

COMO O TIPO DE GESTÃO INFLUENCIA NO COMPORTAMENTO DO FUNCIONÁRIO

RESUMO

O modelo de gestão tem grande influência no comportamento dos funcionários, pois dependendo do tipo da mesma, o trabalhador fica desmotivado a atingir os seus objetivos profissionais e, principalmente, os objetivos e metas da empresa. De acordo com a Teoria das Relações Humanas, Chiavenato (2011) o fator psicológico possui relevante importância na produção e desempenho do colaborador. Elton Mayo chegou à essa conclusão após a experiência de Hawthorne, realizada em 1927. (MAYO, 1927). Outra contribuição dessa experiência foi que as pessoas possuem a tendência de ajustar seu comportamento para se integrar aos grupos ou equipes e, quanto maior for a integração, maior será a produção.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Administração, Teoria das Relações Humanas, Recursos Humanos.

1. INTRODUÇÃO

A experiência de Hawthorne, feita por Elton Mayo, aborda sobre a influência de um superior que, com sua presença e pressão, modificam o comportamento dos colaboradores e, como consequência, o seu desempenho. Portanto, fica evidente que o tipo de gestão da liderança irá interferir na eficiência do comportamento do funcionário.

Focalizando os aspectos políticos e práticos do comportamento e da motivação humana, é notável que estes influenciam de forma clara no sistema organizacional, pois para a Teoria Comportamental, Chiavenato (2011), não é somente o administrador que tomam as decisões, todas as pessoas estão, frequentemente, tomando decisões. Por isso, quando líderes e seguidores se elevam à níveis superiores, transcendendo os seus limites e interesses próprios, em busca do bem comum, cria-se uma consciência de prioridades, visto que, existe uma interdependência entre as partes para a conquista dos objetivos organizacionais e, segundo Chiavenato (2010) as pessoas passam a maior parte do seu tempo trabalhando, dependendo dele para sua subsistência e o seu sucesso pessoal, dessa forma, fica claro que as pessoas dependem das organizações e as organizações dependem das pessoas para atingir os objetivos organizacionais e pessoais.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Se torna importante verificar as teorias de Elton Mayo e Abraham Maslow, Hawthorne e Hierarquia de Necessidades, respectivamente, inclusas na Teoria das Relações Humanas, Chiavenato (2011). Além TRH, existem, também, as Decorrências da TRH, onde fica exposto os tipos de Liderança. Além destas, o livro de Chiavenato aborda sobre o tema Comportamental, sendo, portanto, mais um caminho a ser seguido e estudado para a pesquisa sobre Como o Tipo de Gestão Influencia no Comportamento do Funcionário.

Fica claro que, o Livro “Teoria Geral da Administração” de Chiavenato, possui grande arcabouço para estruturar uma pesquisa científica, com teorias e experimentos conclusivos que nos mostram a importância e a evolução das organizações e seus aspectos inerentes em nossa sociedade. Evolução esta que, se inicia com Taylor e Fayol estudando a estrutura e as tarefas dentro das organizações, posteriormente mudando o foco da Abordagem Clássica para uma Abordagem Humanística, ou melhor, do mecanicismo para a humanização. Após esse período, possui grande relevância para esta pesquisa, a Abordagem Comportamental. Por fim, a literatura culmina em uma Abordagem Contingencial, onde a flexibilidade é a referência, sendo uma opção de estudo para uma melhor definição da gestão para os dias vindouros.

3. METODOLOGIA

Foi utilizado uma revisão bibliográfica com aspectos interpretativos e objetivistas, com o intuito de abranger maior campo de estudo. Utilizando os parâmetros já mencionados como satisfação do funcionário, produtividade/eficiência e eficácia dentro de uma gestão autocrática ou democrática. Seguindo uma ideia onde o nível de satisfação será verificado de acordo com a Hierarquia das Necessidades de Maslow:

a) Necessidades fisiológicas: Necessidade de horários flexíveis, conforto físico, intervalos de trabalho; b) Necessidades de segurança: São aquelas que estão vinculadas com as necessidades de sentir-se seguros, estabilidade no emprego, boa remuneração, condições seguras de trabalho; c) Necessidades sociais: São necessidades de manter relações humanas com harmonia, conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis; d) Necessidades de estima: Responsabilidade pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, feedback.; e) Necessidades de autorrealização: Desafios no trabalho, necessidade de influenciar nas decisões, autonomia.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O administrador deve conhecer as pessoas para saber conduzi-las a atingir os objetivos da organização de forma eficiente e eficaz, a fim de evitar conflitos, causar situações desfavoráveis ou desagradáveis aos funcionários, de maneira que eles colaborem com o ambiente organizacional de forma voluntária e com satisfação, e não apenas pela pressão do seu gestor. Para tanto, foi delineada a hipótese, com base na literatura de Chiavenato, de que o papel do gestor em sua função de liderança influencia diretamente no desempenho do funcionário de sua responsabilidade.

Uma liderança autoritária e que atua de forma a supervisionar, o tempo todo o trabalho de seus subordinados, pressionando-os, impacta negativamente na produtividade e reduz o desempenho. Por outro lado, uma liderança que atua de forma flexível e democrática, permite aos funcionários atuar de forma mais criativa e com liberdade, aumentando assim, sua produtividade e satisfação pessoal.

5. CONCLUSÃO

Portanto, esta pesquisa busca uma gestão adequada, pois além de enxergar potencial numa área que está em crescente ascensão, visa, também, diminuir problemas que afetam as organizações de forma holística. Mais do que isso, afetam o grande ativo das organizações: o ser humano. Ativo este que é o coração da empresa e deve ser administrado com cuidado e excelência.

6. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria geral da administração, 9º edição. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa. 7ª ed. São Paulo: Manole, 2009.