também para comparar estruturas cognitivas de indivíduos e equipes, e, dessa forma, possibilitar a identificação de processos de emergência resultantes de processos de composição.

A partir das proposições teóricas feitas por Chan (1998), assim como da compreensão da necessidade de observar o nível teórico dos construtos com que a Psicologia Organizacional se depara, podemos concluir que os estudos deste campo que focam nos níveis micro, meso ou macro precisam descrever claramente o nível a que o construto teórico pertence. Também é importante que seja analisado e descrito se o construto de interesse nasce e se manifesta no mesmo nível ou se surge por processos de emergência, em cujo caso é imprescindível descrever como se dá esse processo. De posse dessas informações, o pesquisador poderá definir adequadamente as estratégias a serem adotadas para levantar os dados, ou, dito de outra forma, poderá estabelecer o nível adequado de mensuração. Entretanto, o nível de análise necessariamente deve ser compatível com o nível teórico, de sorte a evitar que falácias atomísticas ou ecológicas contaminem a interpretação dos resultados obtidos.

### **Métodos Mistos em Psicologia Organizacional e do Trabalho<sup>4</sup>**

Nos últimos anos, temos observado o crescimento do discurso a favor do uso de métodos mistos no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Há uma suposição de que os métodos mistos oferecem melhor compreensão do fenômeno estudado e também articulação entre os níveis micro, meso e macro de análise.

Métodos são caminhos escolhidos por aquiescência a um conjunto de regras e parâmetros para estudar um fenômeno. Os métodos mistos representam o terceiro movimento metodológico (Creswell, 2003; Creswell & Plano Clark, 2007; Molina-Azorin & Cameron, 2010; Tashakkori & Teddlie, 2003) e são definidos como a combinação de distintos métodos qualitativos e quantitativos e estratégias de coleta e análise de dados sustentadas em diferentes paradigmas ou em um mesmo paradigma (Thurston, Cove, & Meadows, 2008).

Certamente não se pode ignorar que a adoção de métodos mistos requer um posicionamento crítico acerca de questões de natureza ontológica e epistemológica, ainda de difícil solução (Bazeley, 2004). No plano ontológico se tem de dar resposta às questões, dentre as quais, se o mundo existe além de nossa percepção e se é possível aprendê-lo. No plano epistemológico, a questão central está em definir o que significa conhecimento válido e como se chegar a ele (método). Pressupostos ontológicos distinguem o realismo e o construcionismo, e os epistemológicos, por sua vez, separam o objetivismo, em suas variantes *hard* (certeza de parte da realidade) e *soft* (probabilidade), e o subjetivismo, que oscila entre um relativismo individual e intersubjetivo a um relativismo socio-histórico e cultural. Certamente, posicionamentos em relação a esses pressupostos repercutem na crença a favor ou contra a comensurabilidade dos paradigmas. Afinal, eles podem dialogar entre si? É fato que os métodos estão apoiados em abordagens teórico-conceituais. Tudo isso torna desafiador a adoção de métodos mistos, para além do modismo no discurso.

Alguns autores (e.g.: Bryman & Bell, 2007; Cherryholmes, 1992; Mir & Watson, 2000) optam por uma solução pragmática e defendem a independência do método. Afirmam que a escolha do método deve estar apoiada no critério de funcionalidade para abordar o fenômeno, evitando

4 Esta seção se refere à comunicação da autora Sônia Maria Guedes Gondim

esclarecer de modo explícito como manejar as contradições ontológicas e epistemológicas aí implicadas. Outros avançam um pouco mais (e.g.: Greene & Caracelli, 1997), afirmando o caráter dialético do método, em que múltiplas e contraditórias visões da realidade levam a uma síntese integradora. Ou seja, a adoção mista de métodos qualitativos e quantitativos levaria a uma síntese mais compreensiva do fenômeno investigado, o que relativizaria as contradições epistemológicas e ontológicas. No entanto, não há consenso sobre a independência do método, a despeito do referencial teórico. Portanto, a defesa e a aplicação prática de métodos mistos exige uma reflexão crítica mais ampla, que talvez não esteja sendo feita a contento até o momento.

### **Critérios que orientam o uso de métodos mistos**

Dois principais objetivos orientam o uso combinado de métodos qualitativos e quantitativos. O primeiro objetivo centra-se na busca de consistência de resultados, ou seja, de confiabilidade. O segundo objetivo é o da complementaridade, com foco no desenvolvimento, em que os resultados de um método permitem desenvolver outro método, ou da expansão, quer pela ampliação do escopo de abrangência de um fenômeno, quer pela construção de modelos teóricos mais sofisticados (Greene, Caracelli & Graham, 1989; Niglas, 2004; Rodríguez-Sabiote, Pozo Llorente, & Gutiérrez Pérez, 2006).

O uso de métodos mistos pode estar orientado pelo tipo de corte temporal, sendo simultâneo ou sequencial, e pelo *status* de cada um, igual ou diferenciado (Morse, 2003). No caso de simultâneo, métodos qualitativos e quantitativos são usados ao mesmo tempo, ao passo que no sequencial, cada um deles é usado em separado, podendo ter o mesmo *status* ou não (Figura 1).

*Figura 1.* Uso de métodos mistos segundo corte temporal e status.

Nota. As caixas altas sinalizam maior status dado ao método no desenho da pesquisa.

A escolha do status de cada método e o corte temporal certamente dependem do desenho da investigação e das suposições do pesquisador sobre a possibilidade de contribuição de cada método para os objetivos pretendidos. No uso sequencial, o método quantitativo pode oferecer um panorama geral da importância das variáveis a serem aprofundadas pelos métodos qualitativos. Outra possibilidade é o método qualitativo ser usado inicialmente para explorar um fenômeno, sendo seguido pelo método quantitativo, visando obter generalização empírica. De todo modo, a decisão depende dos propósitos de pesquisa.

### **Analisando o cenário dos métodos mistos em Psicologia Organizacional e do Trabalho**

Há muita diversidade de métodos e técnicas em pesquisas em Psicologia Organizacional e do Trabalho, decorrente das variadas adesões a teorias epistemológicas e a princípios ontológicos. A adesão do pesquisador à abordagem idiográfica (foco no aprofundamento do particular) ou, ao contrário, à abordagem nomotética (foco na generalização empírica e controle estatístico e de variáveis), muitas vezes divide os pesquisadores que fazem uso de métodos qualitativos e quantitativos, repercutindo na decisão de adesão a métodos mistos e no tipo de corte temporal e status atribuído a cada um dos métodos utilizados.

O predomínio de métodos quantitativos vem sendo assinalado pelas revisões de literatura ao longo dos anos. Dos 734 artigos empíricos entre 1993-2002 publicados no *Journal of Marketing*, *European Journal of Management* e *Journal of Services Marketing* analisados por Hanson e Grimmer (2005), 553 fizeram uso de métodos quantitativos, 76 de métodos qualitativos e 105 de

métodos mistos.

Um ano depois, Hurmerinta-Peltomaki e Nummela (2006) publicaram a análise de 484 artigos do período de 2000 a 2003 (*International Business Review*, *Journal of International Business Studies*, *Journal of World Business*, *Management International Review*), em que constataam que dos 394 textos empíricos, 269 fizeram uso de métodos quantitativos, 57 de métodos qualitativos e 68 de métodos mistos.

Em revisão um pouco mais recente, Grimmer e Hanson (2009) analisaram 1.195 artigos empíricos do *International Journal of Human Resource Management*, constatando que somente 11% deles fizeram uso de métodos mistos. Duas perspectivas metodológicas foram encontradas. Nos artigos provenientes dos Estados Unidos da América, Canadá e China predominavam métodos quantitativos (87%), em relação aos métodos qualitativos (5%) e mistos (8%). Nos artigos provenientes de autores do Reino Unido e da Austrália havia maior uso de métodos mistos (21%) e estudos qualitativos (33%).

Uma revisão também recente de artigos empíricos, entre 2003 e 2009, de três periódicos internacionais da área de gestão e de comportamento organizacional realizada por Molina-Azorin e Cameron (2010) concluiu uma vez mais a favor do predomínio de métodos quantitativos. Dos 445 estudos analisados no *Strategic Management Journal*, 365 fizeram uso de métodos quantitativos, 64 de métodos mistos e 16 de métodos qualitativos. No caso de métodos mistos, 53 tinham propósitos de desenvolvimento, 61 usaram o corte temporal sequencial e 53 deram maior status ao método quantitativo.

Dos 373 estudos empíricos analisados no *Journal of Organizational Behavior*, 235 eram quantitativos, 20 fizeram uso de métodos mistos e 17 de métodos qualitativos. No que tange aos estudos de métodos mistos, nove tiveram como propósito o desenvolvimento, 15 usaram o corte temporal sequencial e 12 deram maior status ao método quantitativo. Por último, dos oito documentos analisados (revisão de livros e artigos empíricos) no *Organizational Research Methods*, somente dois fizeram uso de métodos mistos, tendo propósito de complementação, dando maior status ao método qualitativo.

No que diz respeito ao subcampo da gestão, Cameron e Molina-Azorin (2010) constataram que os métodos mistos representam 10% do total de estudos. Os periódicos que tratam da gestão estratégica e negócios internacionais (17%) e marketing (14%) fazem mais uso de métodos mistos que periódicos voltados para o empreendedorismo (8%) e o comportamento organizacional (7%).

Ao deslocar a análise para o cenário brasileiro, revisões recentes reafirmam a importância dos métodos quantitativos em alguns subcampos e a pequena expressividade dos métodos mistos. A revisão de Vergara e Peci (2003) de 194 artigos publicados em 2000 e 2001 em três periódicos internacionais (*Organizational Studies*, *Administrative Science Quarterly* e *Academy of Management Journal*) e três periódicos nacionais (Revista de Administração de Empresas, Revista de Administração da USP e Revista de Administração Pública) concluiu que nos estudos nacionais o método quantitativo predomina (51%), sendo seguido pelo qualitativo (38%), os métodos mistos aparecendo em menor proporção (11%).

Ao analisar 178 artigos empíricos do campo, Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes (2008) ressaltam o predomínio em comportamento organizacional de métodos quantitativos (47%), seguidos da combinação de métodos (16%) e, por último, de métodos qualitativos (7%). Mais recentemente, Borges-Andrade e Pagotto (2010) analisaram artigos empíricos publicados nos períodos de 1996 a 2009 em periódicos de administração (n=5) e psicologia (n=9). Dos 424 artigos analisados sobre comportamento organizacional, os autores concluíram a favor do equilíbrio no uso dos métodos quantitativo (42%) e qualitativo (42%), em separado, sendo que somente 16%

dos estudos recorreram aos métodos mistos.

### **O descompasso entre o discurso a favor de métodos mistos e o seu uso efetivo**

Ainda que se reconheça haver outros estudos de análise metodológica em diversos subcampos de intersecção com a psicologia organizacional e do trabalho e não citados neste texto, o que foi apresentado ilustra de modo claro o que ocorre no cenário mais amplo. Caberia perguntar se haveria convergência de uso de métodos mistos na produção nacional e internacional. Embora haja sinais de que os métodos mistos são mais usados em alguns subcampos e talvez estejam um pouco mais presentes na literatura internacional, é fácil constatar que os métodos mistos não parecem ter crescido em grandes proporções nos últimos anos. No Brasil, por exemplo, eles se situam na casa dos 10%. Quais as possíveis explicações para este descompasso entre o crescimento de manuais de métodos mistos e do discurso a favor de seu uso e os resultados de revisões afirmando a relativa estabilidade do emprego de métodos mistos ao longo dos anos?

Um dos aspectos apontados por Creswell e Plano Clark (2007) diz respeito aos três níveis de aceitação. O primeiro nível é o da aceitação por aquiescência, que está relacionada à tolerância que se tem para com a suposição de que os métodos mistos podem ajudar na compreensão mais ampla do fenômeno, sem que o pesquisador use de fato esta alternativa. O segundo nível de aceitação é o da formação de atitude, em que, por exemplo, o pesquisador, os editores de revistas científicas e os coordenadores de entidades financiadoras de projetos científicos defendem o seu uso e explicitam nas normas de submissão a receptividade de métodos mistos. O terceiro nível envolve a concreta adesão e aplicação prática de métodos mistos e o investimento em publicações sobre procedimentos metodológicos no uso combinado de métodos, que podem auxiliar na formação de futuros pesquisadores mais aptos a manejar esse tipo de desenho de investigação.

Certamente, a pressão tenderá a crescer, tendo em vista ser a psicologia organizacional e do trabalho pertencente a um campo multidisciplinar (sociologia, economia, psicologia, administração), sensível, portanto, às crescentes demandas para resolver questões sociais e oferecer soluções para os problemas e desafios organizacionais. Em sendo assim, a pressão para utilização de métodos mistos provocará outro movimento que envolverá a produção de conhecimentos de como fazer melhor uso dos métodos mistos nesse campo científico.

Mesmo com a maior difusão dos métodos mistos a partir de 2003, ano em que são publicados manuais especializados em métodos mistos, ainda há questões teóricas pouco amadurecidas, que não podem ser ignoradas. Não há clareza sobre o que de fato é planejar uma pesquisa fazendo uso de métodos mistos.

Algumas questões ainda não foram satisfatoriamente respondidas e exigem maior cuidado dos pesquisadores que aderem ao uso de métodos mistos. Como superar as inconsistências entre os paradigmas? Não há uma solução fácil, pois torna difícil conceber a independência do método desvinculado da teoria que lhe dá suporte. Uma segunda questão a ser posta é até que ponto a escolha dos métodos mistos não passa de uma saída tangencial para evitar um posicionamento crítico mais claro sobre a melhor forma de abordar um fenômeno. Isso certamente repercute na discussão sobre a formação de pesquisadores aptos a procederem a escolhas maduras em termos metodológicos. Do nosso ponto de vista, não basta desenvolver projetos interdisciplinares, é necessário formar uma cultura de compartilhamento e de transferência de conhecimentos e habilidades, o que capacitaria melhor o pesquisador para utilizar métodos diversificados. Ou seja, o uso de métodos mistos exige maior preparo do pesquisador.

Para além da formação de pesquisadores, a difusão de métodos mistos repercutirá nas normas e regras que orientam as publicações, visto que sua utilização não apenas demanda mais

tempo e recursos financeiros, como requer mais espaço de texto para apresentação e discussão dos resultados.

### Exemplos de aplicação de abordagens multinível e método misto

O objetivo desta última seção do artigo é apresentar dois exemplos que possam ilustrar questões metodológicas apontadas nas duas seções anteriores.

#### Aplicando a abordagem multinível em pesquisa

Esta seção ilustra o uso de abordagem multinível como método capaz de evitar erros de julgamento e compreensão sobre fenômenos organizacionais que se manifestam em diferentes níveis de análise. A pesquisa de Brandão (2009) ilustra muito bem a aplicação bem sucedida do método para estabelecer o nível ao qual pertence o construto estudado; definir os constructos de acordo com o nível; criar ou escolher medidas compatíveis com os fenômenos e aos níveis a que pertencem; classificar os fenômenos de emergência, quando o construto de interesse pertence a um nível mais abrangente (meso ou macro), mas foi definido, construído e coletado a partir de atributos e processos do nível micro (individual). A abordagem ainda possibilita ao pesquisador escolher a melhor forma de descrever, mensurar e analisar os atributos coletivos de interesse.

O estudo de Brandão (2009) objetivou testar dois modelos multivariados de predição de importantes variáveis critério da área de comportamento organizacional: expressão de competências gerenciais (nível 1 – nível do indivíduo) e desempenho de unidades organizacionais (nível 2 – agências bancárias). Entre as variáveis explicativas e de controle testadas estavam variáveis pertencentes ao nível 1 e ao nível 2. Todos os construtos foram definidos e medidos de acordo com o nível a que se referiam, respeitando as recomendações técnicas anteriormente mencionadas.

	Variáveis	Definições	Medidas
	Horas de treinamento do funcionário	Número de horas que o gestor dedicou a atividades de TD&E em um ano.	Horas por gestor (fonte secundária)
Variáveis Explicativas Nível 1 – Indivíduo	Percepção de suporte organizacional	Posição relativa da pessoa dentro do grupo (agência) quanto às suas percepções sobre suporte.	Diferença ou desvio entre o escore atribuído pelo indivíduo às escalas de suporte e a média do grupo (agência), calculado como o escore individual menos a média do grupo.
	Estratégias de Aprendizagem	Práticas que as pessoas utilizam para aprender e desenvolver novos conhecimentos e habilidades em contextos de trabalho.	Frequência de uso de cada estratégia de aprendizagem no trabalho em uma escala de 1 (nunca faço) a 10 (sempre faço).
	Elaboração do plano de desenvolvimento profissional	Indicador de motivação para a aprendizagem relativo à elaboração de plano pessoal de desenvolvimento (facultativo).	Variável dicotômica: 1 (elaborou o plano) e 0 (não elaborou o plano)

Variáveis controle Nível 1 – Indivíduo	Dados socioprofissionais	Gênero Cargo Nível de escolaridade Experiência gerencial	Masculino-feminino Alta e média gerência Ensino médio até pós-graduação Anos em funções gerenciais
Variáveis Explicativas Nível 2 – Agência	Horas de treinamento da agência	Número de horas dedicadas pelos gerentes a atividades de treinamento (fonte secundária).	Média de horas de treinamento por agência. Modelo de composição.
	Percepção coletiva de suporte organizacional	Percepção dos gerentes sobre o tratamento que recebem da organização em retribuição aos esforços que despendem no trabalho. Origina-se no nível individual, mas é considerada contextual quando tratada no nível 2 de compartilhamento.	Média das respostas às escalas por agência. Modelo de composição
Variáveis controle Nível 2 – Agência	Tamanho da agência	Quantidade de funcionários da agência (fonte secundária).	Número total de funcionários por agência.
	Grau de complexidade da agência	Categoria a que pertence a agência em termos de complexidade administrativa, que varia de 1 (menos complexa) a 5 (mais complexa). Indicador composto de caráter objetivo, extraído de fonte secundária.	Escore de classificação da agência, que varia de 1 a 5.
Variável critério Nível 1 – Indivíduo	Expressão de competências gerenciais	Grau de expressão de competências gerenciais, descritas em termos de comportamentos observáveis no trabalho, avaliados de acordo com escala de 1 (não expresso) a 10 (expresso plenamente). As metas definidas para cada perspectiva são ponderadas de modo distinto de acordo com os acordos de trabalho.	Médias das respostas dos indivíduos às escalas de expressão de competências.
Variável critério Nível 2 – Agência	Desempenho da agência em seis perspectivas de resultado: estratégias e operações, resultado econômico, clientes, comportamento organizacional, processos internos e sociedade (fonte secundária).	Classificação da agência de acordo com o percentual de alcance de metas estabelecidas para cada perspectiva em acordo de trabalho. Esses percentuais são obtidos multiplicando-se por 100 a divisão entre resultados alcançados e esperados. O percentual é convertido em conceitos que classificam as unidades em uma escala de 1 a 6, sendo que os três primeiros intervalos indicam que o alcance de metas foi inferior a 100% e os demais crescem até a superação de metas em 121% ou mais.	Conceitos médios com pesos distintos para cada perspectiva de desempenho da agência

**Quadro 1.** Modelo da expressão de competências gerenciais em agências bancárias.

Fonte: Adaptado de Brandão (2009).

## Fazendo uso de métodos mistos

No que diz respeito à adoção de métodos mistos de pesquisa em POT no Brasil, suas potencialidades e desafios, pode-se formular as seguintes questões:

- (1) Será possível aplicar com sucesso um método misto de pesquisa em estudo nacional?
- (2) Os benefícios são maiores do que as dificuldades?
- (3) Quais são esses benefícios?
- (4) É possível publicar a experiência completa em revista científica nacional ou internacional?
- (5) Em que situações o método misto é aplicável?

A resposta às primeiras duas questões é sim, pois há experiências bem sucedidas de aplicação de método misto em pesquisa nacional. Há vários benefícios associados ao uso de método misto, entre os quais a descrição mais detalhada do fenômeno estudado e a formulação de explicações mais robustas, válidas e confiáveis, uma vez que se originam da triangulação de métodos e fontes de pesquisa. As vantagens do uso desse tipo de abordagem metodológica são bem maiores do que as dificuldades. Entretanto, a publicação da experiência completa de estudos sequenciais mistos em apenas um artigo é inviável pela quantidade de páginas destinadas a publicações de artigos em revistas científicas. Os autores, nesses casos, publicam diversos artigos para que a pesquisa completa possa ser disseminada.

A última pergunta se refere a que situações o método misto seria indicado. Certamente que esta decisão depende do problema e das perguntas de pesquisa, e também da amplitude do estudo e do grau de aprofundamento que se pretende dar ao fenômeno.

Conforme mencionado na seção anterior, a combinação de métodos qualitativos e quantitativos exige reflexões teóricas, análises conceituais e consciência da compatibilidade entre as abordagens epistemológicas subjacentes à escolha do método.

No exemplo que ilustra esta seção, o método quantitativo precedeu o método qualitativo. O primeiro permitiu estabelecer relações gerais entre variáveis e também identificar perfis de agrupamentos que viabilizaram o subsequente estudo qualitativo em profundidade, mediante entrevistas narrativas com representantes de cada um dos agregados identificados no estudo quantitativo. Neste caso, então, os métodos mistos foram usados de modo sequencial. O escopo claramente definido de que recorte do estudo, quer produto do método quantitativo, quer qualitativo, permitiu que a tese de doutorado de Rodrigues (2011) fosse apresentada sob a forma de artigos diferenciados, mas bastante articulados entre si. A Figura 3 apresenta um resumo dos dois estudos realizados pela autora, que ilustram a aplicação bem sucedida de método sequencial misto de pesquisa.

O Estudo 1 caracteriza-se pela adoção de método quantitativo e extensivo, de corte transversal, uso de questionários e análises estatísticas diversas e sofisticadas. O Estudo 2, de natureza qualitativa, explicativa e intensiva, trata em maior profundidade dos processos, dinâmicas e trajetórias individuais que de vínculos com a organização. Os dois estudos combinados produziram resultados robustos e consistentes, que demonstraram a possibilidade de aplicação bem sucedida desse método em pesquisas sobre comportamento organizacional.

Objetivos	Estudo 1	Medidas	Amostra	Análise de dados
1. Revisar e refinar as medidas do entrincheiramento organizacional e do comprometimento de continuação, como ponto de partida para a análise das relações entre si e com o comprometimento afetivo.	Estudo 1 - Quantitativo, extensivo, de corte transversal	Questionários: Etrincheiramento Comprometimento afetivo e de continuação	1664 trabalhadores de diversos setores e regiões do país	Foram utilizados para as análises os softwares SPSS 16.0 e AMOS 16.0. Análises fatoriais exploratórias e confirmatórias com modelagem por equações estruturais das escalas de entrincheiramento e comprometimento de continuação.
2. Avaliar se o entrincheiramento organizacional, o comprometimento de continuação e o comprometimento afetivo diferem em termos dos seus antecedentes e consequentes.		Percepção de empregabilidade Práticas de gestão de pessoas Intenção de permanência Intenção de desempenho extra Intenção de defesa da organização		Modelagem por equações estruturais para investigação de relacionamentos entre variáveis e ajuste do modelo.
3. Caracterizar padrões de vínculos que combinem diferentes níveis de comprometimento afetivo e de entrincheiramento organizacional, discriminando-os quanto a variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais.		Questões sobre variáveis demográficas, ocupacionais e organizacionais		Análises de <i>cluster</i> , análise discriminante e ANOVA. Após as análises de <i>clusters</i> em um banco preliminar com 1386 casos, foram identificados quatro grupos de trabalhadores com diferentes níveis de comprometimento e entrincheiramento. Da listagem de casos mais representativos, foram selecionados aqueles que, no questionário de coleta do Estudo I, indicaram disponibilidade para participar de uma segunda etapa da pesquisa.
Objetivos	Estudo 2	Medidas	Amostra	Análise de dados
Descrever, a partir de estudos de casos representativos dos padrões de vínculos identificados, as explicações construídas pelos trabalhadores para sua permanência e contribuição para a organização, explorando a dinâmica dos vínculos estabelecidos com a organização ao longo do tempo.	Estudo 2 - qualitativo, de caráter explicativo e intensivo	Roteiro de entrevista  Tópicos-guia: - Dinâmica dos vínculos - Contribuições - Permanência	Quatro casos representativos dos padrões de vínculo	Análise da literalidade das entrevistas, com base em suas transcrições, visando encontrar os temas emergentes, compreender os fatos (eventos) relevantes, atores, sentimentos e emoções, cognições, comportamentos, intenções de saída e permanência na organização.

Quadro 2. Síntese dos estudos propostos por Rodrigues (2011).

Fonte: Adaptado de Rodrigues (2011, p. 38).

As duas pesquisas de Rodrigues (2011) são um bom exemplo de pesquisa sequencial (quanti e depois quali) com combinação e síntese dos resultados de dois métodos na construção de interpretações e na criação de um modelo de pesquisa robusto, apoiado em referenciais teóricos consistentes, epistemologicamente compatíveis entre si e baseados em fortes evidências empíricas. O método misto, nesse caso, aumentou a compreensão sobre os padrões de comportamento individual, validou e enriqueceu o modelo de investigação para futuras pesquisas sobre a dinâmica dos processos de vinculação do indivíduo com a organização.

### Considerações finais

O tema central deste artigo são questões de natureza metodológica na produção de conhecimento na subárea de psicologia organizacional e do trabalho. O primeiro texto focou especificamente no alinhamento entre níveis de análise e de interpretação. O desalinhamento entre o nível teórico (definição do constructo) e o nível de análise produz efeitos que levam a erros de interpretação e de compreensão dos fenômenos, conhecidos como falácia atomística e ecológica, que se caracterizam como erros cometidos pelo pesquisador ao analisar dados em um nível e tirar conclusões para outro. O exemplo da tese de doutorado de Brandão (2009) em que se fez uso de um modelo multinível demonstrou a pertinência de seu uso, que possibilitou a especificação de construtos em distintos níveis e a análise de relações entre esses níveis, a partir de medidas perceptuais precisas e válidas e indicadores objetivos de resultados organizacionais, extraídos de fontes secundárias. As contribuições teóricas e metodológicas da pesquisa foram importantes para o avanço do conhecimento sobre relações entre relevantes variáveis pertencentes a níveis distintos de análise.

O segundo texto apresentou um panorama do uso de métodos mistos na subárea de psicologia organizacional e do trabalho, procurando ressaltar que a defesa de sua utilização ainda está mais no nível do discurso do que na prática de investigação científica desta subárea, quer no Brasil ou no exterior. Alerta também para os desafios no uso de métodos mistos, particularmente em virtude de problemas de incomensurabilidade ontológica e epistemológica que sustentam a escolha e os procedimentos metodológicos, o que exige um nível de reflexão mais aprofundado e crítico do pesquisador.

O exemplo da tese de doutorado de Rodrigues (2011) em que se fez uso de métodos mistos em sequência demonstrou a adequação da escolha metodológica, justificativa teórica e empiricamente, e pode contribuir de modo efetivo não só para a compreensão do fenômeno em estudo como para sustentar a proposição de um modelo explicativo dos vínculos do indivíduo com a organização que orientarão estudos futuros.

Os fenômenos estudados no campo da psicologia organizacional e do trabalho apresentam-se em diversos níveis: individual (micro), grupal (meso) e organizacional (macro), mas as pesquisas, até o presente, ainda estão fortemente centradas no nível individual e em medidas perceptuais, baseadas em julgamento humano, auto e heteroavaliações. De igual modo, os fenômenos que circunscrevem as relações do homem com o seu trabalho, clientes, colegas, chefes e a própria organização exigem abordagens multimétodos, embora os estudos na área ainda estejam fortemente apoiados em metodologia quantitativa. Essas variáveis pertencem a distintos níveis de análise que precisam ser definidas, medidas e analisadas com cuidado. A expectativa é que o leitor interessado nesta temática, um estudioso do tema da área de psicologia organizacional e do trabalho, encontre neste artigo algumas ideias provocativas sobre o fazer pesquisa que contribuam para sua reflexão e sua prática em busca da melhoria e fortalecimento da produção do conhecimento neste campo

científico.

### Referências

- Bazeley, P. (2004). Issues in mixing qualitative and quantitative approaches to research. In R. Buber, J. Gadner, & L. Richards (Orgs.), *Applying qualitative methods to marketing management research* (pp141-156). UK: Palgrave Macmillan.
- Brandão, H. P. (2009). *Aprendizagem, contexto, competência e desempenho: Um estudo multinível. (Tese de doutorado não publicada)*. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Bryman, A. & Bell, E. (2007). *Business research methods* (2nd ed). Oxford: Oxford University Press.
- Cameron, R., & Molina-Azorín, J. (2010, Julho). The use of mixed methods across seven business and management fields, *Justice and sustainability in the global economy*. 10th International Federation of Scholarly Associations of Management (IFSAM 2010), Paris, France.
- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of compositions models. *Journal of Applied Psychology*, 83, 234-246. doi: 10.1037/0021-9010.83.2.234
- Cherryholmes, C. H. (1992). Notes on pragmatism and scientific realism. *Educational Researcher*, 21(6), 13-17. doi: 10.3102/0013189X021006013
- Cooke, N., Salas, E., Cannon-Bowers, J., & Stout, R. (2000). Measuring team knowledge. *Human Factors*, 42, 151-173. doi: 10.1518/001872000779656561
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. California, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (2nd ed.). California, Thousand Oaks: Sage Publications.
- González-Romá, V., & Peiró, J. M. (1999). Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52(2-3), 269-285.
- Greene, J. C., & Caracelli, V. J. (1997). *Advances in mixed-methods evaluation: The challenges and benefits of integrating diverse paradigms*. San Francisco, USA: Jossey-Bass.
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 255-274. doi: 10.3102/01623737011003255
- Grimmer, M., & Hanson, D. (2009). Qualitative and quantitative research published in the *International Journal of Human Resource Management*. 23rd Annual Australian & New Zealand Academy of Management (ANZAM) Conference, Melbourne, Australia.
- Hanson, D., & Grimmer, M. (2005). The mix of qualitative and quantitative research in major marketing journals. *European Journal of Marketing*, 41(1/2), 58-70. doi: 10.11082/03090560710718111
- Hox, J. J. (1995). *Applied multilevel analysis*. Amsterdam: TT Publikaties.
- Hurmerinta-Peltomaki L., & Nummela, N. (2006). Mixed methods in international business research: A value-added Perspective. *Management International Review*, 46(4), 439-459. doi: 10.1007/s11575-006-0100-z
- Klein, K., & Kozlowski, S. (2000). *Multilevel theory, research and methods in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mir, R., & Watson, A. (2000). *Strategic management and the philosophy of science: the case for a*

- constructivist methodology. *Strategic Management Journal*, 21(9), 941–953. doi:10.1002/1097-0266(200009)21:9<941::AID-SMJ141>3.0.CO;2-D
- Molina-Azorín, J., & Camero, R. (2010). The application of mixed methods in organisational research: A literature review. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 8(2), 95-05.
- Morse, J. M. (2003). Principles of mixed and multi-method method research design. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Orgs.), *Handbook of mixed method* (pp. 189-208). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Niglas, K. (2004). The combined use of qualitative and quantitative methods in educational research. Tallinn Pedagogical University. Dissertations on Social Sciences. Recuperado de <http://www.tlulib.ee/files/arts/95/nigla32417030233e06e8e5d471ec0aaa32e9.pdf>.
- Puente-Palacios, K. E., & Portmann, A. C. (2009). Equipes de trabalho: Fundamentos teóricos e metodológicos da mensuração de seus atributos. *Revista Avaliação Psicológica - IBAP*, 8(3), 369-379.
- Rodrigues, A.C.A. (2011). *Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização.* (Tese de doutorado não publicada). Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Rodríguez-Sabiote, C., Pozo Llorente, T., & Gutiérrez Pérez, J. (2006). La triangulación analítica como recurso para la validación de estudios de encuesta recurrentes e investigaciones de réplica en Educación Superior. *RELIEVE, Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 12(2), 289-305. Recuperado de [http://www.uv.es/relieve/v12n2/RELIEVEv12n2\\_6.htm](http://www.uv.es/relieve/v12n2/RELIEVEv12n2_6.htm).
- Schneider, B., Salvaggio, A. N., & Subrats, M. (2002). Climate strength: a new direction for climate research. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 220-229. doi: 10.1037/0021-9010.87.2.220
- Snijders, T. & Bosker, R. (1999). *Multilevel analysis. An introduction to basic and advanced multilevel modeling.* London: Sage Publications.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (Orgs.). (2003). *Handbook of mixed methods in social & behavioral research.* Thousand Oaks, CA: Sage.
- Thurston, W. E.; Cove, L., & Meadows, L. M. (2008). Methodological congruence in complex and collaborative mixed methods studies. *International Journal of Multiple Research Approaches, Computer Assisted Multiple & Blended Research*, 2, 2-14. doi: 10.5172/mra.455.2.1.2
- Tonetto, A. M., Amazarray, M.R., Koller, S. H., & Gomes, W.B. (2008). Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: Desenvolvimento científico e contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20, 165-173. doi: 10.1590/S0102-71822008000200003
- Vergara, S. C., & Peci, A. (2003). Escolhas metodológicas em estudos organizacionais. *Revista Organizações & Sociedade*, 10(27), 13-26.

#### Como Citar:

Abbad, G., Puente-Palácios, K., & Gondim, S. M. G. (2014). Abordagens Metodológicas em Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Brasileira de Psicologia*, 1(2).