

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ICARO DE OLIVEIRA VIEIRA

SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO: PERCEPÇÕES
DE DECISORES EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL

CURITIBA

2019

ICARO DE OLIVEIRA VIEIRA

SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO: PERCEPÇÕES
DE DECISORES EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção ao título de mestre em Gestão da Informação.

Orientador: Prof. Dr. Edelvino Razzolini Filho.

CURITIBA

2019

Catálogo na publicação
Sistema de Bibliotecas UFPR
Biblioteca de Artes, Comunicação e Design
(Elaborado por Karolayne C. R. de Lima CRB 9-1638)

Vieira, Icaro de Oliveira

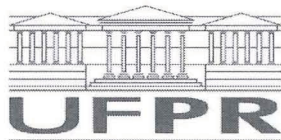
Sobrecarga de informação na tomada de decisão: percepção de decisões em ambiente organizacional / Icaro de Oliveira Vieira. – Curitiba, 2019.
90 f. : il. color.

Orientadora: Prof. Dr. Edelvino Razzolini Filho.

Dissertação (Mestrado em Gestão da Informação) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná.

1. Sobrecarga de informação. 2. Processo decisório. 3. Instrumentos psicométricos. 4. Estudos quantitativos. I.Título.

CDD 658.4038



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO GESTÃO DA
INFORMAÇÃO - 40001016058P1

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em GESTÃO DA INFORMAÇÃO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **ICARO DE OLIVEIRA VIEIRA** intitulada: **SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO: PERCEPÇÕES DE DECISORES EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL**, após terem inquirido o aluno e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 11 de Fevereiro de 2019.



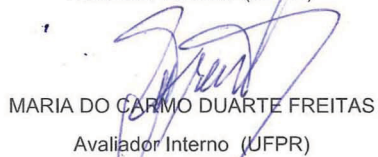
EDELVINO RAZZOLINI FILHO
Presidente da Banca Examinadora (UFPR)



ANTONIO GONÇALVES DE OLIVEIRA
Avaliador Externo (UTFPR)



LUIZ PANTHOCA
Avaliador Externo (UFPR)



MARIA DO CARMO DUARTE FREITAS
Avaliador Interno (UFPR)

A Lucas e Maitê,
que me
inspiram desde
quando
chegaram à
vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus filhos, Lucas e Maitê, por terem me escolhido e por toda a alegria que é viver os dias ao lado deles. Obrigado Filho! Obrigado Filha! Amo muito cada um de vocês!

Agradeço à Estela, que é uma mulher incrível, pelos momentos que vivemos juntos. E que, independentemente de qualquer título, é uma pessoa muito especial para mim. Obrigado Linda!

Agradeço aos meus pais, Jocelino e Cleide, por me proporcionarem todas as condições iniciais que foram a base para eu chegar até aqui.

Aos meus irmãos, Italo e Ivina, pela compreensão e carinho que a mim dedicaram mesmo tendo a vida nos colocado para viver em cidades tão distantes de forma prematura. Mas, sobretudo, por terem me presenteado com os sobrinhos Italo Filho, Thaynara, Ana Carolina e Thomás.

Agradeço também à minha tia Dária por tantas visitas, tantos conselhos e tanto carinho.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Edelvino, por ter me guiado na empresa mais importante de minha carreira; esta pesquisa de mestrado. É uma honra fazer parte de sua equipe! Agradeço por toda a sabedoria que gentilmente compartilhou comigo e pela forma afetiva com a qual me apoiou em todos os momentos dessa caminhada. Toda a gratidão Professor!

Agradeço ao Prof. Panhoca por ter me iniciado na pesquisa científica e por tantas oportunidades de aprendizado profissional que me proporcionou. Sendo assim, agradeço à Profa. Mayla por haver me indicado ao posto.

Agradeço à Profa. Dilmeire e a todas/os as/os colegas do grupo de pesquisa Criatividade e Inovação na Docência de Ensino Superior (CIDES) da PUC-PR, por me acolherem de forma tão especial.

Agradeço à Profa. Taiane por todas as contribuições oferecidas ao longo deste trabalho e por, tantas vezes, se colocar à disposição para me ajudar a abrandar as mais diversas inquietações. Obrigado!

Agradeço à Profa. Simone por aceitar o convite para participar de comitê que traduziu e adaptou para o contexto brasileiro o instrumento psicométrico que inspirou o questionário desta pesquisa e pelas suas importantes contribuições nessa empreitada.

Agradeço às Profas. Maria do Carmo e Denise por estarem à frente da coordenação do Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação (PPGGI) da UFPR. E da mesma forma ao Prof. Glauco.

A todas e todos as/os demais Professoras/es do PPGGI, em especial àquelas/es de quem tive a honra de ser aluno: Edelvino Razzolini Filho, Helena Nunes Silva, Cícero Bezerra e Egon Wildauer.

Agradeço à Profa. Adriana e ao Prof. Fernando por sua escuta afetiva quando eu lhes procurei por ocasião da necessidade de operacionalizar essa pesquisa e pela segurança que a mim transmitiram.

Dedico um agradecimento especial à Profa. Débora Pinheiro que, desde minha graduação, me auxilia de forma tão solícita em todas as dúvidas que lhe encaminho.

Agradeço aos amigos que fiz durante o curso. Mesmo sabendo que cometerei injustiças ao esquecer alguém, preciso agradecer de forma especial a: Cristina, Igor, Karol, Luana, Marilyn, Flávia, André, Rodrigo, Valéria, Luciana, Rafaela, Byanca, Núbbia e Ricardo.

Agradeço também à Karol pelo seu trabalho primoroso de normalização desta dissertação.

Agradeço ao Raul pela sua contribuição ímpar à análise estatística dos dados desta pesquisa.

Agradeço a todos os funcionários do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da UFPR, em especial aos competentes e atenciosos funcionários da secretaria do PPGGI: Simone e César.

Aos acadêmicos da graduação em Gestão da Informação com os quais tive o prazer de realizar meu estágio de docência.

Ao CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico e a CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior pelo auxílio financeiro que recebi em momentos distintos, ressalto.

Agradeço muitíssimo aos discentes de pós-graduação participantes da pesquisa.

Ao psicanalista e psicólogo Daniel por me receber semanalmente em seu consultório.

À acupunturista e fisioterapeuta Rosmar por ter me colocado de volta no prumo todas as vezes que eu precisei.

As/aos minhas/meus alunas/os que me instigam às muitas reflexões sobre os temas estudados, sobre a vida e sobre o que é ser Professor.

Agradeço a todas/os minhas/meus amigas/os pelo incentivo e torcida pela vitória.

Agradeço a mulheres especiais, além das já nomeadas: Mônica, Rosely e Alessandra.

À Escola, local onde tenho estado durante toda minha existência, onde desejo continuar atuando e, em especial, à melhor das escolas:

A Vida.

*Se és capaz de conservar o teu bom senso e a calma,
Quando os outros os perdem e te acusam disso;
Se és capaz de confiar em ti quando ti duvidam
E no entanto perdoares que duvidem;
Se és capaz de esperar, sem perderes a esperança,
E não caluniar os que te caluniam;
Se és capaz, sendo odiado, de dar ternura,
Tudo sem pensar que és sábio ou um modelo dos
bons;
Se és capaz de sonhar, sem que o sonho te domine
E pensar, sem reduzir o pensamento a vício;
Se és capaz de enfrentar o Triunfo e o Desastre,
Sem fazer distinção entre esses dois impostores;
Se és capaz de ouvir a verdade que disseste,
Transformada por canalhas em armadilhas aos tolos;
Se és capaz de ver destruído o ideal da vida inteira
E construí-lo outra vez com ferramentas gastas;
Se és capaz de arriscar todos teus haveres
Num lance corajoso, alheio ao resultado,
E perder e começar de novo teu caminho,
Sem que ouça um suspiro quem seguir ao teu lado;
Se és capaz de forçar teus músculos e nervos
E fazê-los servir se já quase não servem,
Sustendo-te a ti quando nada em ti resta,
A não ser a vontade que diz: Enfrenta!
Se és capaz de falar ao povo e ficar digno
Ou de passear com reis conservando-te o mesmo;
Se não pode abalar-te amigo ou inimigo
E não sofrem decepção os que contam contigo;
Se podes preencher todo minuto que passa
Com sessenta segundos de tarefa acertada;
Se assim fores meu filho, a Terra será tua,
Será teu tudo o que nela existe
E não receies que to tomem
Mas (ainda melhor que tudo isto)
Se assim fores, serás um **HOMEM!***

Rudyard Kipling

RESUMO

Para compensar situações de mudança rápida e irregular ou um contexto carregado de novidade, o indivíduo tem de processar muito mais informações do que antes para tomar decisões efetivas e racionais. Visando este fato, a dissertação tem como objetivo analisar como estudantes de cursos *lato sensu* do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, com vivência no mercado de trabalho, percebem se a sobrecarga de informação afeta seus processos de tomada de decisão em 2018. A discussão aqui apresentada é feita à luz do argumento de racionalidade limitada (*bounded rationality*) proposto por Herbert Simon que sugere que a hipótese relativa à utilização de todas as informações relevantes não pode ser verdade se os tomadores de decisão enfrentam condições de escolha que a excedem. O método utilizado para a realização da pesquisa foi o levantamento (*survey*) com uma abordagem quantitativa que é frequentemente aplicada nos estudos descritivos que procuram descobrir e classificar a relação entre variáveis, como é o caso. As evidências empíricas indicam que a sobrecarga de informação não afeta a tomada de decisão no grupo de sujeitos da amostra. Para a análise de todos os itens, foram elaborados e validados estatisticamente dois questionários que medem sobrecarga de informação e sobrecarga de informação na tomada de decisão, respectivamente. Considerando-se que a academia e a cultura confirmem a sobrecarga de informação como um conceito cultural reconhecido e ressonante e que persiste mesmo sem corroboração sólida, conclui-se que os resultados aqui apresentados contribuem ao apresentarem e disponibilizarem dois instrumentos validados estatisticamente para serem aplicados empiricamente. Com isso, se fortalece teoricamente os estudos sobre sobrecarga de informação.

Palavras-chave: Estudos quantitativos. Instrumentos psicométricos. Validade estatística. Escala.

ABSTRACT

To compensate for situations of rapid and irregular change or a context loaded with novelty, the individual has to process much more information than before to make effective and rational decisions. Aiming at this fact, the dissertation aims to analyze how students from the *lato sensu* courses of the Sector of Applied Social Sciences of the Federal University of Paraná, with experience in the labor market, perceive if the information overload affects their decision making processes in 2018. The discussion here is made in the light of the bounded rationality argument proposed by Herbert Simon that suggests that the hypothesis regarding the use of all relevant information cannot be true if decision makers face conditions of choice that they exceed. The method used to conduct the research was the survey with a quantitative approach that is often applied in descriptive studies that seek to discover and classify the relationship between variables, as is the case. Empirical evidence indicates that information overload does not affect decision making in the group of subjects in the sample. For the analysis of all items, two questionnaires measuring information overload and information overload in decision making, respectively, were statistically elaborated and validated. Considering that academia and culture confirm information overload as a recognized and resonant cultural concept and that it persists even without solid corroboration, it is concluded that the results presented here contribute to the presentation and availability of two statistically validated instruments to be applied empirically. With this, it theoretically strengthens the studies on information overload.

Keywords: Quantitative studies. Psychometric instruments. Statistical validity. Scale.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - PUBLICAÇÕES POR ANO.....	31
FIGURA 2 - MAPA DA METODOLOGIA DA PESQUISA.....	32
FIGURA 3 - PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DA PESQUISA	34
FIGURA 4 - FASES DA PESQUISA.....	38
FIGURA 5 - INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO PARA CAPTURAR SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL.	44

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - TEORIAS DE DECISÃO	22
QUADRO 2 - RESULTADOS BRUTOS DA BUSCA SISTEMÁTICA (ANTES DA FILTRAGEM).....	30
QUADRO 3 - FATORES DA PESQUISA.	35

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - CONFIABILIDADE VIA ALFA DE CRONBACH.....	42
TABELA 2 - VIA ALFA DE CRONBACH	45
TABELA 3 - CORRELAÇÃO	46
TABELA 4 - SUMARIZAÇÃO DO MODELO ^b	47
TABELA 5 - COEFICIENTES ^a	47
TABELA 6 - DESCRITIVAS - REGR FACTOR SCORE 1 FOR ANALYSIS 1.....	48
TABELA 7 - TESTE DE HOMOGENEIDADE DE VARIÂNCIAS	48
TABELA 8 - ANOVA.....	48
TABELA 9 - DESCRITIVAS.....	49
TABELA 10 - TESTE DE HOMOGENEIDADE DE VARIÂNCIAS	49
TABELA 11 - ANOVA.....	49
TABELA 12 - DESCRITIVAS.....	50
TABELA 13 - DESCRITIVAS.....	50
TABELA 14 - ANOVA.....	50
TABELA 15 - ANOVA.....	51
TABELA 16 - TESTE DE HOMOGENEIDADE DE VARIÂNCIAS	51
TABELA 17 - ANOVA.....	51

LISTA DE ABREVIATURAS DE SIGLAS

ACF - Análise Fatorial Confirmatória

ANOVA - Análise de Variância

IBM-SPSS - IBM Statistical Package for the Social Science

ICE - Informação, Conhecimento e Estratégia

JCR - Journal Citation Reports

OCN - Organizational Cognitive Neuroscience

PPGGI - Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação

PUC - Pontifícia Universidade Católica

UFPR - Universidade Federal do Paraná

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.1	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	19
1.1.1	Objetivo geral	19
1.1.2	Objetivos específicos.....	19
1.2	JUSTIFICATIVAS	19
2	REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1	PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO	21
2.2	DA INFORMAÇÃO À SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO.....	25
2.3	ESTADO DO CONHECIMENTO SOBRE SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO	28
3	METODOLOGIA	32
3.1	CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA.....	32
3.2	INSTRUMENTO DA PESQUISA	33
3.2.1	Fatores da pesquisa	35
3.3	TRADUÇÃO E ADAPTAÇÃO PARA O CONTEXTO BRASILEIRO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	36
3.4	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	39
3.5	COLETA DE DADOS.....	39
3.5.1	Tratamento estatístico e análise de dados.....	39
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	41
4.1	ESTATÍSTICA DESCRITIVA	41
4.2	VALIDAÇÃO ESTATÍSTICA DO INSTRUMENTO DE PESQUISA	41
4.3	CORRELAÇÃO ENTRE SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO E MOTIVAÇÃO.....	46
4.4	REGRESSÃO DO QUANTO A SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO EXPLICA MOTIVAÇÃO	47
4.5	DIFERENÇAS ENTRE AS VARIÁVEIS	48
4.5.1	ANOVA para teste de diferenças entre Idade na Sobrecarga de Informação.....	48

4.5.2 ANOVA para teste de diferenças entre Gênero na Sobrecarga de Informação	49
4.5.3 ANOVA para teste de diferenças entre Idade na Motivação	50
4.5.4 ANOVA para teste de diferenças entre Gênero na Motivação	50
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	56
APÊNDICE 1 – ARTIGOS PUBLICADOS SOBRE INFORMATION OVERLOAD E DECISION-MAKING	65
APÊNDICE 2 – INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO PARA CAPTURAR SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO	72
APÊNDICE 3 – INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO PARA CAPTURAR SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO	78
APÊNDICE 4 – QUESTIONÁRIO PARA CAPTURAR SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO	82
APÊNDICE 5 – INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO PARA CAPTURAR SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
ANEXO 1 - AUTORIZAÇÃO DO AUTOR PARA UTILIZAÇÃO DE INSTRUMENTO DE PESQUISA	89

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, estudos têm investigado a sobrecarga de informação na tomada de decisão (CANIËLS; BAKENS, 2012; BROWN-LIBURD; ISSA; LOMBARDI, 2015; CHEN; SHANG; KAO, 2009; CHEUNG; XIAO; LIU, 2014; KUKSOV; VILLAS-BOAS, 2010). Nessa perspectiva, é possível afirmar que para compensar situações de mudança rápida e irregular ou um contexto carregado de novidade, o indivíduo tem de processar muito mais informações do que antes para tomar decisões efetivas e racionais (TOFFLER, 1971).

No ambiente organizacional, destacam-se os indivíduos que desenvolvem a capacidade de “[...] adquirir, tratar, interpretar e utilizar a informação de forma eficaz.” Já das empresas, mais que se manterem competitivas, exige-se que sejam vencedoras dessa competição, mas se não o fizerem, inevitavelmente serão vencidas pelas concorrentes (McGEE; PRUSAK, 1994, p.3).

Nesse contexto, os decisores utilizam as informações retiradas do ambiente para preservar ou alterar os sistemas organizacionais, sendo que “[...] uma tomada de decisão racional e sistemática é, provavelmente, mais adequada à resolução de problemas quando as questões estão identificadas de forma clara” (CHOO, 2003, p. 38). O que não ocorre na presença de sobrecarga, pois “[...] o exagero na quantidade de informação começa a nublar as diferenças entre dados e informação, entre fatos e conhecimentos” (WURMAN, 2005, p. 17) e como consequência, “fazendo com que nossos canais de percepção entrem em curto-circuito” (WURMAN, 2005, p. 17).

Embora diversas pesquisas afirmem simplesmente que a capacidade de processar informação do decisor é limitada (JACOBY; SPELLER; KOHN, 1974; GALBRAITH, 1974; MALHOTRA, 1982; SIMON, 1979; TUSHMAN; NADLER, 1978), estudos aplicados incluem limitações específicas, são elas: as habilidades pessoais (OWEN, 1992), o nível de experiência (SWAIN; HAKA, 2000) e a motivação (MULLER, 1984), (EPPLER; MENGIS, 2004).

A Teoria da Decisão Comportamental: processos de julgamento e preferência de desempenho preocupa-se em prever e explicar a variação no julgamento dos indivíduos e no desempenho das decisões –, por exemplo, quais indivíduos, em que circunstâncias, tomam decisões com base em constatação enganosa ou em heurísticas (BIRNBERG, LUFT; SHIELDS, 2006). A hipótese

central que sustenta essa teoria é a de que as variáveis psicológicas, em particular, a capacidade cognitiva, o conhecimento e a motivação afetam a forma como as pessoas fazem julgamentos e decisões e sobre como o conhecimento é influenciado pela interação de habilidade e experiência (BIRNBERG; LUFT; SHIELDS, 2006).

Estas variáveis também foram identificadas em outros estudos sobre sobrecarga de informação, são eles; limitações na capacidade de processamento de informações individual humana (HERBIG; KRAMER, 1994), motivação (MULLER, 1984) e traços pessoais – experiência, habilidades, ideologia, idade – (OWEN, 1992; HILTZ; TUROFF, 1985; MULLER, 1984; SCHNEIDER, 1987; SWAIN; HAKA, 2000).

A significância desta argumentação, é que

[...] o processo de tomada de decisões racionais pressupõe que levantemos informações objetivamente. Mas isso não acontece. Nós levantamos as informações seletivamente. O viés de confirmação representa um tipo específico de percepção seletiva. Buscamos informações que corroborem nossas escolhas anteriores e desprezamos aquelas que as contestam (ROBBINS, 2005, p. 116).

Entender como os efeitos informacionais influenciam os julgamentos e as decisões é, portanto, necessário para explicar adequadamente a variedade das estruturas de tomada de decisão.

A pesquisa sobre efeitos informacionais se move entre dois polos (BIRNBERG; LUFT; SHIELDS, 2006). Por um lado, identifica maneiras pelas quais as heurísticas conseguem produzir julgamentos e decisões muito semelhantes às saídas dos modelos de tomada de decisão. Por outro lado, essa pesquisa identifica os julgamentos insuficientes – muitas vezes tendenciosos – e as decisões que resultam das limitações cognitivas dos indivíduos que enfrentam as demandas cognitivas das tarefas organizacionais (BIRNBERG; LUFT; SHIELDS, 2006).

Uma das principais obras a respeito do tema é a de Choo (2003). Nela, o autor propõe conceitos sobre tomada de decisão ao apresentar quatro modelos: racional, processual, anárquico e político (CHOO, 2003). Cada modelo é pertinente a uma determinada situação organizacional. Embora existam vantagens na aplicação de modelos no processo decisório, são elas: “[...] simplifica a visualização geral das variáveis sem alterar a essência; auxilia na identificação de possíveis relações entre os elementos; permite compreender relações complexas; serve como base para estabelecer e aprimorar parâmetros” (BEUREN, 2000, p.18).

A adoção de modelos limita a identificação das variáveis determinantes de uma situação, uma vez que “[...] o modelo de decisão adotado pelo gestor irá depender do conjunto de variáveis envolvidas, do grau de controle sobre as variáveis, do nível de certeza associado à decisão, dos objetivos do decisor, entre outros” (BEUREN, 2000, p. 20).

O estudo mais influente em sobrecarga de informação é o de Jacoby, Speller e Kohn (1974) que ao tratarem de escala que mede a sobrecarga definem-na como uma evocação das tentativas dos trabalhadores para processar uma quantidade de informação que excede a sua capacidade para assimilá-las ou processá-las durante um período (ROBERTS; O'REILLY, 1974).

Essas manifestações da sobrecarga de informação estão aumentando erros na execução do trabalho e criando confusão e frustração nos funcionários (JACOBY; SPELLER; KOHN, 1974; KELLER; STAELIN, 1987). A partir da pesquisa de Hambrick e Mason (1984) a tomada de decisão do gestor vincula-se a sua base cognitiva, que é explicada pelos: i) conhecimentos ou suposições sobre fatos futuros; ii) conhecimentos e alternativas e iii) conhecimento dos efeitos atribuídos às alternativas.

Por exemplo, a experiência passada com avaliações baseadas em resultados do desempenho da decisão fortalece a ligação entre resultados e avaliações nas mentes dos indivíduos e torna mais provável que eles usem a avaliação baseada em resultados mesmo quando acreditam que não é a melhor escolha (FREDERICKSON; REFFER; PRATT, 1999).

Pode-se indicar que o exame da literatura sugere uma extensão do tópico sobrecarga de informação na tomada de decisão ou levanta um novo problema de pesquisa não considerada previamente por outros pesquisadores. A limitada capacidade de processar informação do decisor e suas limitações específicas: as habilidades pessoais, o nível de experiência e a motivação, investigadas em um mesmo estudo.

Em vista do exposto, a inquietação que se observou foi a de se estudar as questões relacionadas à quantidade de informação e a tomada de decisão em ambiente organizacional. Assim, a pesquisa pretendeu responder a seguinte questão-problema: **como estudantes de cursos *lato sensu*, com vivência no mercado de trabalho, percebem se a sobrecarga de informação afeta seus processos de tomada de decisão em dado momento?**

1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA

Em consonância com a questão de pesquisa estabelecida, os objetivos orientados do presente estudo são:

1.1.1 Objetivo geral

O propósito desta dissertação é analisar como estudantes de cursos *lato sensu* do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, com vivência no mercado de trabalho, percebem se a sobrecarga de informação afeta seus processos de tomada de decisão.

1.1.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos são:

- a) Discutir os aspectos envolvidos no argumento de racionalidade limitada proposto por Herbert Simon;
- b) Propor um instrumento psicométrico para capturar sobrecarga de informação na tomada de decisão pessoal de acordo com os pressupostos do argumento de racionalidade limitada.

1.2 JUSTIFICATIVAS

Justifica-se a relevância deste estudo considerando que, o desafio que se vislumbra para o processo decisório é a percepção da quantidade de informação como uma variável a ser controlada.

A motivação desta pesquisa foi fornecer uma base empírica para expandir o entendimento de como os tomadores de decisão percebem se a sobrecarga de informação afeta sua tomada de decisão.

As principais contribuições são: (i) a verificação da existência de sobrecarga de informação na tomada de decisão; (ii) a mensuração da sobrecarga de informação em situações caracterizadas no âmbito organizacional; (iii) identificação de eventual relação entre o volume de informação e a tomada de decisão.

Como potenciais impactos científicos destacam-se: (i) divulgação de forma ampla a fim de possibilitar o aumento do criticismo sobre o tema sobrecarga de informação e tomada de decisão; (ii) revisão de conceitos estabelecidos; (iii) análise de relações anteriormente esboçadas.

Como potenciais impactos tecnológicos destacam-se a identificação de relação entre o volume de informação e a tomada de decisão, com aplicação de tecnologias sócio-organizacionais.

Como potenciais impactos econômicos destacam-se a aplicação de resultados da pesquisa para auxiliar a decisão de investimento e fomento de organismos econômicos e sociais tanto na iniciativa pública quanto na privada.

Ressalta-se o vínculo deste trabalho com a Linha de Pesquisa Informação, Conhecimento e Estratégia do Programa de Pós-graduação em Gestão da Informação da UFPR pelo enfoque dado à informação como elemento de aprendizagem com vistas ao tratamento de sua característica volume, a quantidade de informação mais precisamente, destinada à tomada de decisão nas organizações.

Outro fator considerado importante é o enfoque interdisciplinar da proposta. A elaboração desta pesquisa se utilizou de informações interdisciplinares uma vez que envolveu as áreas de Administração, Gestão da Informação, Contabilidade, Psicologia etc. Vieira e Razzolini Filho (2018) relatam que a maior quantidade de publicações sobre sobrecarga de informação na tomada de decisão está na área de Sistemas de Suporte à Decisão, em segundo lugar na Psicologia, seguida das áreas de Contabilidade, Tecnologia da Informação e Administração.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo apresenta os conceitos fundamentais norteadores do estudo. Há que se esclarecer que não existe a pretensão de esgotar os assuntos, mas, sim, fornecer os subsídios mínimos para a compreensão da pesquisa e seu contexto.

2.1 PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO

O processo decisório está relacionado à Psicologia a ponto de ser criada uma área de investigação hoje conhecida como “Heurísticas e Vieses” que provém de pesquisas em Psicologia datadas das décadas de 1950 e 1960 e que demonstraram que os julgamentos humanos são menos coerentes que modelos matemáticos como aquele proposto pelo Teorema de Bayes (TONETTO *et al.*, 2006).

Segundo Melo e Fucidji (2016) os tomadores de decisão utilizam informações que são baseadas em fatos subjetivos, tais como as percepções que os indivíduos têm acerca do ambiente em que vivem. Para estes autores, a racionalidade do decisor depende de suas crenças, e estas crenças dependem das informações disponíveis no momento da decisão.

A Psicologia é a ciência da mente (PASQUALI, 2008) e do comportamento humanos. No que se refere à mente, cita-se as atitudes, a cognição e a motivação como exemplos, e ao comportamento, por sua vez, ações e comunicações (BIRNBERG; LUFT; SHILEDS, 2006).

Embora teorias de ciências sociais sejam frequentemente utilizadas para explicar e prever o comportamento organizacional e social, a Psicologia difere delas ao se concentrar nos comportamentos individuais ao investigar fenômenos subjetivos como representações mentais e não fenômenos objetivos, tais como tamanhos de mercados e tecnologia organizacional, por exemplo (BIRNBERG; LUFT; SHILEDS, 2006).

De acordo com Mintzberg, Raisinghani e Théorêt (1976), a tomada de decisão requer a implementação de um processo decisório, formal ou informal, estruturado ou não estruturado, inicia com uma ação e termina com uma decisão.

Barros e Herbert (2010) argumentam que “o conceito de racionalidade processual é o que melhor expressa a visão de Simon do comportamento racional,

em detrimento da racionalidade limitada [...]” Barros e Herbert (2010, p. 456). Em suma, eles destacam que os conceitos de racionalidade limitada (*bounded rationality*), defendido por Herbert Simon desde o início de sua carreira, e racionalidade processual são usados por Simon como complementares.

Para Bazerman e Moore (2010), o processo de decisão das mentes humanas passa pelas escolhas que determinam o que se presta atenção e o que se ignora. Contudo, a consciência limitada leva as pessoas a ignorarem importantes informações concentrando-se em informações irrelevantes. Além disso, afirmam que a racionalidade é normativa e que ela pode levar aos melhores resultados (BAZERMAN; MOORE, 2010).

Para Kruglanski e Gigerenzer (2011) menos esforço leva a maior precisão. Eles questionam o paradigma de que mais informações contribuem para a exatidão, além de concluir que quando as regras são simples, há inferência.

As teorias de decisão foram analisadas por Orquin e Loose (2013), com o objetivo de investigar o papel da atenção nos processos decisórios. Para tal, realizaram revisão da literatura em quatro teorias de decisão, são elas:

QUADRO 1 - TEORIAS DE DECISÃO

Teoria	Descrição
Modelo de racionalidade substantiva	Quando os tomadores de decisão atendem inevitavelmente a todas as informações relevantes para sua tomada de decisão.
Modelos de racionalidade limitada	Sugere que a hipótese relativa à utilização de todas as informações relevantes não pode ser verdade se os tomadores de decisão enfrentam condições de escolha que a excedem.
Modelo de acumulação de evidências	Quando os decisores acumulam evidências a favor de uma alternativa enquanto a examinam. O valor da alternativa determina a velocidade da acumulação.
Modelos de satisfação e restrições paralelas	O processo de tomada de decisões é construído maximizando a coerência da representação do problema. A escolha é feita quando o tomador de decisão atinge um nível satisfatório de coerência interna

FONTE: ORQUIN; LOOSE (2013).

Em relação à neurociência da decisão, cuja origem se dá na Neurociência Cognitiva, Balogun, Pye e Hodgkinson (2008), apresentam outra perspectiva teórica

que constata que as pesquisas têm investigado o processo decisório a partir de uma ancoragem de processamento de informação que, via de regra, baseia-se em experimentos de laboratório cujo foco é a tomada de decisões individuais.

[...] Uma melhor tomada de decisão não está necessariamente na disponibilização de maiores quantidades de dados 'mais precisos', 'objetivos' e em tempo, mas requer uma compreensão dos processos sociais de negociação envolvidos na decisão (BALOGUN; PYE; HODGKINSON, 2008, p. 235).

Desta forma, propõem uma abordagem mais sociológica ou de construção de sentido ao enfatizarem a forma como os gestores constroem socialmente seus mundos organizacionais e seus ambientes competitivos.

Segundo Linkov *et al.* (2012) os achados do campo da Neurociência Cognitiva apoiam e potencialmente melhoram os processos e práticas existentes de tomada de decisão, sobretudo, os desafios enfrentados por tomadores de decisões sob risco.

Keller e Siegrist (2011) acreditam que a confiança atua como um moderador de *stress*, aproxima relações e fornece uma base para que os indivíduos mantenham uma vida saudável em uma sociedade de rápida transformação. A confiança tem uma abordagem produtiva para melhorar e entendimento sobre como as pessoas lidam com o rápido crescimento de informações e mudanças na sociedade.

Outro campo de especialidade é a neurociência cognitiva organizacional (*Organizational Cognitive Neuroscience*, OCN). Entretanto, Cropanzano e Becker (2013) advertem para os riscos éticos na utilização da neurociência.

Healey e Hodgkinson (2014) evidenciam uma posição intermediária, em que os *insights* de neurociência social apontam para a necessidade de uma visão mais situada da cognição em gestão e organizações. Merece destaque a discussão dos autores sobre as raízes emocionais das decisões do ponto de vista das suas bases neurofisiológicas.

Em outro estudo, Butler *et al.* (2015) buscam aprofundar a compreensão do processo de tomada de decisão gerencial, por meio de uma ampla revisão de literatura e oferecem reflexões sobre as perspectivas futuras sobre a neurociência cognitiva e afirmam que “com esse conhecimento podemos compensar os limites de nossa tomada de decisões e melhorar a nossa autodeterminação para influenciar a

forma como trabalhamos”. (BUTLER *et al.*, 2015, p.16).

As evidências dos estudos mencionados juntamente com a evolução tecnológica levam a inferências que nos próximos anos, a neurociência cognitiva organizacional se constituirá em um campo de pesquisa fértil e relevante, e que contribuirá para a compreensão dos processos decisórios estratégicos nas organizações.

Para Simon (1972), a decisão compreende três fases principais: descobrir as ocasiões em que deve ser tomada, identificar os possíveis cursos de ação e decidir-se entre um deles (SANTOS; WAGNER, 2007). A primeira fase do processo – a análise do ambiente procurando-se identificar as situações que exigem decisão foi denominada por Simon (1972, p. 14) de atividade de coleta de informações.

A segunda, de criar, desenvolver e analisar possíveis cursos de ação foi chamada de estruturação e a terceira, de escolher uma linha determinada de ação entre as disponíveis, designada como atividade de escolha (SANTOS; WAGNER, 2007). De modo geral, a fase de coleta de informações precede a de estruturação e esta, a de escolha. O ciclo de fases, todavia, é muito mais complexo do que sugere essa seqüência. Cada fase de tomada de determinada decisão constitui por si mesma processo complexo (SIMON, 1972).

Bazerman (2004) aponta que pesquisadores descobriram que as pessoas confiam em estratégias simplificadoras que são chamadas de heurísticas. Robbins e Decenzo (2004) esclarecem que:

[...] quando indivíduos tomam decisões, precisam primeiro fazer escolhas. Mas isso requer pensamentos cuidadosos e muitas informações. No entanto, informações completas nos sobrecarregariam. Conseqüentemente, muitas vezes nos engajamos em comportamentos que aceleram o processo, ou seja, para evitar a sobrecarga de informações, dependendo de atalhos de julgamento chamados de heurísticas (ROBBINS; DECENZO, 2004, p. 84).

Neale e Northcraft (1989) propuseram que os resultados da tomada de decisões viesadas são eliminados ou aprimorados mediante o desenvolvimento da experiência. Para os autores, esta foi definida como o conhecimento técnico resultante de quando indivíduos desenvolvem uma conceitualização estratégica do que constitui um processo racional de tomada de decisões e aprendem a reconhecer os vieses que limitam a racionalidade.

Para Bazerman (2004) a distinção entre experiência/conhecimento técnico

feito por Neale e Northcraft é extremamente relevante para a questão de determinar se tomadores de decisões experientes podem ou não se beneficiar do estudo do processo de decisão.

2.2 DA INFORMAÇÃO À SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO

A informação também é objeto de estudo da Ciência Cognitiva, embora seja polêmica por ser acusada de apresentar uma visão mecanicista da mente, ela tem contribuído, de forma significativa, na atualidade, para a geração de artefatos informacionais, em especial na Inteligência Artificial e na Robótica. Os estudos sobre a informação no século passado apresentam uma visão quantitativa de informação e estão relacionados com a Teoria Matemática da Comunicação que apresenta uma concepção de comunicação entendida como um processo de transmissão de informações de uma fonte para um destino. Nessa perspectiva, a concepção de informação desenvolvida por Shannon e Weaver (1964), cuja preocupação central é com a quantificação da informação, visa estabelecer a quantidade de informação em uma fonte, a fim de que ela possa ser transmitida do modo mais eficiente possível. Dessa forma, afirmam que quanto mais desordenado for um sistema, maior será o seu grau de entropia¹.

Um dos pensadores a apontar críticas à proposta de Shannon e Weaver (1964) foi Stonier (1990), para ele a informação é o oposto da entropia. Dretske (1981) ao propor uma visão semântica de informação aproxima-se da concepção de Shannon e Weaver (1964).

Para pensadores como Le Coadic (1996), um modelo do processo de comunicação humana deve ser circular, sem a presença da fonte e destino. Todos os participantes do processo comunicativo informam e são informados ao mesmo tempo. Todos possuem o mesmo poder de escolha e transmissão da mensagem. A informação é construída, usada e comunicada por todos simultaneamente, gerando, em princípio, ações coletivas e responsáveis. Nesse modelo, os participantes do processo comunicativo possuem acesso democrático ao conjunto de mensagens

¹ Para a Teoria da Informação a entropia é interpretada como uma medida do grau de incerteza que existe antes que uma escolha seja feita. (BRILLOUIN, 1962).

possíveis ou disponíveis, podem, idealmente, utilizá-las de modo igualitário e comunicá-las em benefício da coletividade.

Observa-se que o termo “sobrecarga de informação” é assimilado – por suas similaridades no que se refere às dificuldades causadas ao uso e organização da informação – a outros como ansiedade de informação, “caos documentário” e “explosão de informação” – estes, comuns à Ciência da Informação –, além de “*sobrecarga da interrupção, sobrecarga cognitiva, smog dos dados, inflogut, infobesity, falha da retirada e do filtro da informação*” (BLOM, 2011).

Bawden, Holtham e Courtney (1999) o definem assim:

[...] não há uma única definição de sobrecarga de informação aceita de forma generalizada. O termo é usualmente tido como descritivo de um estado de coisas onde a eficiência do indivíduo em usar a informação em seu trabalho é perturbada pela quantidade de informação relevante e potencialmente útil disponível. [...] O conceito é associado com alguma perda de controle sobre a situação e com sensações de desnorteamento. No limite, pode levar a problemas de saúde (BAWDEN; HOLTHAM; COURTNEY, 1999, p. 249).

Para o termo “explosão da informação”, Araújo e Crippa (2016) dão a seguinte definição:

[...] quanto a este termo em particular: “O que nos interessa desse fenômeno da explosão informacional da Modernidade, provocada pela impressão, é a ideia de uma sobrecarga de informação, não somente como fenômeno social, mas também psicológico, na medida em que essa quantidade de informação se torna excessiva de tal forma que destrava uma série de sentimentos dos quais podemos destacar o medo, a opressão, a falta de significado e a irritação [...]” (ARAÚJO; CRIPPA, 2016, p. 233).

Definição que também a aproxima à sobrecarga de informação.

Wurman (2005) também se aproxima muito das concepções de sobrecarga de informação: “o exagero na quantidade de informação começa a nublar as diferenças marcantes entre dados e informação, entre fatos e conhecimentos fazendo com que nossos canais de percepção entrem em curto-circuito” (WURMAN, 2005, p. 17).

Toffler (1971) adverte para o efeito do fenômeno da aceleração tecnológica nos indivíduos:

[...] Nós estamos forçando-os a escolher entre multiplicação rápida opções. Estamos, em outras palavras, forçando-os a processar informações a um ritmo muito mais rápido do que era necessário nas sociedades em evolução lenta. Não há dúvida de que estamos sujeitando pelo menos alguns deles a

superestimulação cognitiva. Que consequências isso pode ter para a saúde mental nas sociedades tecnológicas ainda não foi determinado (TOFFLER, 1971, p. 355).

Contudo, há outra vertente que, além de pensar a sobrecarga de informação como benéfica, contradiz a ideia de que ela seja um fenômeno contemporâneo conforme afirma Rosenberg (2003), em editorial do *Journal of the History of Ideas*, que reúne uma série de artigos sobre o tema:

[...] Do ponto de vista da nossa contemporânea 'era da informação', é estranho confrontar a urgência desses projetos dos séculos 16, 17 e 18 para conter e compreender mundos de conhecimento em explosão. Iguamente estranha é a persistência de uma retórica da novidade que acompanha um fenômeno tão antigo (ROSENBERG, 2003, p. 1-2).

Alinhada com esse ponto de vista, Blair (2010) afirma que ocorrências de episódios desse tipo remontam até a antiguidade; outros seguem pela Idade Média e pelo Renascimento, até a Idade Moderna e a contemporaneidade.

De acordo com a autora,

[...] o sentimento de sobrecarga é com frequência vivido por aqueles que o experimentam como se fosse um fenômeno completamente novo, como é talvez característico dos sentimentos de forma geral ou da auto percepção especialmente nos períodos moderno e pós-moderno. Certamente a percepção de que a sobrecarga atual não possui precedentes é dominante hoje. Sem dúvida nós temos acesso e devemos lidar com uma quantidade maior de informação do que as gerações anteriores em praticamente todos os temas e sem dúvida nós usamos tecnologias que estão sujeitas a mudança frequente e são, assim, com frequência novas. (BLAIR, 2010, p. 3).

A pesquisa de Ribeiro e Francelin (2017) está alinhada com os diagnósticos de Rosenberg (2003) e Blair (2010). Por um lado, propõe um debate histórico do fenômeno, problematizando a novidade desse “sentimento de sobrecarga” e dessa “auto compreensão” contemporânea. Os autores que ressaltam o caráter histórico da sobrecarga são Headrick (2010) e Wellmon (2015), o primeiro em uma análise de como os sistemas classificatórios do século XVIII ao XIX foram impulsionadas por um embate com o excesso de informação; o segundo afirmando efeito semelhante em relação às universidades europeias no início do século XIX.

Os estudos nessa perspectiva teórica associam o fenômeno da sobrecarga à Ciência da Informação. Nesse cenário, apresentam a sobrecarga como um desafio que ao ser superado propiciou uma série de inovações e criatividade. Assim, Araújo

e Crippa (2016) afirmam que:

[...] o que nos interessa desse fenômeno da explosão informacional da Modernidade, provocada pela impressão, é a ideia de uma sobrecarga de informação, não somente como fenômeno social, mas também psicológico, na medida em que essa quantidade de informação se torna excessiva de tal forma que destrava uma série de sentimentos dos quais podemos destacar o medo, a opressão, a falta de significado e irritação [...]. (ARAÚJO; CRIPPA, 2016, p. 233).

A crescente quantidade de informação, por sua vez, abriu espaço para inovações nos métodos de lidar com ela, nos sistemas de informação. Daí o “desenvolvimento da taxonomia científica, da cartografia, da lexicografia, da estatística e dos serviços postais que caracterizam a Era da Razão e da Revolução” (HEADRICK, 2000, p.11).

Bawden, Holtham e Courtney (1999, p. 249) relatam que a “sobrecarga em geral foi aceita como um problema” a partir da década de 50 e início da década de 60, “[...] com o crescimento exponencial da publicação em ciência e tecnologia, particularmente e com a ampliação da documentação mecanizada e do tratamento computadorizado da informação”. Esse desenvolvimento transparece formalizado no trabalho de Hawkins, Larson e Caton (2003), que propõem uma taxonomia à Ciência da Informação, na qual se define a sobrecarga como tema próprio à área, classificado sob a categoria “Pesquisas em Ciência da Informação e a subcategoria “Comportamento do Usuário e Usos de Sistema de Informação.”

Estudos sobre a sobrecarga afirmam existir indicativos de que a área não tem uma análise aprofundada do assunto, de acordo com Tidline (1999), que afirma a necessidade de “verificar a existência” da sobrecarga, tarefa deixada de lado pela tentativa de “mitigar seus efeitos”. “[...] indiferente da forma como são constituídas, a atenção da academia e da cultura popular confirma a sobrecarga de informação como um conceito cultural reconhecido e ressonante que persiste mesmo sem corroboração sólida” (TIDLINE, 1999, p. 485-486).

Neill (1992, p. 100) já havia afirmado, como conclusão de suas análises, que “[...] para bibliotecários e cientistas da informação, a sobrecarga de informação era uma oportunidade, um desafio, uma chance de fazer o que fazem melhor”.

2.3 ESTADO DO CONHECIMENTO SOBRE SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO

Com o objetivo de conhecer o que já foi estudado sobre sobrecarga de informação na tomada de decisão e acrescentar mais subsídios à revisão de literatura desta pesquisa, coletaram-se dados a partir de fontes primárias, são elas: bases de dados *ScienceDirect* e *EBSCOHost*. Os dados foram coletados em dezembro de 2017 a partir da busca por artigos de periódicos nos idiomas inglês e português que contivessem os termos ‘*decision-making*’ e ‘*information overload*’ no título dos trabalhos, no resumo e nas palavras-chave em todos os anos.

A seleção ocorreu pelo uso dessas palavras mais o conectivo booleano E (*AND*) para a formulação da expressão booleana. Na pesquisa definitiva foram aplicados filtros diretamente nas bases para a seleção de resultados apenas de trabalhos nas áreas de *business*, *management accounting* e *social sciences*. Procedeu-se dessa forma uma vez que as bases sem filtros trouxeram 929 artigos.

No entanto, como o interesse do pesquisador se dá nas áreas do filtro optou-se em aplicá-lo com o objetivo de dar ênfase a essas áreas do conhecimento. Na sequência, fez-se a migração dos artigos para o software de gestão de referências Zotero para a retirada dos artigos duplicados.

Assim, os artigos totalizaram 553 (deste número, 29 foram eliminados por apresentarem informações incompletas). Em seguida, por meio da leitura de cada título, identificaram-se os artigos cujos títulos não estavam alinhados ao tema pesquisado e eles foram retirados. Após a filtragem ficaram 28 artigos para classificação por meio da técnica *Methodi Ordinatio* de Pagani, Kovalski e Resende (2015).

Na fase seguinte, buscou-se identificar o fator de impacto, ano e número de citações, os dados dos artigos arquivados no Zotero foram importados para o Excel por intermédio do gerenciador de referências JabRef. As fontes utilizadas para essa atividade foram o *Google Scholar* e os sites dos periódicos. Para todos os fatores de impacto utilizou-se a métrica JCR do último ano, 2016, portanto. Ressalta-se que, para os fatores de impacto não localizados, atribuiu-se o valor zero, conforme orientação da coautora da metodologia por ocasião de contato eletrônico com ela. Por fim, foi aplicada a equação *InOrdinatio*. Para a seleção do portfólio, foi atribuído o valor 10, buscando identificar e valorizar publicações recentes sobre o tema.

Segundo Soares, Kovaleski e Pagani (2017), a equação InOrdinatio leva em consideração o fator de impacto da revista de publicação do artigo, o ano da publicação do artigo e a quantidade de citações do documento e é expressa da seguinte forma:

$$\text{InOrdinatio} = (\text{Fi}/1000) + \alpha * [10 - (\text{AnoPesq} - \text{AnoPub})] + (\sum \text{Ci})$$

Na qual, Fi é o fator de impacto, α é um fator de ponderação variando de 1 a 10, a ser atribuído pelo pesquisador; AnoPesq é o ano em que a pesquisa foi desenvolvida; AnoPub é o ano em que o artigo foi publicado; e $\sum \text{Ci}$ é o número de vezes que o documento foi citado.

Finalmente, há que se esclarecer que as bases foram escolhidas por conveniência, por estarem à disposição da instituição a qual os autores da pesquisa possuem vínculo. Estabeleceu-se um recorte temporal referente aos anos de 2007 a 2016. Buscou-se a técnica *Methodi Ordinatio* devido ao fato de que, diferente de outros métodos disponíveis, neste, o pesquisador tem critérios para classificar a relevância do artigo encontrado ao ranquear os artigos essenciais a partir dos critérios: fator de impacto, número de citação e ano de publicação.

O Quadro 2 mostra o resultado da pesquisa definitiva nas bases de dados.

QUADRO 2 - RESULTADOS BRUTOS DA BUSCA SISTEMÁTICA (ANTES DA FILTRAGEM).

Palavras-chave	Bases de Dados		Total
	Science Direct	EBSCOHost	
Decision-making; Information overload	Localizar todos os termos: (decision-making) AND (information overload) Limitadores: Data de publicação: 2007-01-01 a 2016-12-31; Disponível na Library Collection; Idiomas: inglês, português; Tipo de fontes: revistas acadêmicas.	Search results: 280 results found for (docsubtype(FLA) and pub-date > 2007 and pub-date < 2016 and ALL(decision-making) and ALL(information overload)) and not (itemstage(S5) or itemstage(S100) or itemstage(S200)) AND LIMIT- TO(topics, "organization,social").	929
Total	649	280	

FONTE: VIEIRA; RAZZOLINI FILHO (2018).

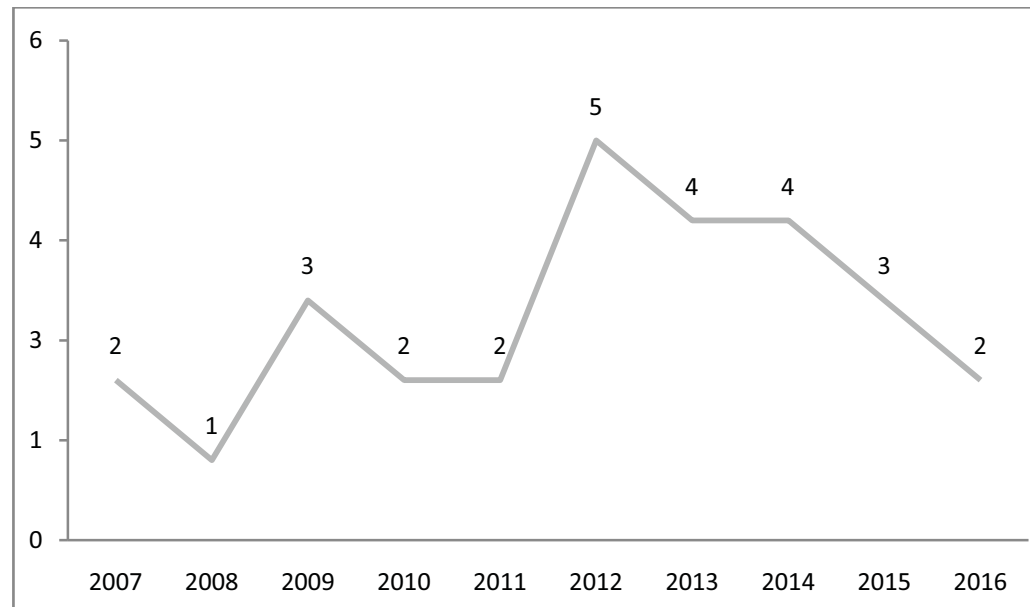
Para a geração do portfólio sobre o tema de interesse da pesquisa foi aplicada a técnica *Methodi Ordinatio*. Pagani, Kovaleski e Resende (2015)

desenvolveram esta metodologia que afirma que quanto maior for o valor de *InOrdinatio*, mais relevante será o artigo para o portfólio.

O Apêndice 1 mostra as publicações nos periódicos com temas relacionados com a sobrecarga de informação e o processo decisório.

Constatou-se que é baixo o número de publicações sobre sobrecarga de informação na tomada de decisão, conforme se observa na Figura 1. Fato que explica os estudos utilizados nesta pesquisa apresentarem datas de publicação não atuais.

FIGURA 1 - PUBLICAÇÕES POR ANO.



FONTE: VIEIRA E RAZZOLINI FILHO (2018).

Segundo Vieira e Razzolini Filho (2018), a literatura acerca da temática sobrecarga de informação e processo decisório relaciona-se com as áreas de informações financeiras, ferramentas de suporte à decisão individual e de grupo, sistemas de informação e de dados - metadados e *Big Data*.

3 METODOLOGIA

O objetivo deste estudo foi analisar como estudantes de cursos *lato sensu* do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, com vivência no mercado de trabalho, percebem se a sobrecarga de informação afeta seus processos de tomada de decisão.

A seguir, estabelecem-se a classificação da pesquisa segundo sua tipologia, a população e amostragem, o instrumento da pesquisa, a técnica de coleta de dados e o pré-teste. Identifica-se de que forma as variáveis foram estatisticamente tratadas. Por fim, apresentam-se as considerações finais.

A Figura 2 mostra o mapa da metodologia da pesquisa.

FIGURA 2 - MAPA DA METODOLOGIA DA PESQUISA.



FONTE: O autor (2019).

3.1 CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA

O delineamento da pesquisa, quanto aos objetivos, caracteriza-a como descritiva. Quanto à abordagem do problema, apresenta-se como quantitativa. Dada a natureza quantitativa da vertente metodológica, foram utilizadas técnicas estatísticas de validação tanto do questionário quanto da possível diferenciação das

variáveis (HAIR; ANDERSON; TATHAM; BLACK, 2005; TABACHNICK; FIDELL, 2013).

No que tange aos procedimentos, classifica-se como *survey* ou de levantamento por apresentar as características desse tipo de estudo preconizadas na literatura. Assim, a abordagem quantitativa é freqüentemente aplicada nos estudos descritivos que procuram descobrir, classificar a relação entre variáveis (BEUREN *et al.*, 2009). Observa-se ser comum a utilização da pesquisa quantitativa em estudos de levantamento ou *survey*, numa tentativa de entender o comportamento de uma população (BEUREN *et al.*, 2009).

Quanto à dimensão do tempo, trata-se de um estudo transversal, representando o comportamento dos estudantes de pós-graduação *lato sensu* do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná (UFPR) em um determinado momento – período da coleta de dados –, em 2018, portanto.

3.2 INSTRUMENTO DA PESQUISA

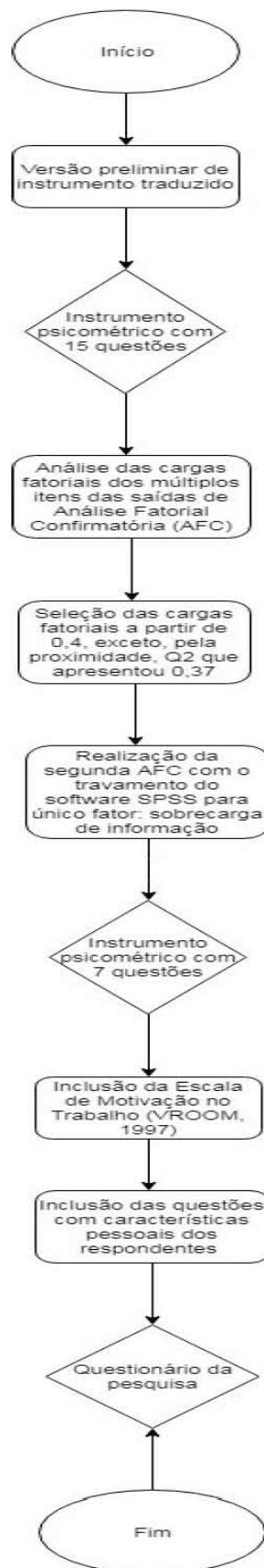
O instrumento de coleta dos dados constitui-se de um questionário estruturado de perguntas fechadas, com 44 perguntas. O questionário foi adaptado do estudo de Robert e O' Reilly (1974), que foi traduzido do inglês para o português por três pessoas bilíngües, da Q1 a Q15, mais especificamente.

Em seguida, por meio do método de comitê, realizou-se a avaliação item a item das traduções para verificar o quanto se aproximava da versão original ao mesmo tempo em que se levaram em conta as particularidades da cultura brasileira, as sugestões foram analisadas e incorporadas ao instrumento. Após a análise de todos os itens foi formada sua versão preliminar. O comitê foi composto por quatro profissionais, sendo todos pesquisadores brasileiros com domínio da língua inglesa e atuação na área organizacional, dos quais, dois possuem formação em Psicologia.

O questionário também conta com adaptação da Escala de Satisfação no Trabalho cuja base é a Teoria da Expectativa de Victor H. Vroom (1997) utilizada em estudos que pretendem medir a motivação em ambiente organizacional, da Q16 a Q39.

A Figura 3 demonstra o processo de elaboração do questionário da pesquisa.

FIGURA 3 - PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DA PESQUISA



FONTE: O autor (2019).

Com o objetivo de garantir o entendimento das questões pelos respondentes, foram realizados pré-testes junto a estudantes de outro campus da UFPR e da Pontifícia Universidade Católica (PUC).

Com base nos resultados e observações dos pré-testes, alguns ajustes foram realizados no questionário utilizado para a coleta de dados. Ressalte-se que os pré-testes não foram utilizados nos resultados da pesquisa porque foram realizados com discentes que não fazem parte da população em estudo.

Ressalte-se que o Apêndice 2 indica a codificação das questões, o objetivo de cada uma delas e suas referências, fatores em que se basearam a elaboração da pergunta.

O questionário utiliza uma escala de amplitude de 7 pontos, para avaliar o grau de concordância do respondente com as afirmativas. Também há uma parte do questionário destinada a caracterização dos respondentes, conforme se pode verificar no Apêndice 3.

3.2.1 Fatores da pesquisa

A construção do instrumento de coleta desta pesquisa foi sustentada pelos fatores apresentados conforme Quadro 3.

QUADRO 3 - FATORES DA PESQUISA.

(continua)

Fatores	Variáveis	Autores
Fatores pessoais (pessoa que recebe, processa ou comunica informações)	Limitações na capacidade de processamento de informações individual humana. Motivação, atitude, satisfação. Traços pessoais (experiência, habilidades, idade)	Herbig & Kramer, 1994. Muller, 1984. Owen, 1992; Hiltz & Turoff, 1985; Swain & Haka, 2000.

QUADRO - 3 FATORES DA PESQUISA

(conclusão)

Características da Informação (quantidade, frequência, intensidade e qualidade)	<p>Número de itens da informação cresce.</p> <p>Incerteza da informação (informação necessária versus informação disponível).</p> <p>Diversidade da informação e número de alternativas aumentam.</p> <p>Ambiguidade da informação.</p> <p>Novidade da informação.</p> <p>Complexidade da informação.</p> <p>Intensidade da informação.</p> <p>Qualidade da informação.</p> <p>Superabundância de informações irrelevantes.</p>	<p>Bawden, 2001; Herbig & Kramer, 1994; Jacoby, Speller e Kohn., 1974; Jacoby, 1977, 1984; Malhotra, 1982.</p> <p>Schneider, 1987; Tushman & Nadler, 1978.</p> <p>Bawden, 2001; Iselin, 1988; Schroder <i>et al.</i>, 1967.</p> <p>Schneider, 1987; Sparrow, 1999.</p> <p>Schneider, 1987.</p> <p>Schneider, 1987.</p> <p>Schneider, 1987.</p> <p>Schroder <i>et al.</i>, 1967.</p> <p>Ackoff, 1967.</p>
---	---	--

FONTE: Traduzido e adaptado de Eppler & Mengis, 2004.

3.3 TRADUÇÃO E ADAPTAÇÃO PARA O CONTEXTO BRASILEIRO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A tradução de instrumentos psicométricos tem sido uma prática constante e foi, inclusive, tema da *5th International Conference on Psychological and Educational Test Adaptation across Language and Cultures*, realizada em 2006 na Bélgica. A ponto de, por ocasião de um novo teste, a possibilidade de tradução do teste para outros idiomas ser considerada e discutida em meio a todos os aspectos de validade do instrumento.

Quanto à adaptação cultural, a utilização de uma escala estrangeira sem que se realize a devida adaptação pode colocar em risco a validade e a precisão das medições realizadas (NASCIMENTO; FIGUEIREDO, 2002). No entanto, observam que, embora as diretrizes preconizadas pela Comissão Internacional de

Testes relacionadas ao processo de adaptação se constituam em fontes imprescindíveis para o desenvolvimento de pesquisas de adaptação, se depararam com a escassez de referências que indicassem os procedimentos e análises que deveriam ser realizadas para a construção e adaptação de instrumentos psicométricos (NASCIMENTO; FIGUEIREDO, 2002).

Para fim de elaboração do instrumento de coleta de dados desta pesquisa realizou-se a tradução e a adaptação cultural para o contexto brasileiro das dimensões latentes do instrumento utilizado no estudo de Roberts e O'Reilly (1974) – *“Measuring Organizational Communication”*. Para tal, seguiu-se o conjunto completo e sistemático de passos relativos aos procedimentos de tradução descritos por Cassepp-Borges; Balbinotti; Teodoro (2010).

Em primeiro lugar, foi solicitada a autorização formal junto ao autor O'Reilly (2018) para utilização do instrumento que a concedeu nessa ocasião conforme anexo 1. No entanto, ele informou que não tem mais a versão completa do questionário utilizado e que foi localizado em nenhum estudo que cita a pesquisa-base. Por essa razão, realizou-se a tradução das 16 dimensões latentes do instrumento divulgadas em quadro apresentado nos resultados do referido estudo. O quadro foi traduzido do inglês para o português por três pessoas bilíngues.

Finalmente, por meio do método de comitê, realizou-se a avaliação item a item das traduções para verificar o quanto se aproximavam da versão original ao mesmo tempo em que se levou em conta as particularidades da cultura brasileira, as sugestões foram analisadas e incorporadas ao instrumento. Após a análise de todos os itens foi formada a versão preliminar do instrumento brasileiro. O comitê foi composto por quatro profissionais, sendo todos pesquisadores brasileiros com domínio da língua inglesa e atuação na área organizacional, dos quais, dois possuem formação em Psicologia.

A Figura 4 mostra as fases da pesquisa.

FIGURA 4 - FASES DA PESQUISA



FONTE: O autor (2019).

3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Ao longo do ano de 2018, dos quatro cursos (Administração, Contabilidade, Economia e Gestão da Informação) apenas Administração e Contabilidade ofereceram pós-graduação em nível *lato sensu*.

A população de estudo para esta dissertação abrangia, no momento da pesquisa, 288 discentes de pós-graduação *lato sensu*. Contou-se com uma amostra não probabilística e por conveniência para a aplicação das escalas que foi composta por 201 indivíduos. Um questionário foi excluído porque o respondente marcou todas as respostas em apenas uma alternativa (o item 5 da escala) para o questionário inteiro. Desse modo, a amostra final foi composta por 200 elementos.

3.5 COLETA DE DADOS

Os dados aqui apresentados foram coletados no mês de dezembro de 2018, por meio de um questionário impresso, constituindo-se em dados primários. O instrumento de coleta de dados foi aplicado em sala, no Setor de Ciências Sociais Aplicadas da UFPR, por ocasião da/o professora/a ter cedido parte de sua aula para que os sujeitos de pesquisa respondessem ao questionário. Por ocasião da aplicação, foi solicitada a intenção da pesquisa e solicitado o aceite em responder ao questionário.

O mesmo questionário contou com uma versão eletrônica no software *Survey Monkey* com a única finalidade de gerar o banco de dados para o tratamento estatístico. Assim, o autor transcreveu as respostas dos 200 questionários impressos para o referido software.

3.5.1 Tratamento estatístico e análise de dados

Para checar a confiabilidade da escala e verificar a correlação entre os itens do construto foi utilizado o método que calcula a consistência interna do instrumento, o coeficiente alpha de Cronbach (CLARK; WATSON, 1995; PASQUALI, 2010) com auxílio do software IBM-SPSS versão 24. O alpha de Cronbach foi descrito pela primeira vez por Lee Cronbach em 1951 (CRONBACH, 1951), a partir de então, tem sido um dos métodos mais comuns para medir escalas de múltiplos itens do tipo refletivas.

Para a análise bivariada dos dados foi utilizado o teste estatístico r de Pearson. As diferenças nos padrões de classe foram verificadas por meio de Análise de Variância (ANOVA). Por fim, com o intuito de identificar as relações entre as variáveis, procedeu-se uma análise de regressão.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

De forma particular, este capítulo busca responder à questão de pesquisa e atender ao objetivo específico de número 2. Saliente-se que ambos versam sobre a investigação do impacto da sobrecarga de informação na tomada de decisão. Além disso, o capítulo traz os elementos relativos à resposta da questão de pesquisa e ao atendimento do objetivo geral da dissertação.

4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Objetivou-se que o sujeito de pesquisa fosse alguém que tivesse experiência profissional, e, uma vez que exerce ou que tenha exercido alguma atividade laboral, toma ou tomou decisões em nível organizacional. Por esta razão, optou-se pela amostra dos discentes de *lato sensu*, onde se encontra o maior número de pós-graduandos com estas características no referido setor da UFPR.

A análise mostra que trinta e cinco respondentes são de Administração (17,5%) e cento e sessenta e cinco são de Contabilidade (82,5%). Esta disparidade da distribuição dos respondentes em relação ao curso se deu devido ao fato de que Contabilidade possuía cinco turmas enquanto que Administração contava com apenas uma durante o ano de 2018.

No que tange à autodesignação de gênero, a maioria dos respondentes é do gênero feminino (59%) com cento e dezoito respondentes, enquanto que no gênero masculino o total é de 41%, com oitenta e dois respondentes.

A média das idades dos respondentes foi de 31 anos. Desta forma, para as análises que envolviam idade, foram criados dois grupos; Grupo 1, até 30 anos e Grupo 2, a partir de 31 anos.

4.2 VALIDAÇÃO ESTATÍSTICA DO INSTRUMENTO DE PESQUISA

O coeficiente alpha de Cronbach é calculado a partir da variância das respostas individuais e da variância da somatória dos componentes do questionário. Os valores de alpha de Cronbach podem variar de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de 1, maior será a evidência de consistência interna e maior a indicação de confiabilidade do conjunto de itens da escala (DA COSTA, 2011).

Para verificar a aderência, foram observadas as saídas do processo de extração de fatores nos procedimentos de Análise Fatorial Confirmatória (AFC),

analisando inicialmente as cargas fatoriais dos múltiplos itens. Foi analisado se as cargas fatoriais foram maiores que 0,4 (de preferência 0,6), considerada uma boa aderência dos itens aos fatores (HAIR *e. al.*, 2009).

TABELA 1 - CONFIABILIDADE VIA ALFA DE CRONBACH

(continua)

Questões	Carga factorial I	Carga factorial II
Q1 – Em relação à quantidade de informação que você recebe no trabalho, você diria que:	-0,342	EXCLUÍDA
Q2 – Às vezes no trabalho você pode receber mais informação do que você eficientemente pode utilizar.	0,473	0,379
Q3 – O total de informação que você recebe em uma semana típica de trabalho é o suficiente para alcançar os requisitos de informação para tomar decisões no seu trabalho.	-0,586	EXCLUÍDA
Q4 – Eu uso fontes de informação distintas (disponíveis na organização).	-0,249	EXCLUÍDA
Q5 – Eu uso fontes de informação alternativas (não disponíveis na organização).	0,371	0,54
Q6 – Eu uso fontes de informação não relacionadas entre si.	0,407	0,539
Q7 – A informação é um conjunto de diversas coisas	-0,109	EXCLUÍDA
Q8 – A carga de informação torna-se intensa por algum motivo.	-0,035	EXCLUÍDA
Q9 – Várias informações chegam ao mesmo tempo e isso determina que eu tome uma decisão urgente.	0,299	EXCLUÍDA
Q10 – Em algumas ocasiões você poderá ter tão pouca informação que você constantemente tem que lidar em tomar as melhores decisões possíveis relacionadas ao trabalho. Em uma semana típica de trabalho quantas vezes aproximadamente essa situação acontece?	0,675	0,741
Q11 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem nenhum esquema para interpretação estabelecido, que você não sabe como essas informações se encaixam no seu trabalho?	0,695	0,754
Q12 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem significado pouco claro.	0,689	0,695

TABELA 1 – CONFIABILIDADE VIA ALFA DE CRONBACH
(conclusão)

Questões	Carga fatorial I	Carga fatorial II
Q13 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que podem ser interpretadas de maneiras diferentes.	0,532	0,614
Q14 – Quando você recebe informação de superiores, subordinados e de colegas que estão no mesmo nível hierárquico que você qual é o nível de precisão que elas têm?	-0,287	EXCLUÍDA
Q15 – Marque o emoji que melhor expressa como você se sente sobre a comunicação em geral no seu trabalho, incluindo a quantidade de informação que recebe, contatos com superiores e outros, a precisão da informação disponível	-0,563	EXCLUÍDA
Estatística de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Nº de itens	Alfa de Cronbach
0,596	15	0,727

FONTE: O autor (2019).

NOTA: Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Os resultados obtidos da primeira Análise Fatorial Confirmatória (AFC) em que se seguiu o protocolo de análise do alpha de Cronbach para os primeiros 15 itens (Q1 a Q15) do questionário, mostram que as cargas fatoriais da escala variaram entre -0,586 a 0,695, com um alpha de Cronbach total de 0,596. Foram excluídos os itens ruins (com carga fatorial inferior a 0,4) exceto a Q2 por apresentar carga fatorial próxima de 0,4 (0,37).

Em seguida, foi realizada a segunda AFC por meio da qual se seguiu novo protocolo de análise do alpha de Cronbach, sendo que, desta vez, travou-se o software para um único fator: sobrecarga de informação. As cargas fatoriais variaram entre 0,379 a 0,754 e o alpha de Cronbach total se elevou para 0,727, índice que apresenta uma confiabilidade boa segundo Da Costa (2011).

Feito isso, obteve-se um instrumento com 7 itens em que se mede sobrecarga de informação com uma confiabilidade boa. De acordo com a afirmação de Tidline (1999) sobre a necessidade de “verificar a existência” de sobrecarga de informação, tarefa deixada de lado pela tentativa de “mitigar seus efeitos”, identifica-se como uma das contribuições desta pesquisa o questionário que mensura a sobrecarga de informação conforme a Figura 5.

FIGURA 5 - INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO PARA CAPTURAR SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL.

Gostaríamos de obter algumas informações básicas sobre seu trabalho.

Q1 – Às vezes no trabalho você pode receber mais informação do que você eficientemente pode utilizar.

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q2 – Eu uso fontes de informação alternativas (não disponíveis na organização).

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q3 – Eu uso fontes de informação não relacionadas entre si.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Quando você toma decisões no trabalho, você diria que:

Q4 – Em algumas ocasiões você poderá ter tão pouca informação que você constantemente tem que lidar em tomar as melhores decisões possíveis relacionadas ao trabalho. Em uma semana típica de trabalho quantas vezes aproximadamente essa situação acontece?

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q5 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem nenhum esquema para interpretação estabelecido, que você não sabe como essas informações se encaixam no seu trabalho?

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q6 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem significado pouco claro:

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q7 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que podem ser interpretadas de maneiras diferentes.

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

FONTE: O autor (2019).

Trata-se do primeiro questionário para medir sobrecarga de informação em língua portuguesa uma vez que o mais próximo que se encontrou disto foi o trabalho de Vieira *et al.* (2018), que consiste na tradução e adaptação para o contexto brasileiro de um instrumento que mensura comportamento comunicacional, em que a sobrecarga aparece apenas com um dos dezesseis itens da referida escala.

No que se refere à escala de motivação, o mesmo procedimento de verificação de validade interna do instrumento foi utilizado para a escala que mede motivação no questionário (Q16 a Q39).

TABELA 2 - VIA ALFA DE CRONBACH

Matriz de componente ^a	Componente 1
Q16 – Ao espírito de colaboração dos seus colegas de trabalho:	,651
Q17 – Ao modo como seu chefe organiza o trabalho no seu setor:	,732
Q18 – Ao número de vezes que já foi promovido nesta empresa:	,688
Q19 – Às garantias que a empresa oferece a quem é promovido:	,765
Q20 – Ao seu salário comparado com o quanto você trabalha:	,738
Q21 – Ao tipo de amizades que seus colegas demonstram por você:	,518
Q22 – Ao grau de interesse que suas tarefas lhe despertam:	,586
Q23 – Ao seu salário comparado com a sua capacidade profissional:	,759
Q24 – Ao interesse do seu chefe pelo seu trabalho:	,742
Q25 – À maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal:	,742
Q26 – À capacidade de seu trabalho lhe absorver:	,659
Q27 – Ao seu trabalho comparado ao custo de vida:	,629
Q28 – À oportunidade de fazer o tipo de trabalho que você faz:	,739
Q29 – À maneira como você se relaciona com seus colegas de trabalho:	,626
Q30 – À quantia em dinheiro que recebe ao final de cada mês:	,724
Q31 – Às oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa:	,795
Q32 – À quantidade de amigos que você tem entre seus colegas de trabalho:	,557
Q33 – Ao entendimento entre você e seu chefe:	0,687
Q34 – Ao tempo que você tem de esperar por uma promoção nesta empresa:	0,799
Q35 – Ao seu salário comparado com os seus esforços no trabalho:	0,747
Q36 – À maneira como seu chefe lhe trata:	0,635
Q37 – À variedade de tarefas que realiza:	0,673
Q38 – À confiança que você pode ter em seus colegas de trabalho:	0,673
Q39 – À capacidade profissional de seu chefe:	0,672
Estatística de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Nº de itens
,952	24

FONTE: O autor (2019).

NOTA: Análise de componente principal a 1 componente extraído.

De acordo com os dados apresentados na Tabela 2, a escala de motivação apresenta cargas fatoriais 0,952, desta forma, trata-se de uma confiabilidade excelente (DA COSTA, 2011).

Ao acrescentar os 7 itens validados que medem sobrecarga de informação aos 24 da escala de motivação, obteve-se um instrumento psicométrico que mede sobrecarga de informação na tomada de decisão.

No que concerne ao objetivo específico de número 2, o que se verifica é que, por meio desta pesquisa, se criou e se validou estatisticamente uma escala que mede sobrecarga de informação na tomada de decisão, como espelha o Apêndice 5.

4.3 CORRELAÇÃO ENTRE SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO E MOTIVAÇÃO

Concluída a fase de validação do instrumento, iniciou-se a etapa de busca por encontrar correlação entre a variável sobrecarga de informação e a variável motivação. Para tal, utilizou-se o teste *r* de Pearson por meio do software IBM-SPSS versão 24.

TABELA 3 - CORRELAÇÃO

		Sobrecarga	Motivação
Sobrecarga	Correlação de Pearson	1	-, 159*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	200	200
Motivação	Correlação de Pearson	-,159*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	200	200

FONTE: O autor (2019).

NOTA: * A correlação é significativa no nível 0,05 bilateral).

O que se pode observar é que a correlação entre a variável sobrecarga de informação e motivação para os dados analisados foi de 0,25 enquanto que para ser considerada uma correlação significativa deveria ser de até 0,05. Desta forma, pode-se concluir que a sobrecarga de informação está muito pouco correlacionada com a motivação.

Uma vez que não se encontrou correlação significativa entre as variáveis, buscou-se, como forma de avançar mais na investigação, alguma relação entre as variáveis sobrecarga de informação e motivação por meio de análise de regressão.

4.4 REGRESSÃO DO QUANTO A SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO EXPLICA MOTIVAÇÃO

Concluída a etapa de correlação, iniciou-se a etapa de busca por encontrar relação entre a variável sobrecarga de informação e a variável motivação. Para tal, utilizou-se a análise de regressão por meio do software IBM-SPSS versão 24.

TABELA 4 - SUMARIZAÇÃO DO MODELO^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Mudança de R quadrado	Mudança F	gl1	gl2	Sig. Mudança F
1	,159 ^a	,025	,020	,98976743	,025	5,136	1	198	,025

a. Preditores: (Constante), Carga

b. Variável Dependente: Motivação

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	5,031	1	5,031	5,136	,025 ^b
	Resíduo	193,969	198	,980		
	Total	199,000	199			

a. Variável Dependente: Motivação

b. Preditores: (Constante), Carga

FONTE: O autor (2019).

TABELA 5 - COEFICIENTES^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	T	Sig.	Correlações			Estatísticas de colinearidade		
		B	Erro Padrão	Beta			Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância	VIF	
1	(Constante)	-9,133E-18	,070		,000	1,000						
	Carga	-,159	,070	-,159	-2,266	,025	-,159	-,159	-,159	1,000	1,000	

a. Variável Dependente: Motivação

FONTE: O autor (2019).

A análise mostra que a sobrecarga de informação influencia muito pouco a motivação na tomada de decisão uma vez que o valor de R quadrado encontrado foi 0,025, ou seja, a sobrecarga de informação explica em 0,025% (menos de 1%, portanto), a motivação na tomada de decisão.

4.5 DIFERENÇAS ENTRE AS VARIÁVEIS

Nesta etapa, buscou-se por diferenças significativas entre os vários padrões de classe da pesquisa, conforme se pode verificar a seguir.

4.5.1 ANOVA para teste de diferenças entre Idade na Sobrecarga de Informação

Ressalte-se que respondentes com idade até 30 anos estão no Grupo 1 enquanto que os demais com idade a partir de 31 anos estão no Grupo 2.

TABELA 6 - DESCRITIVAS - REGR FACTOR SCORE 1 FOR ANALYSIS 1

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
1	100	,0404090	,95286842	,09528684	-,2294787	,1486608	-2,26768	2,25057
2	100	,0404090	1,04825762	,10482576	-,1675881	,2484060	-2,40947	2,39662
Total	200	,0000000	1,00000000	,07071068	-,1394384	,1394384	-2,40947	2,39662

FONTE: O autor (2019).

TABELA 7 - TESTE DE HOMOGENEIDADE DE VARIÂNCIAS

Estatística de Levene	gl1	gl2	Sig.
1,684	1	198	,196

FONTE: O Autor (2019).

NOTA: REGR factor score 1 for analysis 1.

TABELA 8 - ANOVA

	Soma dos Quadrados	GI	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,327	1	,327	,325	,569
Nos grupos	198,673	198	1,003		
Total	199,000	199			

FONTE: O autor (2019).

NOTA: REGR factor score 1 analysis 1.

As evidências empíricas apresentam uma significância de 0,569 enquanto que o esperado seja inferior a 0,05. Desta forma, não teve diferença estatística significativa da idade na sobrecarga de informação.

4.5.2 ANOVA para teste de diferenças entre Gênero na Sobrecarga de Informação

Note-se que 1 é Masculino e 2 é Feminino.

TABELA 9 - DESCRITIVAS

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
1	82	,0831963	1,01008087	,11154477	-,1387428	,3051354	-2,26768	2,39662
2	118	-,0578144	,99312457	,09142453	-,2388759	,1232471	-2,40947	1,99152
Total	200	,0000000	1,00000000	,07071068	-,1394384	,1394384	-2,40947	2,39662

FONTE: O autor (2019).

NOTA: REGR factor score 1 for analysis 1.

TABELA 10 - TESTE DE HOMOGENEIDADE DE VARIÂNCIAS

Estatística de Levene	gl1	gl2	Sig.
,231	1	198	,632

FONTE: O autor (2019).

NOTA: REGR factor score 1 for analysis 1.

TABELA 11 - ANOVA

	Soma dos Quadrados	Gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,962	1	,962	,962	,328
Nos grupos	198,038	198	1,000		
Total	199,000	199			

FONTE: O autor (2019).

NOTA: REGR factor score 1 for analysis 1.

De acordo com os dados a significância foi de 0,328. Assim, não teve diferença estatística significativa da idade na sobrecarga de informação.

4.5.3 ANOVA para teste de diferenças entre Idade na Motivação

Lembrando que respondentes com idade até 30 anos estão no Grupo 1 enquanto que os demais com idade a partir de 31 anos estão no Grupo 2.

TABELA 12 - DESCRITIVAS

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
1	100	,0536105	,97856511	,09785651	-,1405581	,2477790	-2,54710	1,96390
2	100	-,0536105	1,02308607	,10230861	-,2566129	,1493920	-2,30886	1,96390
Total	200	,0000000	1,00000000	,07071068	-,1394384	,1394384	-2,54710	1,96390

FONTE: O autor (2019).

NOTA: REGR factor score 1 for analysis 1.

TABELA 13 - DESCRITIVAS

Estadística de Levene	gl1	gl2	Sig.
,875	1	198	,351

FONTE: O autor (2019).

NOTA: REGR factor score 1 for analysis 1.

TABELA 14 - ANOVA

	Soma dos Quadrados	Gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,575	1	,575	,574	,450
Nos grupos	198,425	198			
Total	199,000	199,002			

FONTE: O autor (2019).

NOTA: REGR factor score 1 for analysis 1.

Ao apresentar significância de 0,450, não teve diferença estatística significativa na motivação.

4.5.4 ANOVA para teste de diferenças entre Gênero na Motivação

Lembrando que 1 é Masculino e 2 é Feminino.

TABELA 15 - ANOVA

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
1	82	,0992755	,98417322	,10868375	-,1169711	,3155221	-2,54710	1,96390
2	118	-,0689881	1,00924734	,09290875	-,2529890	,1150128	-2,30886	1,96390
Total	200	,0000000	1,00000000	,07071068	-,1394384	,1394384	-2,54710	1,96390

FONTE: O autor (2019).

NOTA: REGR factor score 1 for analysis 1.

TABELA 16 - TESTE DE HOMOGENEIDADE DE VARIÂNCIAS

Estatística de Levene	gl1	gl2	Sig.
,036	1	198	,849

FONTE: O autor (2019).

NOTA: REGR factor score 1 for analysis 1.

TABELA 17 - ANOVA

	Soma dos Quadrados	Gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,370	1	1,370	1,372	,243
Nos grupos	197,630	198	,998		
Total	199,000	199			

FONTE: O autor (2019).

NOTA: REGR factor score 1 for analysis 1.

A análise mostra uma significância de 0,243, desta forma não teve diferença estatística significativa na Motivação.

No que tange à questão de pesquisa, os dados empíricos revelam, por meio das tentativas descritas nos itens 4.3, 4.4 e 4.5, que os estudantes de cursos *lato sensu* do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, com vivência no mercado de trabalho, percebem que a sobrecarga de informação não afeta seus processos de tomada de decisão em 2018.

Este achado da pesquisa faz oposição à teoria de base que afirma que a capacidade cognitiva, o conhecimento e a motivação afetam a forma como as

pessoas fazem julgamento e tomam decisões sendo que o conhecimento é afetado pela interação entre habilidade e experiência.

Assim, as limitações específicas, habilidades pessoais, identificadas nos estudos de Owen (1992); os traços pessoais - experiência, habilidades e idade em Owen (1992); Hiltz e Turoff (1985); Muller (1984); Schneider (1987); Swain e Haka (2000) e a motivação em Muller (1984) e Eppler e Mengis (2004), na percepção dos estudantes de *lato sensu* do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da UFPR, não afetaram sua tomada de decisão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um objetivo geral e dois específicos foram estabelecidos nesta dissertação. O primeiro específico propôs-se a discutir os aspectos envolvidos no argumento de racionalidade limitada proposto por Herbert Simon.

A pesquisa atingiu o propósito a que se dispôs, uma vez que é possível perceber que os tomadores de decisão em ambiente organizacional, freqüentemente, perdem informações importantes durante o processo de tomada de decisão. Os Capítulos 1 e 2 contemplam os elementos que evidenciam o cumprimento deste objetivo.

O segundo objetivo específico, consistiu em propor um instrumento psicométrico para capturar sobrecarga de informação na tomada de decisão pessoal de acordo com os pressupostos do argumento de racionalidade limitada.

Também este foi atingido, uma vez que se conseguiu elaborar e validar estatisticamente um questionário que mensura sobrecarga de informação na tomada de decisão. A evidenciação completa do alcance deste objetivo está contida no Capítulo 4, mais especificamente, no item 4.2.

Por fim, o principal objetivo geral desta pesquisa estabelecia analisar como estudantes de cursos *lato sensu* do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, com vivência no mercado de trabalho, percebem se a sobrecarga de informação afeta seus processos de tomada de decisão, achado que responde à questão de pesquisa da dissertação.

Uma vez que, a partir das análises e de uma maneira geral, os itens que medem sobrecarga de informação na tomada de decisão não apresentaram evidências estatísticas significativas, conclui-se que a sobrecarga de informação não afeta a tomada de decisão no grupo de sujeitos em que esta pesquisa foi realizada.

As análises procedidas no Capítulo 4, nos itens 4.3, 4.4 e 4.5, evidenciam que os estudantes de cursos *lato sensu* do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, com vivência no mercado de trabalho, percebem que a sobrecarga de informação não afeta seus processos de tomada de decisão, achado que responde à questão de pesquisa da dissertação.

Desta forma, o trabalho procurou contribuir empiricamente para encontrar evidências acerca do impacto que a variável tomada de decisão experimenta a partir da sobrecarga de informação. Para tanto, além da quantidade de informação,

discutiram-se aspectos centrados na motivação, idade e gênero dos respondentes.

Adicionalmente, o presente estudo, elaborou e validou estatisticamente – além do questionário que mensura sobrecarga de informação na tomada de decisão – o primeiro instrumento psicométrico que mede sobrecarga de informação em língua portuguesa. Que vem a preencher uma lacuna identificada por Tidline (1999) de que não havia uma corroboração sólida da sobrecarga de informação apesar da atenção da academia e da cultura popular confirmá-la como um conceito cultural reconhecido, ressonante e persistente.

Conclui-se que os achados deste estudo contribuem para: i) apresentar dois instrumentos psicométricos validados estaticamente; ii) disponibilizá-los para serem aplicados empiricamente; iii) fortalecer teoricamente os estudos sobre sobrecarga de informação.

Não se pode mais assumir que as variáveis psicológicas, sobretudo, a capacidade cognitiva, o conhecimento e a motivação afetam a forma como decisores em ambiente organizacional fazem julgamentos e tomam decisões.

5.1 Limitações da pesquisa

As principais limitações da pesquisa são:

O desconhecimento de em qual nível os sujeitos da pesquisa tomam suas decisões, tendo em vista que o volume de informação em cada nível estratégico organizacional é diferente;

O recorte da pesquisa se limitar ao ano de 2018.

5.2 Sugestões de estudos futuros

Sugere-se, para estudos futuros e tendo em vista que se considera importante o desenvolvimento de novas investigações, que o questionário criado e validado seja aplicado em outros grupos de pesquisa que também tenham o intuito de se mensurar sobrecarga de informação na tomada de decisão considerando-se o nível hierárquico do respondente na Organização.

Bem como, com o questionário que mede sobrecarga de informação. Dessa forma, espera-se que novos trabalhos possam contribuir para o desenvolvimento e melhoramento dos instrumentos apresentados.

Que o período da pesquisa seja aumentado para 4 ou 5 anos com o objetivo de

observar se há alteração na percepção da sobrecarga de informação ao longo dos anos.

REFERÊNCIAS

- ACKOFF, R. L. Management misinformation systems. **Management Science**, v. 14, p. 147-156, 1967.
- ARAÚJO, A. V. F.; CRIPPA, G. Confusa e irritante multidão de livros: relações entre o contexto histórico-informacional da Europa moderna e a estrutura documentária de bibliotheca universalis, de Conrad Gesner. **Incid: Revista de Ciência da Informação e Documentação**, v.7. n.esp., p.224-241, 2016.
- ALJUKHADAR, M.; SENEAL, S.; DAOUST, C. Using recommendation agents to cope with information overload. **International Journal of Electronic Commerce**, v. 17, n. 2, p. 41-70, 2012.
- BALÁZ, V.; BACOVÁ, V.; SKRINIAR, P. Experience and information search patterns in complex decision making. **Studia Psychologica**, v. 56, n. 1, p. 3, 2014.
- BALOGUN, J.; PYE, A.; HODGKINSON, G. P. **Cognitively skilled organizational decision making**: making sense of deciding. Oxford: The Oxford Handbook of Organizational Decision Making. 2008.
- BARROS, G.; HERBERT, A. S. Simon and the concept of rationality: boundaries and procedures. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 30, p. 455-472, Jul./Set., 2010.
- BAWDEN, D. **Information overload**. London: South Bank University, Library Information Technology Centre, 2001. Library & Information Briefings, 92.
- BAWDEN, D.; HOLTHAM, C.; COURTNEY, N. Perspectives on information. **Aslib Proceedings**, v. 51, n. 8, p. 249-255, 1999.
- BAZERMAN, M. H. **Processo decisório**: para cursos de administração, economia e MBA's. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2004.
- BAZERMAN, M. H.; MOORE, D. **Processo decisório**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- BETTIS-OUTLAND, H. Decision-making's impact on organizational learning and information overload. **Journal of Business Research**, v. 65, n. 6, p. 814-820, 2012.
- BEUREN, I. M. **Gerenciamento da informação**: um recurso no processo estratégico empresarial. São Paulo: Editora Atlas, 2000.
- BEUREN *et al.* **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2009.

BIRNBERG, J. G.; LUFT, J.; SHIELDS, M. D. Psychology theory in management accounting research. **Handbooks of Management Accounting Research**, v. 1, p. 113-135, 2006.

BLAIR, A. **Too much to know**: managing Scholarly information before the Modern Age. New Haven, EUA: Yale University, 2010.

BLOM, F. **Information overload and the growing infosphere**: a comparison of the opinions and experiences of information specialists and general academics on the topic of information overload. Uppsala: Uppsala Universitet, 2011.

BUTLER, M. J. et al. How organizational cognitive neuroscience can deepen understanding of managerial decision-making: a review of the recent literature and future directions. **International Journal of Management Reviews**, v. 0, p. 1-18, 2015.

BRILLOUIN, L. **Science and information theory**, 2. ed. New York: Academic Press, 1962.

BROWN-LIBURD, H.; ISSA, H.; LOMBARDI, D. Behavioral implications of Big Data's impact on audit judgment and decision making and future research directions. **Accounting Horizons**, v. 29, n. 2, p. 451-468, 2015.

CANIËLS, M. C.J.; BAKENS, R. J.J. M. The effects of Project Management Information Systems on decision making in a multi project environment. **International Journal of Project Management**, v. 30, n. 2, p. 162-175, 2012.

CASSEPP-BORGES, V.; BALBINOTTI, M. A. A.; TEODORO, M. L. M. Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre: ARTMED, 2010. p. 506-520.

CHEN, Y.; SHANG, R.; KAO, C. The effects of information overload on consumers' subjective state towards buying decision in the internet shopping environment. **Electronic Commerce Research and Applications**, v. 8, n. 1, p. 48-58, 2009.

CHEUNG, C. M. K.; XIAO, B. S.; LIU, I. L. B. Do actions speak louder than voices? The signaling role of social information cues in influencing consumer purchase decisions. **Decision Support Systems**, v. 65, p. 50-58, 2014.

CHOO, C. W. **Gestão de informação para a organização inteligente**: a arte de explorar o meio ambiente. Lisboa: Caminho Editorial, 2003.

CLARK, L. A.; WATSON, D. Constructing validity: basic issues in objective scale development. **Psychological Assessment**, v. 7, n. 3, p. 309, 1995.

CRONBACH, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, v. 16, n. 3, p. 297 – 334, 1951.

CROPANZANO, R.; BECKER, W. J. The promise and peril of organizational neuroscience: today and tomorrow. **Journal of Management Inquiry**, v. 22, p. 306-310, 2013.

DA COSTA, F. J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas**: aplicações em Administração. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna Ltda., 2011.

DRETSKE, F. I. **Knowledge and the flow of the information**. Oxford: Blackwell Publisher. 1981.

EINHORN, H. J.; HOGARTH, R. M. Behavioral decision theory: Processes of judgement and choice. **Annual Review of Psychology**, v. 32, n. 1, p. 53-88, 1981.

EPPLER, M. J.; MENGIS, J. The concept of information overload: A review of the literature from organization science, accounting, marketing, MIS, and related disciplines. **The Information Society: an international Journal**, v. 20, n. 5, p. 325-344, 2004.

EPSTEIN, B. J. Information overload can threaten sound decision-making. **The CPA Journal**, v. 77, n. 3, p. 6, 2007.

FISCHER, P.; SCHULZ-HARDT, S.; FREY, D. Selective exposure and information quantity: How different information quantities moderate decision makers' preference for consistent and inconsistent information. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 94, n. 2, p. 231, 2008.

FREDERICKSON, J. R.; PEFFER, S. A.; PRATT, J. Performance evaluation judgments: Effects of prior experience under different performance evaluation schemes and feedback frequencies. **Journal of Accounting Research**, v. 37, n. 1, p. 151-165, 1999.

FUKUKURA, J.; FERGUSON, M. J.; FUJITA, K. Psychological distance can improve decision making under information overload via gist memory. **Journal of Experimental Psychology: General**, v. 142, n. 3, p. 658, 2013.

GALBRAITH, J. R. **Organization design**: An information processing view. **Interfaces**, v. 4, n. 3, p. 28-36, 1974.

GAO, J. et al. Understanding online purchase decision making: The effects of unconscious thought, information quality, and information quantity. **Decision Support Systems**, v. 53, n. 4, p. 772-781, 2012.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIROTTI, R. Information overload? Tools for tactical decision making. **In Practice**, v. 29, n. 6, p. 364, 2007.

GLEICK, J. **A informação: uma história, uma teoria, uma enxurrada**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2013.

GOSWAMI, S. Analysing effects of information overload on decision quality in an online environment. **SAMVAD**, v. 9, p. 65-69, 2015.

GREEN, A. Information overload in healthcare management: How the READ Portal is helping healthcare managers. **Journal of the Canadian Health Libraries Association (JCHLA)**, v. 32, n. 3, p. 173-176, 2011.

HADAR, L.; SOOD, S. When knowledge is demotivating: Subjective knowledge and choice overload. **Psychological Science**, v. 25, n. 9, p. 1739-1747, 2014.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; Black, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; Black, W. C. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman Editora, 2009.

HAIR, J. F. *et al.* **Multivariate data analysis**. London: Prentice Hall, 1998.

HAMBRICK, D. C.; MASON, P. A. Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers. **Academy of Management Review**, v. 9, n. 2, p. 193-206, 1984.

HAWKINS, D.; LARSON, S.; CATON, B. Q. Information Science abstracts: tracking the literature of the Information Science. Part 2: A new taxonomy for Information Science. **Journal of the American Society for Information Science and Technology**, v. 58, n. 8, p. 771-781, jun. 2003.

HEADRICK, D. R. **When information came of age**. Nova York: Oxford University, 2000.

HEALEY, M. P.; HODGKINSON, G. Rethinking the philosophical and theoretical foundations of organizational neuroscience: a critical realist alternative. **Human Relations**, v. 67, p. 765-792, 2014.

HERBIG, P. A.; KRAMER, H. The effect of information overload on the innovation choice process. **Journal of Consumer Marketing**, v. 11, p. 45-54, 1994.

HILLS, T. T.; NOGUCHI, T.; GIBBERT, M. Information overload or search-amplified risk? Set size and order effects on decisions from experience. **Psychonomic Bulletin & Review**, v. 20, n. 5, p. 1023-1031, 2013.

HILTZ, S. R.; TUROFF, M. Structuring computer-mediated communication systems to avoid information overload. **Communications of the ACM**, v. 28, n. 7, p. 680-689, 1985.

ISELIN, E. R. The effects of information load and information diversity on decision quality in a structured decision task. **Accounting, Organizations and Society**, v. 13, n. 2, p. 147-164, 1988.

ITO, G.; SHIBATA, T.; TAKANO, Y. The Use of a Foreign Language Can Improve Decision Making Under Information Overload. **Proceedings of the Annual Meeting of the Cognitive Science Society**, v. 36, p. 3286, 2014.

JACOBY, J. Information load and decision quality: Some contested issues. **Journal of Marketing Research**, v. 14, n. 4, p. 569-573, 1977.

JACOBY, J. Perspectives on information overload. **Journal of Consumer Research**, v. 10, n. 4, p. 432-435, 1984.

JACOBY, J.; SPELLER, D. E.; KOHN, C. A. Brand choice behavior as a function of information load. **Journal of Marketing Research**, v. 11, n. 1, p. 63-69, 1974.

JENKINS, J. From data and measures to meaningful decisions: Designing useful information for senior managers and boards. **Information Design Journal**, v. 17, n. 3, p. 188-201, 2009.

KELLER, C.; SIEGRIST, M. The General confidence scale: coping with environmental uncertainty and threat. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 41, n. 9, p. 2200-2229, 2011.

KELLER, K. L.; STAELIN, R. Effects of quality and quantity of information on decision effectiveness. **Journal of Consumer Research**, v. 14, n. 2, p. 200-213, 1987.

KELTON, A. S.; PENNINGTON, R. R. Internet financial reporting: The effects of information presentation format and content differences on investor decision making. **Computers in Human Behavior**, v. 28, n. 4, p. 1178-1185, 2012.

KIDDER, L. H. (Org.) **Métodos de pesquisa nas relações sociais**: volume 1 – delineamentos da pesquisa. 4. ed. norte-americana. 2. ed. brasileira. São Paulo: EPU, 1987.

KOLFSCHOTEN, G. L.; BRAZIER, F. M. T. Cognitive load in collaboration: convergence. **Group Decision and Negotiation**, v. 22, n. 5, p. 975-996, 2013.

KRUGLANSKI, A. W.; GIGERENZER, G. Intuitive and deliberate judgments are based in common principles. **Psychological Review**, v.118, p. 97-109. 2011.

KUKSOV, D.; VILLAS-BOAS, J. Miguel. When more alternatives lead to less choice. **Marketing Science**, v. 29, n. 3, p. 507-524, 2010.

LE COADIC, Y. F. **A ciência da informação**. Tradução de Maria Yeda F. S. de Figueiredo Gomes, Brasília, DF: Briquet de Lemos, 1996.

LINKOV, I. *et al.* Using our brains to develop better policy. **Risk Analysis**, v. 32, n. 3, p. 374-380, 2012.

MALHOTRA, N. K. Information load and consumer decision making. **Journal of Consumer Research**, v. 8, n. 4, p. 419-430, 1982.

MATTAR, H. N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento**. 5. ed. vol. 1. São Paulo: Atlas. 1999.

McGEE, J.; PRUSAK, L. **Gerenciamento estratégico da informação: aumente a competitividade e a eficiência de sua empresa utilizando a informação como uma ferramenta estratégica**. Rio de Janeiro: Campus, 1994. p. 36-54.

MELO, T. M. FUCIDJI; J. R. Racionalidade limitada e a tomada de decisão em sistemas complexos. **Revista de Economia Política**, v.36, n. 3(144), p. 622-645, 2016.

MINTZBERG, H. RAISINGHANI, D.; THÉORÊT, A. The structure of unstructured decision processes. **Administrative Science Quarterly**, v. 21, p. 246-275, 1976.

MOGES, H. et al. Determining the use of data quality metadata (DQM) for decision making purposes and its impact on decision outcomes—An exploratory study. **Decision Support Systems**, v. 83, p. 32-46, 2016.

MULLER, T. E. Buyer response to variations in product information load. **Journal of Applied Psychology**, v. 69, n. 2, p. 300, 1984.

MURAYAMA, K. et al. When enough is not enough: Information overload and metacognitive decisions to stop studying information. **Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition**, v. 42, n. 6, p. 914, 2016.

NASCIMENTO, E. do; FIGUEIREDO, VLM de. WISC-III e WAIS-III: alterações nas versões originais americanas decorrentes das adaptações para uso no Brasil. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 15, n. 3, p. 603-612, 2002.

NEALE, M. A; NORTHCRAFT, G. B. Experience, expertise and decision bias in negotiation: The role of strategic conceptualization. In: SHEPPARD, M. B.; LEWICKI, R. **Research on Negotiation in Organization**. Greenwich, Conn: JAI Press, v.2, 1989.

NEILL, S. D. The dilemma of information overload: managing in the Information Society. In: NEILL, S. D. **Dilemmas in the study of Information: exploring the boundaries of Information Science**. Westport: Greenwood Press, 1992. p. 99-158.

O'REILLY, C. A. Autorização para utilização de instrumento utilizado na pesquisa Measuring organizational communication [mensagem pessoal], 2018. Mensagem recebida em 14/06/2018.

ORQUIN, J. L.; LOOSE, S. M. Attention and choice: a review on eye movements in decision making. **Acta Psychologica**, v. 144, p. 190-206, 2013.

OWEN, R. S. Clarifying the simple assumption of the information load

paradigm. **ACR North American Advances**, v. 19, p. 770-776, 1992.

PAGANI, R. N.; KOVALESKI, J. L.; RESENDE, L. M. Methodi Ordinatio: a proposed methodology to select and rank relevant scientific papers encompassing the impact factor, number of citation, and year of publication. **Scientrometrics**, v. 105, n. 3, p. 2109-213, 2015.

PASQUALI, L. **A ciência da mente: a psicologia à procura do objeto**. Brasília: Editor, 2008.

PASQUALI, L. **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

PAUL, S.; NAZARETH, D. L. Input information complexity, perceived time pressure, and information processing in GSS-based work groups: An experimental investigation using a decision schema to alleviate information overload conditions. **Decision Support Systems**, v. 49, n. 1, p. 31-40, 2010.

RIBEIRO, D. O.; FRANCELIN, M. M. A criatividade do excesso: efeitos da sobrecarga de informação sobre a Ciência da Informação. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v. 13, n. esp., p. 15-19, 2017.

RICHARSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBERTS, K. H.; O'REILLY, C. A. Measuring organizational communication. **Journal of Applied Psychology**, v. 59, n. 3, p. 321, 1974.

ROBBINS, S. P.; DECENZO, D. A. **Fundamentos de administração: conceitos e aplicações**. São Paulo: Saraiva, 2004.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROSEN, L.; SAMUEL, A. Conquering digital distraction. **Harvard Business Review**, v. 93, n. 6, p. 110-113, 2015.

ROSENBERG, D. Early Modern information overload. **Journal of the History of Ideas**, v. 64, n. 1, p. 1-9, jan., 2003.

SANTOS, L. P.; WAGNER, R. Processo decisório e tomada de decisão: um dualismo. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 15., 2007, Resende, RJ. **Anais...** Resende, RJ: SEGET, p. 1-15, 2007.

SCHNEIDER, S. C. Information overload: Causes and consequences. **Human Systems Management**, v. 7, n. 2, p. 143-153, 1987.

SCHRODER, H. M.; DRIVER, Michael J.; STREUFERT, Siegfried. **Human information processing: Individuals and groups functioning in complex social situations**. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1967.

SIMON, H. A. **A capacidade de decisão e de liderança**. Rio de Janeiro: Editora Fundo de Cultura, 1972.

SIMON, H. A. **Comportamento administrativo**: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas. Rio de Janeiro: FGV, 1979.

SHANNON, C. E.; WEAVER, W. **The mathematical theory of communication**. The Urbana, Illinois: University of Illinois Press, 1964.

SPARROW, P. Strategy and cognition: Understanding the role of management knowledge structures, organizational memory and information overload. **Creativity and Innovation Management**, v. 8, n. 2, p. 140-148, 1999.

STONIER, T. **Information and the internal structure of the universe**. An exploration into information physics. Berlin: Springer. 1990.

SWAIN, M. R.; HAKA, Susan F. Effects of information load on capital budgeting decisions. **Behavioral Research in Accounting**, v. 12, p. 171, 2000.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**, 6. ed. Needham Heights: Pearson, 2013.

TIDLINE, T. J. The mythology of information overload. **Library Trends**, v. 47, n. 3, p. 485-505, 1999. Disponível em:
<https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/8235/librarytrendsv47i3l_opt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 13 dez. 2017.

TOFFLER, A. **Future shock**. New York: Bantam, 1971.

TONETTO, L. M. *et al.* O papel das heurísticas no julgamento e na tomada de decisão sob incerteza. **Estudos de Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 181-189, 2006.

TUSHMAN, M. L.; NADLER, David A. Information processing as an integrating concept in organizational design. **Academy of Management Review**, v. 3, n. 3, p. 613-624, 1978.

VIEIRA, I. O. *et al.* Tradução e adaptação para o contexto brasileiro de um instrumento psicométrico que mede comunicação em ambiente organizacional. In: CONVIBRA ADMINISTRAÇÃO, 15., 2018, [on-line]. **Anais...** [on-line]: CONVIRA, 2018. Disponível em:
<http://www.convibra.org/upload/paper/2018/32/2018_32_15678.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2019.

VIEIRA, I. O.; RAZZOLINI FILHO, E. Estado do conhecimento sobre sobrecarga de informação na tomada de decisão em artigos científicos no período entre 2007 e 2016. In: ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS, 10, 2018, Campinas. **Resumos...** Campinas: GALOÁ, 2018. Disponível em: <<https://proceedings.science/egepe/trabalhos/estado-do->

conhecimento-sobre-sobrecarga-de-informacao-na-tomada-de-decisao-em-artigos-cientificos-no-periodo-entre-2007-> Acesso em: 25 set. 2018.

VROOM, V. H. **Gestão de pessoas, não de pessoal**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

WELLMON, C. **Organizing enlightenment**: information overload and the invention of the modern research university. Baltimore, Maryland: John Hopkins University Press, 2015.

WHEELER, P.; ARUNACHALAM, V. The effects of multimedia on cognitive aspects of decision-making. **International Journal of Accounting Information Systems**, v. 10, n. 2, p. 97-116, 2009.

WILTERMUTH, S. S.; NEALE, M. A. Too much information: The perils of nondiagnostic information in negotiations. **Journal of Applied Psychology**, v. 96, n. 1, p. 192, 2011.

WURMAN, R. S. **Ansiedade de informação 2**. São Paulo: Editora Cultura, 2005.

**APÊNDICE 1 – ARTIGOS PUBLICADOS SOBRE INFORMATION OVERLOAD E
DECISION-MAKING**

(continua)

Classificação	InOrdi	Autores/ ano	Título	Periódico	Resumo
1	258,00	Kuksov, D. and Villas- Boas, J. M. (2010)	When More Alternatives Lead to Less Choice	Marketing Choice	Demonstra que quando as alternativas oferecidas aos consumidores abrangem o espaço de preferência (como seria escolhido por uma empresa), os custos de pesquisa ou avaliação podem levar os consumidores a não procurar e não escolher se muitas ou muito poucas alternativas são oferecidas.
2	253,00	Chen, Y.- C., Shang, R. -A. and Kao, C. - Y. (2009)	The effects of information overload on consumers' subjective state towards buying decision in the internet shopping environment	Electronic Commerce Research & Application s Environme nt	Estuda a reavaliação da concepção da qualidade da decisão, do estado subjetivo para a decisão, e limiar de carga de informação. Os resultados indicam que a informação rica conduz a uma percepção da sobrecarga elevada da informação; e o último conduz os consumidores a um estado pior do assunto para a decisão.
3	192,00	Caniëls, M. C. J. and Bakens, R. J. J. M. (2012)	The effects of Project Management Information Systems on decision making in a multi project environment	Internationa l Journal of Project Managem ent	Estudo o efeito da tomada de decisões em um ambiente de projeto múltiplo. Usando a modelagem de equações estruturais, novas ideias foram adquiridas nessas relações complexas. Conclui que o uso de um sistema de informação de gerenciamento de projetos é vantajoso para os gerentes de projeto, enquanto não foram observados efeitos adversos devido a sobrecarga de projeto e informação.
4	149,00	Cheung, C. M. K., Xiao, B. S. and Liu, I. L. B. (2014)	Do actions speak louder than voices? The signaling role of social information cues in influencing consumer purchase decisions	Crowdsour cing and Social Networks Analysis	Examina empiricamente como indicações de informação social encontradas em comunidades sociais on-line, informações sociais baseadas em ações e informações sociais baseadas em opinião, podem influenciar as decisões de compra do consumidor. Conclui que as decisões de compra do consumidor são de fato influenciadas pelas dicas de informação social e que a informação social baseada em ação é mais influente do que a opinião baseada informação social.

APÊNDICE 1 – ARTIGOS PUBLICADOS SOBRE *INFORMATION OVERLOAD* E *DECISION-MAKING*

(continua)

Classificação	InOrdi	Autores/ ano	Título	Periódico	Resumo
5	139,00	Gao, J., Zhang, C. Wang, K. and Ba, S. (2012)	Understanding online purchase decision making: The effects of unconscious thought, information quality, and information quantity	Decision Support Systems	Examina os diferentes papéis da quantidade de informação, qualidade da informação e modo de pensamento na satisfação da decisão dos consumidores, na presença de muitas informações. Os resultados mostram que o pensamento inconsciente modera a relação entre a qualidade da informação e a satisfação do consumidor para sua tomada de decisão ao comprar produtos da experiência em linha.
6	139,00	Brown-Liburd, H., Issa, H. and Lombardi, D. (2015)	Behavioral Implications of Big Data's Impact on Audit Judgment and Decision Making and Future Research Directions	Accounting Horizons	Aborda as deficiências e limitações de processamento de informações que podem impedir o uso efetivo e a análise de Big Data em um ambiente de auditoria. Desenhando sobre a literatura de psicologia e auditoria, apresenta as implicações comportamentais que Big Datas tem sobre julgamento de auditoria, abordando as questões de sobrecarga de informação, a relevância da informação.
7	127,00	Fischer, P., Schulz-Hardt, S. and Frey, D. (2008)	Selective Exposure and Information Quantity: How Different Information Quantities Moderate Decision Makers' Preference for Consistent and Inconsistent Information	Journal of Personality & Social Psychology	Estuda a exposição seletiva à informação após decisões. Realiza testes e afirma que muitos encontraram uma preferência para a informação que é consistente com sua decisão prévia, enquanto outros encontraram uma preferência para a informação inconsistente. Conclui que diferentes quantidades de informação disponíveis moderaram estes resultados contraditórios.
8	111,00	Aljukhadar, M., Senecal, S. and Daoust, C.-E. (2012)	Using Recommendation Agents to Cope with Information Overload	International Journal of Electronic Commerce	Investiga a estratégia de decisão de um consumidor ao utilizar um agente de recomendação e o comportamento de reação do consumidor. Os resultados ajudam a explicar alguns resultados conflitantes na literatura de sobrecarga de informação e contribuem para a prática, destacando a importância das ferramentas de ajuda de decisão em ambientes de informação intensiva.

APÊNDICE 1 – ARTIGOS PUBLICADOS SOBRE *INFORMATION OVERLOAD* E *DECISION-MAKING*

(continua)

Classificação	InOrdi	Autores/ ano	Título	Periódico	Resumo
9	107,00	Fukukura, J., Ferguson, M. J. and Fujita, K. (2013)	Psychological distance can improve decision making under information overload via gist memory	Journal of Experimental Psychology: General	Trata da teoria do nível de interpretação (Trope & Liberman, 2010) e da teoria do Fuzzy-Trace (Brainerd & Reyna, 1993) para sugerir que se distanciar psicologicamente da sobrecarga de informação pode ser benéfico para a tomada de decisão. Demonstra que a relação entre a distância psicológica e o resultado da decisão é mediada pela memória.
10	107,00	Moges, H.-T., Vlasselaer, V. V., Lemahieu, W. and Baesens, B. (2016)	Determining the use of data quality metadata (DQM) for decision making purposes and its impact on decision outcomes -- An exploratory study	Decision Support Systems	Conduziu uma experiência para explorar o impacto de metadados DQM sobre os efeitos da decisão, para identificar diferentes grupos de decisores que se beneficiam de DQM e para explorar diferentes fatores que realçam ou dificultam seu uso. Conclui que DQM pode ter um impacto positivo sobre os resultados da decisão se estão associados a algumas características dos decisores, tais como um conhecimento de alta qualidade de dados.
11	107,00	Murayama, K. Blake, A. B., Kerr, T. and Castel, A. D. (2016)	metacognitive decisions to stop studying information	Learning, Memory, and Cognition	quantidade esmagadora — informações com a intenção de maximizar o desempenho da memória. Os resultados indicaram uma crença geral, falsa de que se pode lembrar um número maior de itens, quando se restringe a quantidade de materiais de aprendizagem.
12	106,00	Bettis-Outland, h. (2012)	Decision-making's impact on organizational learning and information overload	Journal of Business Research	Examina a tomada de decisões incrementais e abrangentes para entender os efeitos de diferentes tipos de tomada de decisões sobre aprendizado organizacional e sobrecarga de informações. Conclui que a tomada de decisões abrangente exige a consideração de todos os cenários possíveis e resultados potenciais, resultando em uma grande revisão das tradições e procedimentos dentro da organização.

APÊNDICE 1 – ARTIGOS PUBLICADOS SOBRE *INFORMATION OVERLOAD* E *DECISION-MAKING*

(continua)

Classificação	InOrdi	Autores/ ano	Título	Periódico	Resumo
13	100,00	Paul, S. and Nazareth, D.L. (2010)	Input information complexity, perceived time pressure, and information processing in GSS-based work groups: Na experimental investigation using a decision schema to alleviate information overload conditions	Decision Support Systems	Aborda a questão da complexidade do processamento de informações de colaboração, propõe e valida um modelo teórico em que o processamento de informações em grupos que utilizam sistemas de suporte de grupo (GSS) é moldado pela complexidade da informação. Conclui que a inclusão de um esquema de decisão que incorpore informações de nível agregado a partir do trabalho de grupos anteriores envolvidos em uma situação de decisão semelhante alivia a sobrecarga de informações, permitindo que os grupos processem número de informações complexas.
13	100,00	Paul, S. and Nazareth, D.L. (2010)	Input information complexity, perceived time pressure, and information processing in GSS-based work groups: Na experimental investigation using a decision schema to alleviate information overload conditions	Decision Support Systems	Aborda a questão da complexidade do processamento de informações de colaboração, propõe e valida um modelo teórico em que o processamento de informações em grupos que utilizam sistemas de suporte de grupo (GSS) é moldado pela complexidade da informação. Conclui que a inclusão de um esquema de decisão que incorpore informações de nível agregado a partir do trabalho de grupos anteriores envolvidos em uma situação de decisão semelhante alivia a sobrecarga de informações, permitindo que os grupos processem número de informações complexas.
14	97,00	Rosen, L. and Samuel, A. (2015)	Conquering digital distraction: two experts on managing the overload	Harvard Business Review	Afirma que muitas pessoas hoje consideram seus computadores, tablets e smartphones como indispensáveis, tanto profissional como pessoal. Adverte para o fato de que eles também podem ser perigosos. Conclui que gastar muito tempo em e-mail e mídia social reduz a sua produtividade e engajamento em casa e no trabalho.

APÊNDICE 1 – ARTIGOS PUBLICADOS SOBRE *INFORMATION OVERLOAD* E *DECISION-MAKING*

(continua)

Classificação	InOrdi	Autores/ Ano	Título	Periódico	Resumo
15	95,00	Goswami, S. (2015)	Analysing Effects of Information Overload on Decision Quality in an Online Environment	Journal of Management Research	Concentra-se em explicar os efeitos da "sobrecarga de informações" sobre a escolha e decisões de compra para diferentes buscas de produtos on-line.
16	94,01	Hadar, L. and Sood, S. (2014)	When knowledge is demotivating: Subjective knowledge and choice overload	Psychological Science	Propõe que o efeito do número de opções de escolha sobre a disponibilidade para a compra é moderado pelo conhecimento subjetivo das pessoas. Conclui que as pessoas que se sentem inexperientes em um determinado domínio estão especialmente dispostas a comprar quando mais opções de escolha estiverem disponíveis.
17	90,00	Hills, T., Noguchi, T. and Gibbert, M. (2013)	Information overload or search-amplified risk? Set size and order effects on decisions from experience	Psychonomic Bulletin & Review	Estuda como as mudanças na escolha influencia a busca da informação e as decisões subsequentes. Bem como se a sobrecarga de informação influencia o processamento de informações com conjuntos de maiores opções.
18	90,00	Kolfschoten, G. and Brazier, F. (2013)	Cognitive load & collaboration: Convergence	Group Decision & Negotiation	Apresenta um quadro para a avaliação da carga cognitiva durante os processos de colaboração e estratégias para lidar com a carga cognitiva na convergência. Conclui que a avaliação do quadro com peritos e com os participantes em um processo de convergência fornece os fundamentos para a reflexão sobre a utilização e suas implicações.
19	84,00	Kelton, A. S. and Pennington, R. R. (2012)	Internet financial reporting: The effects of information presentation format and content differences on investor decision making	Studia Psychologica	Examina o impacto individual e conjunto do formato de apresentação e conteúdo de informações sobre a tomada de decisão dos investidores não profissionais dentro do ambiente de relatórios financeiros da internet. Conclui que usuários de hiperlink usaram menos esforço na tarefa de investimento do que os usuários de informações baseadas em papel.

APÊNDICE 1 – ARTIGOS PUBLICADOS SOBRE *INFORMATION OVERLOAD* E *DECISION-MAKING*

(continua)

Classificação	InOrdi	Autores/ ano	Título	Periódico	Resumo
20	82,00	Baláz, V., Bacová, V., and Skriniar, P. (2014)	Experience and Information Search Patterns in Complex Decision Making	Computers in Human Behavior	Estuda como participantes com experiência financeira diferem dos sem experiência ao adquirir informações para escolha de produtos financeiros. Examina a quantidade e o índice da informação requisitadas por participantes em tarefas no modelo de decisão.
21	80,00	Ito, G., Shibata, T. and Takano, Y. (2014)	The use of a foreign language can improve decision making under information overload	Proceedings of the Cognitive Science Society	A pesquisa contrapõe o estudo de (Takano & Noda, 1993) ao concluir que o uso da língua estrangeira pode ser benéfico para a tomada de decisão sobrecarga de informação (quando se baseia em uma grande quantidade de informações) e que a língua estrangeira impôs a carga cognitiva mais pesada, e curiosamente, a magnitude desta carga previu o desempenho de tomada de decisão.
22	76,00	Karacapil ids, N., Tzagarak is, M. and Christodo ulou, S. (2013)	On a meaningful exploitation of machine and human reasoning to tackle data- intensive decision making	Intelligent Decision Technologies	Trata da questão do "dilúvio de dados" nas configurações contemporâneas de tomada de decisão. Conclui que uma plataforma inovadora permitindo que as partes interessadas sejam mais produtivas e se concentrem em atividades criativas.
23	68,00	Wiltermut h, S. S. and Neale, M. A. (2011)	Too much information: The perils of nondiagnostic information in negotitations	Journal of Applied Psychology	Esta pesquisa demonstra que possuir informações irrelevantes sobre uma negociação pode prejudicar a eficácia dos negociadores porque esse conhecimento impede o intercâmbio eficaz de informações.
24	54,00	Green, A. (2011)	How the information overload in healthcare management: READ Portal is helping healthcare mangers	Journal of the Canadian Health Libraries Association (JCHLA)	A pesquisa conclui que a sobrecarga de informação é uma séria ameaça à produtividade dos gestores de saúde. Apresenta um infomediário (http://www.Read.CHCM.UBC.ca) que está se esforçando para ajudar os gerentes de saúde superar os efeitos da sobrecarga de informação.

APÊNDICE 1 – ARTIGOS PUBLICADOS SOBRE *INFORMATION OVERLOAD* E *DECISION-MAKING*

(conclusão)

Classificação	InOrdi	Autores/ ano	Título	Periódico	Resumo
25	48,00	Wheeler, P. and Arunachalam, V. (2009)	The effects of multimedia on cognitive aspects of decision-making	International Journal of Accounting Information Systems	Examina como as apresentações multimídia afetam a tomada de decisões cognitivamente em vez de afetivamente. Conclui que os decisores estão relutantes em usar instruções externas, em vez de suas próprias regras internas.
26	35,00	Jenkins, J. (2009)	From data and measures to meaningful decisions: Designing useful information for senior managers and boards	Information Design Journal	Propõe uma abordagem alternativa, com base na antiga tradição da retórica e centrada na forma como o significado é construído e comunicado, abre novos horizontes para permitir que os decisores possam superar o problema da sobrecarga de informação e tomar boas decisões.
27	28,00	Epstein, B. J. (2007)	Information Overload Can Threaten Sound Decision-Making	CPA Journal	Apresenta conjunto de normas de informação financeira para pequenas e médias empresas como alternativa para extrair de normas como International Financial Reporting Standards (IFRS) um conjunto de requisitos para servir como fonte primária de orientação a essas empresas.
28	10,00	Girotti, R. (2007)	Information overload? Tools for tactical decision making	In Practice	Discute a criação de um ambiente que até recentemente não existia e os problemas que a sobrecarga informação gerou, sobretudo no que se relaciona a como interpretá-la e como utilizá-la. Conclui que o profissional deve saber que tipos de perguntas fazer e ter disciplina para não s

FONTE: VIEIRA E RAZZOLINI FILHO (2018).

**APÊNDICE 2 – INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO PARA CAPTURAR
SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO**

Instrumento Psicométrico para Capturar Sobrecarga de Informação na Tomada de Decisão		Objetivo da questão	Referências	
PARTE A	Algumas informações básicas sobre seu trabalho			
BLOCO 1 - Quantidade da Informação	QUAN1	Em relação a quantidade de informação que você recebe no trabalho, você diria que: É muito menos do que pode utilizar com eficiência 1 2 3 4 5 6 7 É muito mais do que pode utilizar com eficiência	Verificar Ilimitação na capacidade de processamento de informações	Herbig & Kramer (1994)
	QUAN2	Às vezes no trabalho você pode receber mais informação do que você eficientemente pode utilizar. Outras vezes, porém, você pode sentir que você não está recebendo toda a informação de que precisa. O quão frequentemente durante a semana você diria que você tem essa falta de informação? Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência	Verificar a quantidade de informação (informação necessária versus informação disponível)	Bawden (2001); Herbig & Kramer (1994); Jacoby, Speller e Kohn (1974); Jacoby (1977)(1984); Malhotra (1982); Scneider (1987); Tushman & Nadler (1978)
	QUAN3	O total de informação que você recebe em uma semana típica de trabalho é o suficiente para alcançar os requisitos de informação para tomar decisões no seu trabalho? Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência	Verificar a quantidade de informação (informação necessária versus informação disponível)	Bawden (2001); Herbig & Kramer (1994); Jacoby, Speller e Kohn (1974); Jacoby (1977)(1984); Malhotra (1982); Scneider (1987); Tushman & Nadler (1978)
		Para tomar decisões no trabalho, você diria que:		
	QUAN4	Eu uso fontes de informação distintas (disponíveis na organização). Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente	Verificar a diversidade da informação	Bawden (2001); Iselin (1988); Schroder <i>et al.</i>

		<p>Eu uso fontes de informação alternativas (não disponíveis na organização). Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente</p> <p>Eu uso fontes de informação não relacionadas entre si. Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente</p>		(1967)
BLOCO 2 - Complexidade da Informação		Quando você toma decisões no trabalho, você diria que:		
	COMP1	A informação é um conjunto de diversas coisas. Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente	Verificar a complexidade da informação	Schneider (1987)
BLOCO 3 - Intensidade da Informação	INT1	A carga de informação torna-se intensa por algum motivo. Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente	Verificar a intensidade da informação	Schneider (1987)
	INT2	Várias informações chegam ao mesmo tempo e isso determina que eu tome uma decisão urgente. Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente	Verificar a intensidade da informação	Schneider (1987)
BLOCO 4 - Incerteza da Informação	INC1	<p>Em algumas ocasiões você poderá ter tão pouca informação que você constantemente tem que lidar em tomar as melhores decisões possíveis relacionadas ao trabalho. Em uma semana típica de trabalho quantas vezes aproximadamente essa situação acontece?</p> <p>Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência</p>	Verificar a incerteza da informação	Schneider (1987); Tushman & Nadler (1978)
BLOCO 5 - Novidade da Informação	NOVI1	<p>Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem nenhum esquema para interpretação estabelecido, que você não sabe como essas informações se encaixam no seu trabalho?</p> <p>Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência</p>	Verificar a novidade da informação	Schneider (1987)
BLOCO 6 - Ambiguidade da Informação	AMB1	Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem significado pouco claro.	Verificar a ambiguidade da informação	Schneider (1987); Sparrow (1999)

	AMB2	Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência Com que frequência você toma decisões com base em informações que podem ser interpretadas de maneiras diferentes. Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência	Verificar a ambiguidade da informação	Schneider (1987); Sparrow (1999)
BLOCO 7 - Qualidade da Informação	QUAL1	Quando você recebe informação de superiores, subordinados e de colegas que estão no mesmo nível que você qual é o nível de precisão que elas têm? Pouco precisas 1 2 3 4 5 6 7 Muito precisas	Verificar a qualidade de informação	Schneider (1987)
PARTE B	Gostaríamos agora que você fornecesse informações sobre sua satisfação no trabalho. Como você se sente nas circunstâncias atuais de sua vida profissional em relação:			
BLOCO 8 – MOTIVAÇÃO	MOT 1	Ao espírito de colaboração dos seus colegas de trabalho: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
	MOT 2	Ao modo como seu chefe organiza o trabalho no seu setor: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
	MOT 3	Ao número de vezes que já foi promovido nesta empresa: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
	MOT 4	Às garantias que a empresa oferece a quem é promovido: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
	MOT 5	Ao seu salário comparado com o quanto você trabalha: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
	MOT 6	Ao tipo de amizades que seus colegas demonstram por você: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)

MOT 7	Ao grau de interesse que suas tarefas lhe despertam: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
MOT 8	Ao seu salário comparado com a sua capacidade profissional: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
MOT 9	Ao interesse do seu chefe pelo seu trabalho: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
MOT 10	À maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
MOT 11	À capacidade de seu trabalho lhe absorver: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
MOT 12	Ao seu salário comparado ao custo de vida: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
MOT 13	À oportunidade de fazer o tipo de trabalho que você faz: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
MOT 14	À maneira como você se relaciona com seus colegas de trabalho: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
MOT 15	À quantia em dinheiro que recebe ao final de cada mês: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
MOT 16	Às oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
MOT 17	À quantidade de amigos que você tem entre seus colegas de trabalho: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
MOT 18	Ao entendimento entre você e seu chefe: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)

	MOT 19	Ao tempo que você tem de esperar por uma promoção nesta empresa: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
	MOT 20	Ao seu salário comparado com os seus esforços no trabalho: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
	MOT 21	À maneira como seu chefe lhe trata: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
	MOT 22	À variedade de tarefas que realiza: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
	MOT 23	À confiança que você pode ter em seus colegas de trabalho: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
	MOT 24	À capacidade profissional de seu chefe: Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito	Verificar motivação, atitude e satisfação	Muller (1984); Vroom (1997)
BLOCO 9 - FATORES PESSOAIS DO TOMADOR DE DECISÃO	FP1	Qual sua autodesignação de gênero? Feminino Masculino Fluído Não Binário Não desejo responder	Identificar traços pessoais	Owen (1992); Hiltz & Turoff (1985); Swain & Haka (2000)
	FP2	Você nasceu em que ano?	Identificar idade	Owen (1992); Hiltz & Turoff (1985); Swain & Haka (2000)
	FP3	Qual sua pós-graduação? Doutorado Mestrado Especialização	Identificar experiência e habilidade	Owen (1992); Hiltz & Turoff (1985); Swain & Haka (2000)
	FP4	Seu curso de pós-graduação é em: Administração Contabilidade Desenvolvimento Econômico Gestão da Informação Políticas Públicas	Identificar experiência e habilidade	Owen (1992); Hiltz & Turoff (1985); Swain & Haka (2000)

	FP5	Em que ano você ingressou no mercado de trabalho? Considere todos os trabalhos que já teve sejam eles fixos e temporários, com carteira assinada e sem registro na carteira etc.	Identificar experiência e habilidade	Owen (1992); Hiltz & Turoff (1985); Swain & Haka (2000)
--	-----	--	--------------------------------------	---

APÊNDICE 3 – INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO PARA CAPTURAR SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO

ESTUDO SOBRE A QUANTIDADE DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Os pesquisadores Prof. Dr. Edelvino Razzolini Filho e mestrando Icaro de Oliveira Vieira da Universidade Federal do Paraná convidam você a responder as questões a seguir. Você irá levar aproximadamente 10 minutos para responder todo o questionário.

As respostas serão confidenciais e, caso qualquer informação seja divulgada em relatório ou publicação, isto será feito sob forma codificada, para que a sua identidade seja preservada e seja mantida a confidencialidade.

Responda todas as questões levando em consideração suas experiências vivenciadas em emprego atual ou anteriores e considerando seu comportamento em uma semana típica de trabalho.

Assinale apenas uma alternativa para cada pergunta, ou seja, a que melhor expressa o que você pensa ou sente em relação ao que é perguntado.

Para cada questão, você deve escolher um número de 1 a 7, quanto mais próximo de 7 você executa todos os comportamentos da questão e quanto mais perto de 1 você não executa.

Em primeiro lugar, gostaríamos de obter algumas informações básicas sobre seu trabalho.

Q1 – Em relação a quantidade de informação que você recebe no trabalho, você diria que:

É muito menos do que pode utilizar com eficiência 1 2 3 4 5 6 7 É muito mais do que pode utilizar com eficiência

Q2 – Às vezes no trabalho você pode receber mais informação do que você eficientemente pode utilizar.

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q3 – O total de informação que você recebe em uma semana típica de trabalho é o suficiente para alcançar os requisitos de informação para tomar decisões no seu trabalho.

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Para tomar decisões no trabalho, você diria que:

Q4 – Eu uso fontes de informação distintas (disponíveis na organização).

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q5 – Eu uso fontes de informação alternativas (não disponíveis na organização).

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q6 – Eu uso fontes de informação não relacionadas entre si.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Quando você toma decisões no trabalho, você diria que:

Q7 – A informação é um conjunto de diversas coisas.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q8 – A carga de informação torna-se intensa por algum motivo.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q9 – Várias informações chegam ao mesmo tempo e isso determina que eu tome uma decisão urgente.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q10 – Em algumas ocasiões você poderá ter tão pouca informação que você constantemente tem que lidar em tomar as melhores decisões possíveis relacionadas ao trabalho. Em uma semana típica de trabalho quantas vezes aproximadamente essa situação acontece?

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q11 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem nenhum esquema para interpretação estabelecido, que você não sabe como essas informações se encaixam no seu trabalho?

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q12 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem significado pouco claro:

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q13 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que podem ser interpretadas de maneiras diferentes.

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q14 – Quando você recebe informação de superiores, subordinados e de colegas que estão no mesmo nível hierárquico que você qual é o nível de precisão que elas têm?

Pouco precisas 1 2 3 4 5 6 7 Muito precisas

Q15 – Marque o emoji que melhor expressa como você se sente sobre a comunicação em geral no seu trabalho, incluindo a quantidade de informação que recebe, contatos com superiores e outros, a precisão da informação disponível



Gostaríamos agora que você fornecesse informações sobre sua satisfação no trabalho.

Como você se sente nas circunstâncias atuais de sua vida profissional em relação:

Q16 – Ao espírito de colaboração dos seus colegas de trabalho.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q17 – Ao modo como seu chefe organiza o trabalho no seu setor.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q18 – Ao número de vezes que já foi promovido nesta empresa.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q19 – Às garantias que a empresa oferece a quem é promovido.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q20 – Ao seu salário comparado com o quanto você trabalha.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q21 – Ao tipo de amizades que seus colegas demonstram por você.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q22 – Ao grau de interesse que suas tarefas lhe despertam.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q23 – Ao seu salário comparado com a sua capacidade profissional.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q24 – Ao interesse do seu chefe pelo seu trabalho.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

- Q25 – À maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q26 – À capacidade de seu trabalho lhe absorver.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q27 – Ao seu trabalho comparado ao custo de vida.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q28 – À oportunidade de fazer o tipo de trabalho que você faz.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q29 – À maneira como você se relaciona com seus colegas de trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q30 – À quantia em dinheiro que recebe ao final de cada mês.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q31 – Às oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q32 – À quantidade de amigos que você tem entre seus colegas de trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q33 – Ao entendimento entre você e seu chefe.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q34 – Ao tempo que você tem de esperar por uma promoção nesta empresa.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q35 – Ao seu salário comparado com os seus esforços no trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q36 – À maneira como seu chefe lhe trata.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q37 – À variedade de tarefas que realiza.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q38 – À confiança que você pode ter em seus colegas de trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q39 – À capacidade profissional de seu chefe.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Para finalizar...

Q40 – Qual sua autodesignação de gênero?

Feminino

Masculino

Fluído

Não Binário

Não desejo responder

Q41 – Você nasceu em que ano?

Q42 – Qual sua pós-graduação?

Doutorado

Mestrado

Especialização

Q43 – Seu curso de pós-graduação é em:

Administração

Contabilidade

Desenvolvimento Econômico

Gestão da Informação
Políticas Públicas

Q44 – Em que ano você ingressou no mercado de trabalho? Considere os trabalhos fixo e temporários ou sem carteira assinada.

Nome completo:

Telefone:

Data:

Muito obrigado pela sua participação nesse estudo.

Caso você deseje receber o resultado da pesquisa, escreva seu e-mail aqui:

Para esclarecer qualquer dúvida, por favor entre em contato pelo e-mail icaroassistentepeessoal@gmail.com.

APÊNDICE 4 – QUESTIONÁRIO PARA CAPTURAR SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO

ESTUDO SOBRE A QUANTIDADE DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Os pesquisadores Prof. Dr. Edelvino Razzolini Filho e mestrando Icaro de Oliveira Vieira da Universidade Federal do Paraná convidam você a responder as questões a seguir. Você irá levar aproximadamente 10 minutos para responder todo o questionário.

As respostas serão confidenciais e, caso qualquer informação seja divulgada em relatório ou publicação, isto será feito sob forma codificada, para que a sua identidade seja preservada e seja mantida a confidencialidade.

Responda todas as questões levando em consideração suas experiências vivenciadas em emprego atual ou anteriores e considerando seu comportamento em uma semana típica de trabalho.

Assinale apenas uma alternativa para cada pergunta, ou seja, a que melhor expressa o que você pensa ou sente em relação ao que é perguntado.

Para cada questão, você deve escolher um número de 1 a 7, quanto mais próximo de 7 você executa todos os comportamentos da questão e quanto mais perto de 1 você não executa.

Em primeiro lugar, gostaríamos de obter algumas informações básicas sobre seu trabalho.

Q1 – Em relação a quantidade de informação que você recebe no trabalho, você diria que:

É muito menos do que pode utilizar com eficiência 1 2 3 4 5 6 7 É muito mais do que pode utilizar com eficiência

Q2 – Às vezes no trabalho você pode receber mais informação do que você eficientemente pode utilizar.

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q3 – O total de informação que você recebe em uma semana típica de trabalho é o suficiente para alcançar os requisitos de informação para tomar decisões no seu trabalho.

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Para tomar decisões no trabalho, você diria que:

Q4 – Eu uso fontes de informação distintas (disponíveis na organização).

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q5 – Eu uso fontes de informação alternativas (não disponíveis na organização).

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q6 – Eu uso fontes de informação não relacionadas entre si.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Quando você toma decisões no trabalho, você diria que:

Q7 – A informação é um conjunto de diversas coisas.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q8 – A carga de informação torna-se intensa por algum motivo.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q9 – Várias informações chegam ao mesmo tempo e isso determina que eu tome uma decisão urgente.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q10 – Em algumas ocasiões você poderá ter tão pouca informação que você constantemente tem que lidar em tomar as melhores decisões possíveis relacionadas ao trabalho. Em uma semana típica de trabalho quantas vezes aproximadamente essa situação acontece?

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q11 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem nenhum esquema para interpretação estabelecido, que você não sabe como essas informações se encaixam no seu trabalho?

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q12 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem significado pouco claro:

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q13 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que podem ser interpretadas de maneiras diferentes.

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q14 – Quando você recebe informação de superiores, subordinados e de colegas que estão no mesmo nível hierárquico que você qual é o nível de precisão que elas têm?

Pouco precisas 1 2 3 4 5 6 7 Muito precisas

Q15 – Marque o emoji que melhor expressa como você se sente sobre a comunicação em geral no seu trabalho, incluindo a quantidade de informação que recebe, contatos com superiores e outros, a precisão da informação disponível



Gostaríamos agora que você fornecesse informações sobre sua satisfação no trabalho.

Como você se sente nas circunstâncias atuais de sua vida profissional em relação:

Q16 – Ao espírito de colaboração dos seus colegas de trabalho.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q17 – Ao modo como seu chefe organiza o trabalho no seu setor.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q18 – Ao número de vezes que já foi promovido nesta empresa.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q19 – Às garantias que a empresa oferece a quem é promovido.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q20 – Ao seu salário comparado com o quanto você trabalha.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q21 – Ao tipo de amizades que seus colegas demonstram por você.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q22 – Ao grau de interesse que suas tarefas lhe despertam.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q23 – Ao seu salário comparado com a sua capacidade profissional.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q24 – Ao interesse do seu chefe pelo seu trabalho.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

- Q25 – À maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q26 – À capacidade de seu trabalho lhe absorver.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q27 – Ao seu trabalho comparado ao custo de vida.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q28 – À oportunidade de fazer o tipo de trabalho que você faz.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q29 – À maneira como você se relaciona com seus colegas de trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q30 – À quantia em dinheiro que recebe ao final de cada mês.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q31 – Às oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q32 – À quantidade de amigos que você tem entre seus colegas de trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q33 – Ao entendimento entre você e seu chefe.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q34 – Ao tempo que você tem de esperar por uma promoção nesta empresa.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q35 – Ao seu salário comparado com os seus esforços no trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q36 – À maneira como seu chefe lhe trata.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q37 – À variedade de tarefas que realiza.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q38 – À confiança que você pode ter em seus colegas de trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q39 – À capacidade profissional de seu chefe.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Para finalizar...

Q40 – Qual sua autodesignação de gênero?

Feminino

Masculino

Fluído

Não Binário

Não desejo responder

Q41 – Você nasceu em que ano?

Q42 – Qual sua pós-graduação?

Doutorado

Mestrado

Especialização

Q43 – Seu curso de pós-graduação é em:

Administração

Contabilidade

Desenvolvimento Econômico

Gestão da Informação
Políticas Públicas

Q44 – Em que ano você ingressou no mercado de trabalho? Considere os trabalhos fixo e temporários ou sem carteira assinada.

Nome completo:

Telefone:

Data:

Muito obrigado pela sua participação nesse estudo.

Caso você deseje receber o resultado da pesquisa, escreva seu e-mail aqui:

Para esclarecer qualquer dúvida, por favor entre em contato pelo e-mail icaroassistentepeessoal@gmail.com.

**APÊNDICE 5 – INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO PARA CAPTURAR
SOBRECARGA DE INFORMAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO EM AMBIENTE
ORGANIZACIONAL**

Gostaríamos de obter algumas informações básicas sobre seu trabalho.

Q1 – Às vezes no trabalho você pode receber mais informação do que você eficientemente pode utilizar.

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q2 – Eu uso fontes de informação alternativas (não disponíveis na organização).

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Q3 – Eu uso fontes de informação não relacionadas entre si.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

Quando você toma decisões no trabalho, você diria que:

Q4 – Em algumas ocasiões você poderá ter tão pouca informação que você constantemente tem que lidar em tomar as melhores decisões possíveis relacionadas ao trabalho. Em uma semana típica de trabalho quantas vezes aproximadamente essa situação acontece?

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q5 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem nenhum esquema para interpretação estabelecido, que você não sabe como essas informações se encaixam no seu trabalho?

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q6 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que possuem significado pouco claro:

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Q7 – Com que frequência você toma decisões com base em informações que podem ser interpretadas de maneiras diferentes.

Pouca frequência 1 2 3 4 5 6 7 Muita frequência

Gostaríamos agora que você fornecesse informações sobre sua satisfação no trabalho.

Como você se sente nas circunstâncias atuais de sua vida profissional em relação:

Q8 – Ao espírito de colaboração dos seus colegas de trabalho.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q9 – Ao modo como seu chefe organiza o trabalho no seu setor.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q10 – Ao número de vezes que já foi promovido nesta empresa.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q11 – Às garantias que a empresa oferece a quem é promovido.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q12 – Ao seu salário comparado com o quanto você trabalha.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q13 – Ao tipo de amizades que seus colegas demonstram por você.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Q14 – Ao grau de interesse que suas tarefas lhe despertam.

Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

- Q15 – Ao seu salário comparado com a sua capacidade profissional.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q16 – Ao interesse do seu chefe pelo seu trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q17 – À maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q18 – À capacidade de seu trabalho lhe absorver.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q19 – Ao seu trabalho comparado ao custo de vida.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q20 – À oportunidade de fazer o tipo de trabalho que você faz.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q21 – À maneira como você se relaciona com seus colegas de trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q22 – À quantia em dinheiro que recebe ao final de cada mês.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q23 – Às oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q24 – À quantidade de amigos que você tem entre seus colegas de trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q25 – Ao entendimento entre você e seu chefe.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q26 – Ao tempo que você tem de esperar por uma promoção nesta empresa.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q27 – Ao seu salário comparado com os seus esforços no trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q28 – À maneira como seu chefe lhe trata.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q29 – À variedade de tarefas que realiza.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q30 – À confiança que você pode ter em seus colegas de trabalho.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito
- Q31 – À capacidade profissional de seu chefe.
Pouco satisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Muito satisfeito

Para finalizar...

Q32 – Qual sua autodesignação de gênero?

Feminino

Masculino

Fluído

Não Binário

Não desejo responder

Q33 – Você nasceu em que ano?

Q34 – Qual sua pós-graduação?

Doutorado

Mestrado

Especialização

Q35 – Seu curso de pós-graduação é em:

Administração
Contabilidade
Desenvolvimento Econômico
Gestão da Informação
Políticas Públicas

Q36 – Em que ano você ingressou no mercado de trabalho? Considere os trabalhos fixo e temporários ou sem carteira assinada.

Nome completo:

Telefone:

Data:

Muito obrigado pela sua participação nesse estudo.

Caso você deseje receber o resultado da pesquisa, escreva seu e-mail aqui:

Para esclarecer qualquer dúvida, por favor entre em contato pelo e-mail icaroassistentepeessoal@gmail.com.

ANEXO 1 - AUTORIZAÇÃO DO AUTOR PARA UTILIZAÇÃO DE INSTRUMENTO DE PESQUISA

Re: [Charles A. O'Reilly] I would like to obtain your authorization to use your research instrument entitled "Measuring Organizational Communication" (1974)

Caixa de entrada

Charles O'Reilly <coreilly@stanford.edu> 14 de jun de 2018 17:12

para eu

inglês português Traduzir mensagem

Desativar para: inglês

Hi Icaro:

Everything is in the public domain, so you are completely free to use anything from the study.

Good luck on your research.

Best Regards

Charles

On Thu, Jun 14, 2018 at 12:09 PM, <VIEIRA@ded-1528.prod.hosting.acquia.com> wrote:

This email was sent using a contact form at <http://gsb.stanford.edu>. referred from: faculty-research/faculty/charles-oreilly

Hello Dear Professor Dr. O'Reilly. My name is Icaro Vieira and I develop Master's research at the Federal University of Paraná in Brazil under the guidance of Prof. Dr. Razzolini Filho whose title is Information overload in decision making: Validation of scales and their relationship with the need to the manager's cognition. I would like to obtain your authorization to use your research instrument entitled "Measuring Organizational Communication" (1974). If you authorize the use of it, I would be kind enough to send you the full version of the document. Since I thank you very much for your attention. Best regards, Icaro Vieira

--

Charles A. O'Reilly III
Frank E. Buck Professor of Management
Graduate School of Business
Stanford University
Tel: (650) 725 2110