

**Diego César Terra de Andrade**  
Instituto Federal do Sul de Minas  
diego.terra@ifsuldeminas.edu.br

# BANCO DE PROJETOS: UMA PROPOSTA DE FUNDAMENTAÇÃO PARA PESQUISAS FUTURAS

## RESUMO

O objetivo deste trabalho é apresentar a ideia da construção de um banco de projetos que possa servir de fundamentação para pesquisas de campo futuras. Esses projetos ficariam a disposição de discentes que, frente a sua relevância, poderão utilizá-los como referência em pesquisas de mestrado e doutorado. Como exemplo se abordou um projeto, denominado Projeto Agenda, donde o Novo Serviço Público, proposto por Denhardt (2012), e a psicometria serviram como referência. À guisa de conclusão espera-se que, além de já levantar uma questão de pesquisa relevante, essa pesquisa incentive outros pesquisadores a desenvolverem e proporem novos Projetos.

**Palavras-chave:** Agenda de pesquisa. Banco de projetos. Dissertação. Tese.

## MEETING PROJECTS: A PROPOSAL FOR A FUTURE RESEARCH

## ABSTRACT

The aim of this paper is to present the idea of building a bank of projects that can serve as a basis for future field research. These projects would be the students of provision, compared to their relevance, may use them as a reference in research master's and doctorate. As an example, he discussed a project called Project Diary, where the New Public Service, proposed by Denhardt (2012), and psychometry served as reference. In conclusion it is expected that, in addition to already raise a point of relevant research, this research will encourage other researchers to develop and propose new Project Book.

**Keywords:** Research. Project Meeting. Dissertation. Thesis.

## 1. INTRODUÇÃO

Desde a edição de 2011, a Divisão Acadêmica “Administração Pública”, do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), e a partir da edição de 2012 do Encontro da Divisão de Administração Pública

da ANPAD (EnAPG) possuem uma Área Temática denominada “História, Memória e Construção de Agendas de Pesquisa” que, dentre outros objetivos, busca nesse espaço a “construção de agendas de pesquisa para o campo” (ANPAD, 2020).

Assim o objetivo desse trabalho é apresentar, nesse âmbito de discussão a

construção de um banco de projetos, que poderão servir de fundamentação/inspiração para pesquisas de campo futuras. Esses projetos ficariam a disposição de discentes que, frente a sua relevância, poderão utilizá-los como referência, completa ou parcial, em pesquisas de mestrado e doutorado. Como exemplo se abordará aqui um projeto, denominado Projeto Agenda.

O Projeto Agenda está dividido, além dessa introdução e das considerações finais que tratam dessa proposta, em: Contextualização – donde se apresenta uma breve introdução do assunto, justificativa, objetivos da investigação e importância e/ou atualidade do tema de pesquisa proposto; Referencial teórico – contendo a indicação das abordagens, linhas de pesquisa ou correntes de pensamento existentes sobre o tema e; Metodologia – descrevendo os aspectos gerais dos procedimentos de pesquisa que poderão ser adotados para viabilizar a solução do problema.

A divisão desse ensaio, apesar de pouco ortodoxa, está sendo proposta com o objetivo de auxiliar os possíveis usuários do Projeto Agenda a compreenderem e construir seus projetos e trabalhos, buscando contemplar as proposições encontrada no último edital dos processos seletivos do curso de Mestrado em Administração Pública da Fundação João Pinheiro e dos curso de Doutorado em Administração Pública e Governo da Fundação Getúlio Vargas/Sp. A escolha dessas instituições justifica-se pela nota obtida por esses Programas na última avaliação trienal acerca dos programas de pós-graduação *stricto sensu* realizados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, 2020). Ambas as instituições de ensino obtiveram nota 5,

destacando-se frente a outras escolas que possuem programas na área de Administração Pública. É oportuno ressaltar que o curso de Mestrado em Administração Pública e Governo da Fundação Getúlio Vargas/SP também possui nota 5, no entanto não exige pré-projeto no processo seletivo.

## 2. CONTEXTUALIZAÇÃO

Esse projeto de pesquisa está ancorado na afirmação de Siqueira et al. (2008), para quem “a procura pela compreensão do comportamento organizacional é crescente” (Siqueira et al., 2008, p.16). Tal demanda pode ser explicada diante as mudanças observadas na Administração Pública, no que se refere ao servidor. E, neste sentido, a prática em gestão de pessoas incorpora o diagnóstico de crenças, afetos, sentimentos e comportamentos considerados relevantes para o bom desempenho institucional e consequente boa prestação de serviço ao cidadão.

Ainda como interesse gerencial observa-se a preocupação dos dirigentes acerca dos possíveis impactos que a política de gestão de pessoal pode gerar sobre os servidores, quer sejam relativos à sua saúde, quer sejam ao bem-estar ou à qualidade de vida. Essa convergência de interesses expõe que o campo de estudos em questão requer dos pesquisadores a disposição de apresentar, de maneira fidedigna, respostas a essas problematizações. Uma vez que a Administração Pública tratada neste trabalho é a nova Administração Pública, dotada de técnicas de instrumentalização e operacionalização da gestão moderna.

Quando analisado alguns preceitos da nova corrente de pensamento da Administração Pública, a denominada Novo Serviço Público, suporte deste trabalho, verifica-se que há uma convergência de interesses entre os campos de estudo. O que revela que a questão requer dos pesquisadores a capacidade de apresentar, de maneira fidedigna, respostas a afirmação de que a procura pelo entendimento do comportamento organizacional é necessária.

Uma das maneiras de medir o comportamento organizacional é por meio da utilização de instrumentos de diagnóstico, que representam a teoria e a técnica de medida dos processos mentais, etimologicamente denominada psicomетria. Ela se ancora na teoria da medida em ciências em geral, ou seja, do método quantitativo que tem, segundo Pasquali (2009, p.993), como principal característica e vantagem, o fato de representar o conhecimento da natureza com maior exatidão do que a utilização da linguagem comum, ou seja as encontradas nos métodos qualitativos, para descrever a observação dos fenômenos naturais, sobretudo quando se tratam de grupos.

Segundo Cunha e Santos (2010), foi na Inglaterra que surgiram os primeiros trabalhos objetivando a sistematização dos avanços na área da psicomетria, sendo o principal objetivo a busca pela estruturação do campo de estudos. Assim, surgiram, na década de 1960, as primeiras propostas de delimitação do campo do comportamento organizacional por meio dessa técnica, portanto uma ciência nova. Essa fora concebida da mesma forma que os estudos voltados para mapear a estrutura e a dinâmica organizacional (nível macro), bem como mapear o entendimento de como os grupos (nível meso)

e os indivíduos (nível micro) comportam em determinado contexto (Pasquali, 1998).

No Brasil, de acordo com Siqueira et al. (2008), os primeiros estudos que trataram de comportamento organizacional datam dos anos de 1970, em especial, discorrendo sobre temas relacionados a satisfação e motivação no trabalho, portanto uma ciência nova. Ainda segundo as autoras, atualmente, encontram-se variadas abordagens quanto à dinâmica organizacional como, por exemplo, bases de poder, clima, cultura, ética, equipes, saúde, valores, contexto de trabalho, estilos de funcionamento organizacional e modelos de gestão de pessoas. Sobretudo, essas pesquisas consideram as “relações entre variáveis do comportamento organizacional ou tratam da construção e/ou validação de suas medidas” (Siqueira et al., 2008, p.12).

A despeito desses trabalhos de construção e/ou validação de suas medidas, Pasquali (2003) observa que a maior parte dos instrumentos apresentados em pesquisas brasileiras constituem adaptações de origem estrangeira. O autor ressalta ainda que não há problemas em se adaptarem instrumentos originados de outros países. É necessário, contudo, apresentar os parâmetros de validade e calibração (precisão) desses testes (Pasquali, 2003).

Nesse sentido, destaca-se a pesquisa de Borges et al. (2010) “[...] que objetivou reconstruir e validar um questionário de socialização organizacional para funcionários do setor público” (Borges et al., 2010, p. 5), por ora denominado Inventário de Socialização Organizacional (ISO), composto de 45 itens, e concluiu-se que “os resultados sugerem que o

questionário apresenta validade e consistência” (Borges et al., 2010, p. 27).

Borges et al. (2010) basearam-se no trabalho de Chao et al. (1994), adaptando uma primeira versão, no Brasil, a partir de uma amostra de trabalhadores da construção civil e de uma rede de supermercados, por Borges, Ros e Tamayo, no ano de 2005. Ainda em 2005, Borges, em trabalho “não publicado” (Borges et al., 2010, p. 29), para levantar o linguajar típico, utilizou a fala de servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), em entrevistas concedidas por 12 pessoas, (re)redigindo os itens do Inventário, dessa vez adaptado à linguagem cotidiana dos participantes. A etapa seguinte foi a realização de um teste com especialistas (seis participantes), por meio do qual se avaliou a adequação dos itens para a mensuração dos fatores hipotéticos. Desses participantes, três eram professores do Departamento de Psicologia, da área de Psicologia Social, da UFRN, e três eram professores da Universidade Complutense de Madrid. Ainda segundo a autora, essa etapa foi importante para o aperfeiçoamento da redação dos vários itens e eliminação de outros tantos, resultando em um Inventário de Socialização Organizacional composto de 54 itens. Essa versão do questionário (54 itens) foi utilizada pela primeira vez no Brasil, em 2005, por Oliveira et al. (2008), em pesquisa na UFRN. E, a partir dessa mesma amostra, uma última versão fora apresentada, qual seja, a do ISO composto de 45 itens e sete fatores hipotéticos.

Quando analisados o percurso metodológico e os resultados apresentados pelo trabalho de Borges et al. (2010), usando como parâmetro de validação os pressupostos

especificados pela perspectiva da Teoria Clássica dos Testes, como sugeridas por autores como Urbina (2004) e Dancey & Reidy (2011), concluiu-se que o ISO composto de 45 itens é um questionário válido e consistente, assim como sugerido pelos seus autores.

Dessa forma, cabe ressaltar que esse ISO composto de 45 itens, mesmo ainda estando no prelo, foi o instrumento utilizado por Carvalho (2009) em sua tese de doutoramento, que buscava analisar a relação entre a resiliência e a socialização organizacional dos novos servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e da Universidade Norueguesa de Ciência e Tecnologia (NTNU), confrontando os resultados obtidos numa perspectiva de análise transcultural. Esse trabalho resultou ainda em duas publicações, sendo uma na Revista de Administração Contemporânea (RAC), intitulado “Resiliência e Socialização Organizacional entre Servidores Públicos Brasileiros e Noruegueses” (Carvalho et al. 2011) e o outro na Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre) (READ), “Socialização organizacional: estudo comparativo entre servidores públicos brasileiros e noruegueses” (Carvalho, Borges & Vikan, 2012).

No entanto, utilizando a mesma versão do Inventário, Andrade (2011), em uma amostra de 285 questionários válidos, aplicados em servidores técnico-administrativos e docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior, observou resultados estatísticos diferentes aos apresentados por Borges et al. (2010) para a ISO de 45 itens. A título de exemplo das divergências constatadas, tem-se o número de fatores encontrados, 11 ao invés dos 7 indicados por Borges et al. (2010) e, conseqüentemente a

desigual reorganização dos itens dentro dos construtos. Assim, verifica-se que nesse ISO há um problema de legitimidade da medida e/ou de ordem técnica. Afirmação esta comprovada por Andrade (2013), em trabalho que visou (re)afirmar a validade e consistência do instrumento.

Considerando a questão com que Andrade se deparou em seus estudos de 2011 e 2013, tem-se o seguinte problema de pesquisa: Qual a fiabilidade dos instrumentos de diagnóstico e de gestão do comportamento organizacional, aplicados no contexto da Administração Pública nacional?

Destarte, a justificativa e relevância para realização de um trabalho deste cunho ancoram-se, além do já mencionado, na verificação da prática disseminada em outros trabalhos que tratam do comportamento organizacional, sob a mesma perspectiva cujos suportes sejam os instrumentos de medida que talvez estejam induzindo outros pesquisadores e profissionais a erros de compreensão do ambiente institucional.

A título de exemplo, além dos de Carvalho (2009), Carvalho et al. (2011) e Carvalho, Borges e Vikan (2012), também já elencados na introdução, tem-se trabalhos como os de: Martins e Guimarães (2007), “Adaptação e Validação da Escala de Bases de Poder do Supervisor”; Pereira e Gomide Júnior (2008), “Comportamentos Éticos, Confiança do Empregado, Justiça e Saúde Organizacionais: um modelo explicativo para o bem-estar do trabalhador”; e, Porto e Tamayo (2003) “Escala de valores relativos ao trabalho: EVT”. O foco e contribuição principal de todos esses trabalhos se encontra na validação de instrumento de diagnóstico organizacional que cada um utiliza.

No mesmo sentido, verificam-se ainda livros que apresentam coletâneas de testes para serem aplicados no contexto organizacional, tais como “Medidas de Avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação”, de Abbad et al. (2012), e o trabalho de Siqueira (2014) “Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão”. Vale destacar que os testes abordados nessas edições, em sua maioria, tratam de traduções/adaptações de escalas criadas em outros países. É oportuno ressaltar que alguns desses trabalhos já foram ou podem ser aplicados na gestão pública.

Assim, considerando-se a questão orientadora, bem como as justificativas apresentadas acima, o objetivo geral do futuro trabalho poderá ser:

Verificar a efetividade dos instrumentos de diagnóstico e de gestão do comportamento organizacional, aplicados no contexto da Administração Pública.

Como desdobramento do objetivo geral, os objetivos específicos (possíveis capítulos/artigos de uma dissertação/tese) visarão:

- 1) identificar, através de estudo bibliométrico, em periódicos brasileiros das áreas de Psicologia, Administração e Administração Pública, os instrumentos de diagnóstico e de gestão do comportamento organizacional na Administração Pública mais utilizados no país;

- 2) examinar os métodos e resultados apresentados pelas pesquisas as quais utilizam instrumentos de diagnóstico e de gestão do comportamento organizacional na Administração Pública, de modo a avaliar a possibilidade de serem replicados;

3) selecionar e replicar seis trabalhos que utilizam instrumentos de diagnóstico e de gestão do comportamento organizacional na Administração Pública;

4) analisar e comparar os resultados dos trabalhos replicados.

Alguns estudos têm sido desenvolvidos com objetivos similares aos propostos neste projeto de pesquisa. Um artigo pioneiro no Brasil foi realizado por Sisto, Codenotti, Costa e Nascimento (1979) objetivando avaliar a qualidade psicométrica de nove testes, sendo cinco de inteligência, um de aptidão e três de interesse. Os autores concluíram que, embora existam alguns bons testes, outros necessitavam de adequações.

Com o objetivo de avaliar testes de inteligência publicados no Brasil, concernentes à qualidade do material, da documentação, das instruções e dos itens Noronha, Sbardelini e Sartori (2001) analisaram 21 testes, usados para a prática de estudantes de graduação de um curso de psicologia. Dentre os resultados, a qualidade das instruções foi o aspecto mais bem avaliado e a significância estatística foi o ponto negativo observado.

Conclui-se, portanto, que o problema levantado neste projeto é recorrentemente estudado. Mas, não sob a perspectiva de aferição dos instrumentos de diagnóstico e de gestão do comportamento organizacional, aplicados especificamente no contexto da Administração Pública. Ainda que o fosse, por se reconhecer a natureza hipotética do conhecimento científico, entende-se que ele deva ser “constantemente submetido a uma revisão crítica, tanto na consistência lógica interna das suas teorias, quanto na validade dos seus métodos e técnicas

de investigação” (Lima, Antunes, Mendonça Neto & Peleias, 2012, p. 128).

### 3. REFERENCIAL TEÓRICO

A nova corrente de pensamento da Administração Pública, denominada Novo Serviço Público (NSP) surge procurando suprir lacunas observadas pelas teorias da Nova Administração Pública (também conhecida como New Public Management). A NSP busca trazer à gestão pública uma visão mais humanística influenciada pela teoria crítica, pela fenomenologia, e pelo pós-modernismo (Denhardt & Denhardt, 2007; Denhardt 2012).

O Novo Serviço Público é dotado de técnicas de instrumentalização e operacionalização da gestão moderna, remetendo-se a ciência do gerenciamento, caracterizado por ser um modelo normativo, fundamentado em uma gama de abordagens teóricas que se complementam, utilizando-se de princípios mercadológicos e valores de negócio para compreender a esfera pública e seu funcionamento (Denhardt, 2012).

A NSP entende a Administração Pública como coprodução do bem público. Diferentemente das correntes Estadocêntrica e da Nova Administração Pública, a proposta do Novo Serviço Público é embasada em dois temas: (a) promover a dignidade e o valor do serviço público e (b) reafirmar os valores da cidadania, democracia e do interesse público (Andion, 2012, Denhardt & Denhardt, 2007).

Nesse sentido, Denhardt (2012) discute sete princípios-chave para o Novo Serviço Público:

- 1) servir cidadãos, não consumidores;
- 2) perseguir o interesse público;
- 3) dar mais valor à cidadania e ao serviço público do que ao empreendedorismo;
- 4) pensar estrategicamente, agir democraticamente;
- 5) reconhecer que a accountability não é simples;
- 6) servir em vez de dirigir; e,
- 7) dar valor as pessoas, não apenas à produtividade.

Especificamente com relação ao sétimo princípio, a compreensão dos possíveis impactos que as políticas de gestão podem gerar sobre os servidores públicos, quer sejam relativos à sua saúde, quer sejam ao bem-estar ou à qualidade de vida, revela que o campo de estudos em questão requer dos pesquisadores a capacidade de apresentar, de maneira fidedigna, respostas a essas indagações.

Diante disso, Borges et al. (2010) advogam que uma das respostas da academia na busca de dirimir o problema foi intensificar as pesquisas baseadas em instrumentos de diagnósticos, como uma ferramenta capaz de auxiliar a gestão de pessoas na Administração Pública.

A área da avaliação dos instrumentos de diagnóstico e de gestão do comportamento organizacional pode ser considerada ampla e fundamental. Ampla porque se apoiam em diversas áreas do conhecimento como administração, economia, psicologia e sociologia. Fundamental, pois, em tempos de competitividade, o conhecimento do comportamento organizacional torna-se necessário (Siqueira, 2008).

Essa atividade é entendida como um processo técnico-científico de coleta de dados, estudos e interpretação de informações a respeito da dinâmica organizacional, utilizando-se, para tanto, de métodos e técnicas estatísticas, a fim de avaliar a legitimidade da medida, para que esta seja capaz de facilitar a tomada de decisão, do diagnóstico e da possível intervenção no meio organizacional (Conselho Federal De Psicologia, 2003).

Para essa avaliação, utilizam-se técnicas apropriadas e variadas, considerando a gama de dimensões do comportamento que devem ser investigadas. A aplicação de instrumentos de diagnóstico encontra-se dentre as técnicas disponíveis e, indiscutivelmente, precisam apresentar as propriedades psicométricas que atestem as qualidades adequadas para uma avaliação confiável nas diferentes áreas de estudo do comportamento organizacional (Padilha, 2006).

Sob a perspectiva da Teoria Clássica dos Testes, que subsidiará este trabalho, os testes segundo Joly et al. (2007), devem ser analisados quanto à sua qualidade, sob quatro parâmetros, quais sejam: (a) validade, (b) precisão ou fidedignidade, (c) padronização e (d) normatização.

A validade se refere à verificação de confiabilidade de uma medida, através de evidências empíricas, e a teoria como suporte às interpretações dos escores de um teste, para os usos propostos. A interpretação desses instrumentos diz respeito às inferências sobre aspectos comportamentais relacionados ao construto ou aos conceitos que o teste se propõe a medir. Nesse sentido, a validade é buscada para

as interpretações dos escores do teste, requeridas pelos seus usos específicos (Cronbach, 2008).

Ainda tomando como foco de discussão a validade, esta deve ser vista como um conceito unitário, não se falando em diferentes tipos de validade, mas sim em evidências de validade. Evidências estas, que podem ser baseadas no conteúdo, no processo de resposta, na estrutura interna, na relação com outras variáveis e nas consequências da testagem (Nunes, 2009). Assim, a validade de um teste deve ser entendida como a possibilidade de o instrumento avaliar aquilo a que se propõe e representa uma verificação direta da possibilidade de o instrumento satisfazer o seu objetivo. Para Cronbach (1996, p. 143) “a validade é uma investigação da correção de uma interpretação”. Nunes (2009) explica, por meio de outras palavras, que a validade corresponde ao conjunto de evidências favoráveis às interpretações propostas para os escores do teste, obtidas em pesquisas, destinadas a testar os pressupostos de algumas interpretações. Como afirma Urbina (2004):

“(...) a validade de um teste não pode ser relatada em termos gerais. Não podemos dizer que um teste tem 'alta' ou 'baixa' validade em termos abstratos. Sua validade precisa ser estabelecida com referência ao uso específico para o qual o teste está sendo considerado” (Urbina, 2004 p.158).

Quanto à fidedignidade ou precisão dos testes, este refere-se ao grau com que os resultados de um teste se mostram consistentes, quando medido em situações diferentes. Sendo assim, quanto maior a correlação entre os escores

dos dois momentos diferentes, maior será a precisão do teste (Thompson, 2003). Nesse sentido Urbina (2004) afirma:

“(...) a fidedignidade do escore pode ser entendido como uma evidência mínima para obtenção de uma medida válida de amostra do comportamento (Urbina, 2004 p.151). Se um teste for decretado como fidedigno, sugere-se que sua confiabilidade foi estabelecida permanentemente, em todos os aspectos, para todos os usos e com todos os usuários” (Urbina, 2004 p.123-124).

No mesmo sentido, Pasquali (2007) afirma que:

“(...) se o resultado negativo resulta de uma pesquisa bem conduzida, esse resultado constitui a morte da hipótese, porque é uma regra básica, de qualquer pesquisa científica, que um único resultado negativo torna a hipótese inválida, por mais resultados positivos que tenha tido anteriormente. Trata-se da regra da confirmação empírica” (Pasquali, 2007, p.104).

Outro ponto a ser considerado é a padronização de um teste, que diz respeito à uniformidade de procedimentos utilizados em sua aplicação. Quando as condições de aplicação não são asseguradas, mesmo um teste de boa qualidade pode tornar-se inválido, não como medida psicométrica, mas na proporção em que os dados obtidos sobre o sujeito não são confiáveis (Joly et al., 2007).

Finalmente, a normatização, que segundo Joly et al. (2007) é a uniformidade na interpretação dos resultados dos testes. Ou seja, o

desenvolvimento de critérios ou parâmetros para a interpretação dos escores obtidos nos testes. Ainda para a mesma autora “a normatização permitirá situar o testando, levando-se em conta um padrão ou norma, atribuindo sentido aos escores obtidos no teste” (Joly et al., 2007, p.104)

Como se pode observar, nessa breve revisão da literatura, especificamente acerca dos princípios teóricos que norteiam a questão dos instrumentos de diagnóstico e de gestão do comportamento organizacional, existem parâmetros orientadores para a sua correta utilização e, conseqüentemente, interpretações e tomada de decisões.

#### **4. METODOLOGIA**

A produção científica requer o detalhamento do trajeto metodológico que o pesquisador percorre para, a partir disso, construir uma análise em torno do fenômeno estudado. Dessa forma, mediante os objetivos e a questão de pesquisa anteriormente elencados, quanto a modalidades da pesquisa, este estudo apresenta a modalidade aplicada, pois tem como objetivo investigar, comprovar ou rejeitar hipóteses sugeridas pelos modelos teóricos. Com relação ao tipo, será descritiva, pois os fatos serão registrados, analisados, classificados e interpretados, sem interferência do pesquisador e, ainda, utilizará técnicas padronizadas de coleta de dados (questionário). Quanto à forma de abordagem, esta será uma pesquisa quantitativa, pois buscará traduzir em números as opiniões e informações para serem classificadas e

analisadas com o auxílio de técnicas estatísticas computacionais (Hair Júnior, 2005).

Com relação à coleta dos dados, estas ocorrerão em três fases: a primeira será a etapa das revisões bibliográficas, que consistirá na análise de ensaios múltiplos (meta-análise), com a finalidade da elaboração de um estudo bibliométrico, objetivando classificar os instrumentos mais utilizados em pesquisas brasileiras. Na segunda etapa, ocorrerá a coleta de dados secundários, que é a análise de dados de pesquisa realizada por outrem, para futura comparação com os dados obtidos na terceira fase da tese. Por fim, haverá a coleta de dados primários, quando o próprio autor coletará as variáveis, utilizando-se do mesmo instrumento já aplicado e levantado na revisão bibliográfica, por outro pesquisador. Cabe ressaltar que as técnicas de coleta dos dados poderão variar, desde surveys eletrônicos a questionários aplicados in loco, normalmente, dispostos em escalas do tipo Likert.

Sobre os objetos de estudo, estes seguirão os mesmos critérios adotados nos trabalhos selecionados após a revisão bibliográfica e o trabalho bibliométrico. Por exemplo, caso um trabalho seja aplicado em um ministério, o processo de reaplicação, na medida do possível, buscará repetir o local pesquisado, objetivando, com isso, minimizar problemas advindos das diferenças observáveis da profissiografia do cargo nos variados ambientes organizacionais.

Acerca da população da pesquisa, será utilizado como parâmetro o número mínimo de respostas exigido, definidos por Cochran (1965), da seguinte forma: para os valores estimados para  $p = 0,5$  e Intervalo de Confiança (IC) de

95%, considerando o Fator de Correção para Populações Finitas, deve ser calculado pela fórmula  $(N-n) / N$ , em que N é o tamanho da população, e n o tamanho da amostra (Cochran, 1965). Deverá ser considerada, ainda, a indicação de Malhotra (2001) que recomenda a aplicação de cinco a dez entrevistas por variável do questionário.

Quanto aos procedimentos de análises dos dados, novamente buscando a reaplicação dos trabalhos, serão adotados os mesmos critérios de análises utilizados pelos trabalhos originais, para que, em seguida, os mesmos sejam comparados, a fim de se tecerem os resultados e discussão, bem como as conclusões da pesquisa.

Finalmente cabe ressaltar que os critérios que serão adotados na metodologia poderão minimizar possíveis divergências nos resultados encontrados, servindo como alicerce às pesquisas científicas.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde a edição de 2011, a Divisão Acadêmica “Administração Pública”, do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), e a partir da edição de 2012 do Encontro da Divisão de Administração Pública da ANPAD (EnAPG) possuem uma Área Temática denominada “História, Memória e Construção de Agendas de Pesquisa” que, dentre outros objetivos, busca nesse espaço a “construção de agendas de pesquisa para o campo” (ANPAD, 2020).

Destarte esse trabalho buscou trazer a um local de relevante discussão e disseminação de conhecimento científico a proposta da construção de um banco de projetos, que poderão servir de fundamentação/inspiração para pesquisas de campo futuras, com aplicações empíricas. Esses projetos estarão a disposição de discentes que, frente a sua relevância, poderão utilizá-los como referência, completa ou parcial, em pesquisas de mestrado e doutorado. Para atingir essa meta, como ponto de partida, se apresentou um projeto denominado Projeto Agenda.

Tem-se observado em muitos programas de pós-graduação stricto sensu que pré-projetos, e até mesmo projetos e defesas realizadas, pouco contribuem empiricamente para o avanço da Administração Pública Nacional. Por outro lado, na mente de muitos professores pesquisadores as ideias de trabalhos relevantes “fervilham” em suas mentes. Mas, devido a suas diversas atividades, tais como aulas, orientações, projetos, participação em comissões, dentre outras, e o não emparelhamento teórico-metodológico com seus orientados, acabam impossibilitando o avanço em trabalhos relevantes.

Nesse sentido, espera-se que esse trabalho possibilite, além de já levantar uma questão de pesquisa relevante (que foi fundamentada teoricamente pelo Novo Serviço Público, proposto por Denhardt (2012), e suportada metodologicamente pela psicometria), incentivar outros pesquisadores a desenvolverem e proporem novos Projetos Agenda. E, quem sabe, dar início em uma nova área temática, até mesmo, culminar em um periódico científico capaz agrupar trabalhos dessa natureza.

Reconhecem-se, no entanto, que essa é uma proposta ainda em construção, e que para

sua consolidação outros pesquisadores deverão colaborar e aperfeiçoar a iniciativa.

Outros limites podem ser elencados após a solidificação dessa modalidade de Projetos Agenda, tais como: as diferenças teóricas metodológicas que possam vir a ser observadas entre o usuário discente desse banco de Projetos Agenda e seu orientador (em caso de dissertações e teses). Ou, ainda, quando o aluno utilizar parcialmente ou completamente o projeto, sem compreendera fundo suas bases teóricas e metodológicas, usufruindo apenas da facilidade de alguém que já pensou e formulou questões relevantes. Correr-se-ia, assim, o risco de que se elaborem trabalhos sem a devida contribuição da área. Necessitando, para controlar esse efeito, rigor nos processos seletivos, sobretudo nas entrevistas e/ou após aprovado, oferecer uma orientação permanente, com indicações consistentes de leituras a esse discente.

## REFERÊNCIAS

Abbad, G. S., Mourão, L., Meneses, P. P., Zerbini, T., Borges-Andrade, J. E., & Vilas-Boas, R. (2012). Medidas de Avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação: Ferramentas para gestão de pessoas. *Artmed*.

Andion, C. (2012). Por uma nova interpretação das mudanças de paradigma na administração pública. *Cadernos Ebape. BR*, 10(1), 1-19.

Andrade, D. C. T. (2011). Socialização organizacional em uma IFES Mineira em tempos de REUNI. 2011. 118 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Lavras, Minas Gêrias.

Andrade, D. C. T.; Oliveira, D. R. (2013) Inventário de Socialização Organizacional: (re)afirmando sua validade e consistência. In: XXXVII EnANPAD - 2013, 2013, Rio de Janeiro. Anais - XXXVII EnANPAD. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Eventos. Disponível em:

<<http://www.anpad.org.br/eventos.php>> Acesso em: 25 maio. 2020.

Carvalho, V. D., Borges, L. O., Vikan, A., & Hjemsdal, O. (2011). Resiliência e socialização organizacional entre servidores públicos brasileiros e noruegueses. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(5), 815-833.

Carvalho, V. D. Resiliência e socialização organizacional de novos servidores: um estudo transcultural. 2009. 272 p. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2009.

Carvalho, V. D., Borges, L. O., Vikan, A., & Hjemsdal, O. (2011). Resiliência e socialização organizacional entre servidores públicos brasileiros e noruegueses. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(5), 815-833..

Carvalho, V., Borges, L., & Vikan, A. Socialização organizacional: estudo comparativo entre servidores públicos brasileiros e noruegueses. *Revista Eletrônica de Administração*, 18(2), 339-371..

Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied psychology*, 79(5), 730.

Cochran, W. G. (1965). *Sampling Techniques*: 2d Ed. J. Wiley.

Conselho Federal de Psicologia. Resolução CFPN.º 002/2003. Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001. Disponível em: <[http://www.pol.org.br/legislacao/pdf/resolucao2003\\_2.pdf](http://www.pol.org.br/legislacao/pdf/resolucao2003_2.pdf)>. Acesso em: 16 out. 2019.

Cronbach, L. J., Neto, C. A. S., & Veronese, M. A. V. (1996). *Fundamentos da testagem psicológica*. Artes Médicas.

Cunha, N. D. B., & Santos, A. A. A. D. (2010). Estudos de validade entre instrumentos que avaliam habilidades linguísticas. *Estud. psicol.(Campinas)*, 27(3), 305-314..

Dancey, C. P., & Reidy, J. (2011). *Statistics without maths for psychology*. Harlow, England..

Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2007). *The new public service: Serving, not steering*. ME Sharpe.

Denhardt, R. B. (2012). *Teorias da administração pública*. Cengage Learning.

Hair Junior, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. Bookman.

Joly, M. C. R. A., Silva, M. C. R. D., Nunes, M. F. O., & Souza, M. S. D. (2007). *Análise da produção científica em painéis dos congressos*

- brasileiros de avaliação psicológica. *Avaliação Psicológica*, 6(2), 239-252.
- Lima, J. P. C., Antunes, M. T. P., de Mendonça Neto, O. R., & Peleias, I. R. (2012). Estudos de caso e sua aplicação: proposta de um esquema teórico para pesquisas no campo da contabilidade. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 6(14), 127-144.
- Malhotra, N. K. (2001). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Bookman.
- Martins, M. D. C. F., & Guimarães, V. D. F. (2007). Adaptação e validação da escala de bases de poder do supervisor (EBPS). *Revista Psicologia*, 7(2), 54-77..
- Noronha, A. P. P., Sbardelini, E. T. B., & Sartori, F. A. (2001). Análise da qualidade de testes de inteligência publicados no Brasil. *Psico USF*, 6(2), 95-104.
- Nunes, M. F. O. (2009). *Estudos psicométricos da Escala de Auto-eficácia para atividades ocupacionais* 302 p. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade São Francisco, Itatiba.
- Oliveira, S. D. C., Lino, M. A. B., de Oliveira Borges, L., de Carvalho, V. D., de Melo, S. L., da Silva, A. K. L., ... & Steven, G. (2008). A socialização organizacional dos servidores da UFRN, segundo grupo ocupacional e tempo de serviço. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 8(1), 118-141.
- Padilha, S. (2006). *Construção e validação de instrumento de verificação de conceitos sobre avaliação psicológica*. 116 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade São Francisco, Itatiba.
- Pasquali, L. (1998). Princípios de elaboração de escalas psicológicas. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 25(5), 206-213.
- Pasquali, L. (2001). *Técnicas de exame psicológico-TEP: manual*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 23.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Vozes.
- Pasquali, L. (2007). Validade dos testes psicológicos: será possível reencontrar o caminho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(spe), 99-107..
- Pasquali, L. (2009). *Psicometria*. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. v.43, n.spe, p. 992-999.
- Pereira, G. B. ; Gomide Júnior., S. (2008). Comportamentos éticos, confiança do empregado, justiça e saúde organizacionais: teste de um modelo explicativo para o bem-estar do trabalhador. *Horizonte Científico (Uberlândia)*, v. 2, n. 1, p. 64-77.
- Porto, J. B.; Tamayo, A. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Brasília, v. 19, n.2, p. 145-152.
- Siqueira, M. M. (2008). *Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. (2014). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Sisto, F. F.; Codenotti, N.; Costa, C. A. J.; Nascimento, T. C. N (1979).. *Testes Psicológicos no Brasil: que medem realmente*. Educação e Sociedade. São Paulo, no 2, p. 152-165.
- Thompson, B. (2003). *Score reliability: Contemporary thinking on reliability issues*. Sage.
- Urbina, S. (2004). *Essentials of Psychological Testing*. Wiley.com.
- Van Kolck, O. L. (1974). *Técnicas de exame psicológico e suas aplicações no Brasil*. (Vol. 4). Vozes.