

Revista de Administração de Empresas



All the contents of this journal, except where otherwise noted, is licensed under a Creative Commons Attribution License (CC BY 4.0). Fonte: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901980000200002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 nov. 2017.

REFERÊNCIA

HESKETH, José Luiz; CARNEIRO, Walnice M. Determinantes psicológicos do comportamento gerencial. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 19-23, abr./jun 1980. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901980000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 nov. 2017.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901980000200002>.

1. *Introdução;*
2. *Metodologia;*
3. *Resultados;*
4. *Conclusão e discussões.*

*José Luiz Hesketh***
*Walnice M. Carneiro****

DETERMINANTES PSICOLÓGICOS DO
 COMPORTAMENTO GERENCIAL*

1. INTRODUÇÃO

Os estudos de Kahn (7), Denmark e Guttentag (5), Korman (8) e Markus (10) mostram concordância em relação à idéia de que conceitos do eu determinam o comportamento do indivíduo, ou seja, as pessoas tendem a engajar-se em ações que mantêm a sua auto-imagem. Uma comparação entre esses estudos e a colocação de Berne (1), de que a posição existencial, definida como a maneira de sentir, pensar e perceber, em relação a si e aos outros, orienta e guia o comportamento humano, revela algumas semelhanças e alguns contrastes. A principal semelhança consiste em que tanto os primeiros como a segunda supõem a determinação do comportamento humano. Diferem, no entanto, na medida em que Kahn (7), Denmark e Guttentag (5), Korman (8) e Markus (10) limitem-se apenas à relação entre autoconceito e comportamento, enquanto que Berne (1) propõe que não apenas o autoconceito, mas sim a sua interação com o heteroconceito é que determina o desempenho humano.

Analisando as formulações de Berger (2) sobre o conceito de expectativa, definido como a conceitualização do indivíduo, a respeito de sua habilidade e dos outros na solução de problemas, vê-se que em suas observações ele sugere que à medida que os participantes de um grupo, trabalhando em uma tarefa, formulam expectativas a respeito de seus próprios comportamentos e dos outros membros, estas passam a influenciar o desempenho do grupo. Retornando à colocação de Berne (1), a respeito da influência da posição existencial do indivíduo sobre o seu comportamento, é possível ver-se que ela se assemelha às observações de Berger (2): os dois conceitos, posição existencial e expectativa, são definidos com base em dois componentes, percepção do eu e percepção dos outros; além disso, acredita-se que estes dois componentes e sua interação influenciam e determinam o comportamento do indivíduo. A distinção entre os conceitos de expectativa e posição existencial é que enquanto o primeiro se refere a uma situação específica, uma determinada tarefa, o segundo é mais abrangente e estável, refletindo uma predisposição relativamente permanente.

Porter e Ghiselli (11) comparando, através de um questionário de autodescrição, gerentes de nível hierárquico superior, com gerentes de nível hierárquico intermediário, verificaram que estes dois níveis de gerentes se diferenciavam, significativamente, em 21 dos 64 pares de adjetivos de instrumento. Uma análise desses adjetivos indica que os gerentes de nível hierárquico superior se viam como mais confiantes, empreendedores e audaciosos. Os gerentes de nível hierárquico intermediário, por seu turno, descreviam-se como mais cautelosos, atentos, deliberados e controlados.

Em outro estudo, Porter e Kaufman (12) utilizaram a escala elaborada por Ghiselli e Lodahl (1958), baseada nos 21 pares de objetivos considerados por Porter e Ghiselli (11) como capazes de diferenciar gerentes de nível superior e nível intermediário, para

*Este trabalho é parte de uma pesquisa mais ampla apresentada como dissertação de mestrado sob o título *Análise transacional: o conceito de posição existencial como uma alternativa para explicar o comportamento do líder*, defendida por Walnice M. Carneiro para obtenção do grau de mestre em ciências, área de psicologia, na Universidade de Brasília.

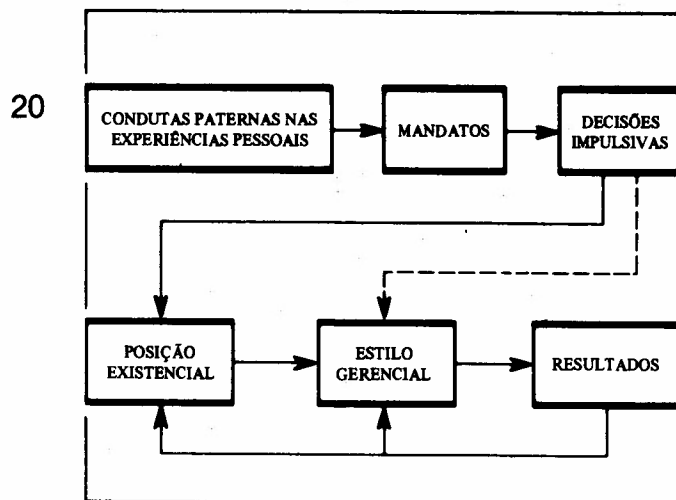
**Ph. D. Universidade de Brasília.
 ***M. SC. Universidade de Brasília.

aplicação numa amostra de 60 estudantes universitários. Seus resultados indicam que os escores obtidos pelos estudantes na escala estavam significativamente relacionados com os tipos de comportamentos que eles exibiram em situações de grupo. Portanto, os estudos de Porter e Ghiselli (11) e Porter e Kaufman (12) demonstraram nitidamente a possibilidade da predição do comportamento gerencial, através do uso de medidas de autopercepção dos gerentes.

Szeneszi (13) propõe em seu trabalho um modelo que, segundo ele, é uma tentativa para explicar o comportamento do líder, utilizando como referencial teórico as conceituações da análise transacional. Conforme pode ser visto através da representação gráfica do modelo, mostrada na figura 1, o estilo gerencial de um indivíduo tem como determinante mais direta a posição existencial, assumida pelo gerente. Os outros elementos do modelo, que constituem fontes de determinação anteriores à posição existencial, são derivados das formulações de Berne (1) e sua discussão foge aos propósitos deste trabalho.

Figura 1

Modelo do comportamento gerencial segundo Szeneszi (1976)



Matos (9) apresenta algumas considerações sobre as implicações da posição existencial do indivíduo, com respeito ao seu comportamento na situação de liderança no ambiente de trabalho. Segundo ele, o chefe do tipo OK/não-OK tenderá a ser um ditador, criando um ambiente onde apenas suas opiniões devem ser acatadas, sem discussão. No caso do chefe de tipo não-OK/OK, a atitude básica é de esquiva a insegura. Quando bem assessorado, este chefe poderá ser bem sucedido, com a condição de tomar suas decisões em grupo. Caso contrário, tenderá a ser ineficaz. O indivíduo de tipo OK/OK deverá, caso ocupe uma posição de chefia, ser o mais eficiente dos diversos tipos. Um chefe com esta posição existencial sobressai-se com facilidade, devido a suas atitudes e comportamentos adequados. Finalmente, com res-

peito à posição não-OK/não-OK, Matos acredita que dificilmente uma pessoa deste tipo chegará a ocupar uma posição de chefia em uma organização.

Resumindo, conforme se pode verificar através do que foi exposto acima, diversos estudos apontam para a possibilidade de que o desempenho gerencial seja determinado por características do indivíduo, especialmente em função do modo como ele se conceitua e como conceitua aos outros. Parece, portanto, plenamente justificável o propósito de testar-se hipóteses relativas a determinação do desempenho gerencial, tendo em vista a posição existencial do indivíduo, exercendo a função de gerente. Assim sendo, o objetivo básico deste trabalho é verificar a relação entre posição existencial e estilo gerencial e, subsequentemente, testar as seguintes hipóteses derivadas da literatura examinada: 1) gerentes de tipo OK/não-OK preferem um estilo gerencial centrado em si mesmos (centrado no gerente); 2) gerentes de tipo não-OK/OK preferem um estilo gerencial centrado nos funcionários; 3) gerentes de tipo OK/OK preferem um estilo gerencial descentralizado (participação democrática de todos); 4) não se encontram pessoas de tipo não-OK/não-OK em cargos de gerência.

2. METODOLOGIA

2.1 Definição das variáveis

A variável independente foi posição existencial dos gerentes. Esta variável podia se apresentar em quatro níveis diferentes, cada um representando um tipo de posição existencial: OK/OK, OK/não-OK, não-OK/OK e não-OK/não-OK. A variável dependente foi estilo gerencial. Esta variável podia se apresentar em três níveis distintos, cada um refletindo um estilo gerencial puro, conforme o modelo proposto por Tannenbaum e Schmidt (14): centrado no gerente, descentralizado e centrado nos funcionários.

2.2 Sujeitos e delineamento

A amostra deste estudo incluiu 105 gerentes de diferentes níveis hierárquicos, oriundos de seis organizações públicas do governo do Distrito Federal. Entre as principais características da amostra, pode-se mencionar a predominância de indivíduos do sexo masculino, idade média pouco acima de 37 anos, cerca de 50% do total, naturais da região Sudeste do Brasil e com tempo médio de serviço, na atual empresa, em torno de 10 anos e meio. O delineamento deste estudo, que é de tipo essencialmente correlacional, foi o de grupos de controle com uma variável independente, de quatro níveis, e uma variável dependente, de três níveis.

2.3 Instrumentos

A variável posição existencial foi medida através do questionário de Posição Existencial no Trabalho (PET), desenvolvido por Hesketh e Carneiro (3). Este instrumento consiste de duas partes: uma, para au-

topercepção, denominada direção-você e outra para heteropercepção, denominada direção-funcionários. A direção-você consiste de 38 objetivos, que representam nove dimensões: envolvimento, irresponsabilidade, capacidade de direção, dinamismo, egoísmo *versus* respeito, imaturidade *versus* flexibilidade, abertura, capacidade de análise e lealdade. A direção-funcionários inclui 34 itens e abrange cinco dimensões: envolvimento, deficiência, competência, indefinição de objetivos e capacidade de direção.

A variável estilo gerencial foi mensurada através do questionário de Avaliação de Estilos Gerenciais (AEG), elaborado e validado por Hesketh e Carneiro (4). Este instrumento é composto de 25 itens, cada um consistindo de uma situação relacionada com atividades típicas de chefia, onde são apresentadas três alternativas de resposta, correspondentes aos três estilos puros de liderança, conforme o modelo de Tannenbaum e Schmidt (14). Esta escala mede seis dimensões básicas: coordenação, centralização, estruturação, decisão, criatividade e resolução de conflitos.

2.4 Procedimento

Os instrumentos de medida foram distribuídos direta e pessoalmente aos elementos participantes do estudo, em seu próprio local de trabalho. Após um período de uma semana para o seu preenchimento, os questionários foram recolhidos.

Para a determinação da posição existencial dos elementos, é necessário o cômputo dos escores individuais nas duas direções, você e funcionários, e a sua comparação com os valores médios dessas duas escalas [Hesketh e Carneiro (3)].

Com relação ao estilo gerencial preferido pelo elemento foram obtidos um escore geral, mais seis escores parciais, cada um referente a um fator. Todos esses sete escores foram então transformados para uma escala de um a três, dividida em três faixas, onde cada uma representa um dos três estilos gerenciais puros [Hesketh e Carneiro (4)].

3. RESULTADOS

Utilizando-se pontos médios das direções você e funcionários foram então estabelecidas as faixas de escores para formação dos quatro grupos, referentes a cada uma das quatro posições existenciais. A tabela 1, vista logo a seguir, mostra a composição de cada grupo. Como pode ser visto na tabela, nenhum dos chefes participantes da pesquisa pode ser incluído nas posições não-OK/OK e não-OK/não-OK.

O tipo de tratamento estatístico aplicado aos resultados, através de processamento em computador, incluiu uma Anova entre os escores do AEG dos dois grupos, formados a partir das posições existenciais dos gerentes, a fim de verificar-se a relação entre posição existencial e estilo gerencial. Outras duas análises

Tabela 1

Posição existencial dos sujeitos do estudo

Grupo	P.E.	Faixa de escores	N.º de sujeitos
1.º	OK/OK	EGv > 58,74 e EGf > 18,69	87
2.º	OK/Não OK	EGv > 58,74 e EGf < 18,69	18
3.º	Não OK/OK	EGv < 58,74 e EGf > 18,69	-
4.º	Não OK/Não OK	EGv < 58,74 e EGf < 18,69	-

de variância foram executadas de modo a verificar a relação entre sexo e estilo gerencial, e a interação existente entre posição existencial e sexo, e seus efeitos sobre a variável estilo gerencial.

A tabela 2 mostra os resultados da análise da variância das diferenças dos escores no AEG dos dois grupos de posições existenciais, o dos chefes OK/OK e o dos chefes OK/não-OK. Esta análise foi feita em função de cada um dos fatores do AEG e, também, em relação a um escore global, obtido através da soma dos escores parciais, nos seis fatores.

Tabela 2

Análise da variância da diferença dos escores no AEG entre os sujeitos de posição existencial OK/OK e os sujeitos de posição existencial OK/Não OK

Variáveis	Fontes de variação	S Q	G L	M Q	F
Coordenação	Entre grupos	0,06	1	0,06	0,35
	Dentro dos grupos	16,46	103	0,16	-
Centralização	Entre grupos	0,00	1	0,00	0,01
	Dentro dos grupos	16,29	103	0,16	-
Estruturação	Entre grupos	0,10	1	0,10	1,15
	Dentro dos grupos	9,26	103	0,09	-
Decisão	Entre grupos	0,25	1	0,25	2,67
	Dentro dos grupos	9,55	103	0,09	-
Criatividade	Entre grupos	0,01	1	0,01	0,03
	Dentro dos grupos	14,29	103	0,14	-
Resolução de conflitos	Entre grupos	0,19	1	0,19	2,11
	Dentro dos grupos	9,32	103	0,09	-
Todos os fatores	Entre grupos	0,06	1	0,06	1,41
	Dentro dos grupos	4,36	103	0,04	-

Analisando os resultados dessa tabela, observa-se que os dois grupos não apresentaram diferenças significativas (nível $p < 0,05$), tanto no que diz respeito aos escores de cada um dos fatores AEG, quanto em relação ao escore global. Todos os Fs calculados encontram-se numa faixa onde $p < 0,05$. Isto significa dizer que os dois grupos de chefes não se diferenciam quanto ao tipo preferido de estilo gerencial.

No tocante à relação entre sexo e estilo gerencial preferido, algumas diferenças significativas foram encontradas. A tabela 3 apresenta os resultados da análise da variância da diferença dos escores no AEG dos grupos de chefes dos sexos masculino e feminino.

Esses dados indicam que apenas no fator resolução de conflitos os dois grupos separados, conforme o sexo, mostraram-se significativamente ($F = 4,73$, $p < 0,05$) diferentes. Analisando os escores médios

Tabela 3

Análise da variância da diferença dos escores do AEG, entre os elementos de sexo masculino e os de sexo feminino

Variáveis	Fontes de variação	SQ	GL	MQ	F
Coordenação	Entre grupos	0,36	1	0,36	2,32
	Dentro dos grupos	16,15	103	0,16	-
Centralização	Entre grupos	0,28	1	0,28	1,83
	Dentro dos grupos	16,01	103	0,16	-
Estruturação	Entre grupos	0,31	1	0,31	3,54
	Dentro dos grupos	9,05	103	0,09	-
Decisão	Entre grupos	0,35	1	0,35	3,91
	Dentro dos grupos	9,44	103	0,09	-
Criatividade	Entre grupos	0,01	1	0,01	0,04
	Dentro dos grupos	14,29	103	0,14	-
Resolução de conflitos	Entre grupos	0,42	1	0,42	4,73*
	Dentro dos grupos	9,10	103	0,09	-
Todos os fatores	Entre grupos	0,11	1	0,11	2,52
	Dentro dos grupos	4,32	103	0,04	-

22

Tabela 4

Análise da variância da diferença dos escores no AEG, interação entre sexo e a posição existencial

Variáveis	Fontes de variação	SQ	GL	MQ	F
Coordenação	Entre grupos	0,06	1	0,06	1,41
	Dentro dos grupos	4,36	103	0,04	-
Centralização	Entre grupos	0,09	1	0,09	0,60
	Dentro dos grupos	16,20	103	0,16	-
Estruturação	Entre grupos	0,00	1	0,00	0,00
	Dentro dos grupos	9,36	103	0,09	-
Decisão	Entre grupos	0,22	1	0,22	2,38
	Dentro dos grupos	9,58	103	0,09	-
Criatividade	Entre grupos	0,02	1	0,02	0,16
	Dentro dos grupos	14,27	103	0,14	-
Resolução de conflitos	Entre grupos	0,13	1	0,13	1,41
	Dentro dos grupos	9,39	103	0,09	-
Todos os fatores	Entre grupos	0,01	1	0,01	0,17
	Dentro dos grupos	4,41	103	0,04	-

dos dois grupos neste fator, observa-se uma tendência dos chefes de sexo masculino a centralizarem em si o processo de resolução de conflitos ($M = 1,67$). Por outro lado, os chefes de sexo feminino apresentam uma tendência a descentralizar a solução de conflitos em seus setores, isto é, apresentam uma preferência por um estilo mais participativo ($M = 1,81$). Vale ainda ressaltar que quanto ao fator decisão, embora o $F = 3,91$ não seja significativo ao nível 0,05, se aproximou bastante (precisaria chegar apenas a 3,94). Isto parece indicar uma certa tendência dos grupos em se diferenciarem quanto ao estilo gerencial preferido.

A tabela 4 contém os resultados da análise da variância das diferenças dos escores no AEG, em função da interação entre a variável sexo e a posição existencial. Esses resultados indicam que tanto nos fatores do AEG, como no escore global, não foram constatadas diferenças significativas determinadas pela interação entre sexo e a posição existencial.

4. CONCLUSÃO E DISCUSSÕES

Os resultados deste estudo confirmaram a hipótese de que não seriam encontradas pessoas com a posição existencial não-OK em cargos de chefia. Uma explicação plausível para este fenômeno está ligada às características básicas da pessoa que apresenta tal tipo de posição existencial. O indivíduo não-OK/não-OK vive desqualificando a si mesmo e aos outros, criando ao redor um clima de negativismo, inadequado para o autodesenvolvimento. Além disso, na medida em que as pessoas tendem a se comportar de modo a reforçar sua posição existencial [Berne, (1)], o indivíduo incompetente (não-OK/não-OK) dificilmente terá condições de sobressair-se em uma organização e, conseqüentemente, dificilmente será promovido para um cargo de supervisão ou chefia. E, se admitido para um cargo de liderança, dificilmente conseguirá sobreviver nele por muito tempo.

No tocante às outras três hipóteses, aquela que afirmava que os chefes OK/não-OK preferem um estilo gerencial centrado no gerente, e a outra que estabelecia que os chefes OK/OK preferem um estilo gerencial descentralizado, foram rejeitadas, porquanto os dados da análise da variância dos escores desses dois grupos provaram a ausência de diferenças significativas. Independente da posição existencial, ambos os grupos apresentaram uma relativa preferência pelo estilo gerencial descentralizado. Entretanto, essa preferência foi pequena e não foi estatisticamente significativa. Finalmente, com relação à hipótese referente à posição existencial não-OK/OK não foi possível testá-la, porquanto não foram encontrados, na amostra estudada, chefes com tal posição.

Uma maneira de contornar a falta de indivíduos representando as posições não-OK/OK e não-OK/não-OK, seria uma modificação nos critérios para determinação da posição existencial. Ao invés de se utilizar o ponto médio das escalas das duas direções, seria possível calcular o ponto médio das distri-

buições dos escores dos indivíduos da amostra, nas duas direções. Desta forma, talvez fosse possível assegurar a identificação de pessoas com as quatro posições existenciais. É uma questão de mudança de referencial. Enquanto o procedimento adotado considerou a escala de um a cinco como um elemento importante na determinação das auto e heteroavaliações, esse outro procedimento se basearia na situação relativa do indivíduo, em relação aos demais na amostra. Contudo, limitações de tempo impediram a exploração desta alternativa.

Os resultados sugerem a existência de um efeito de leniência, de sentido positivo, no preenchimento do quadro de questionário de posições existenciais. Ou seja, os chefes estudados tenderam a fazer auto-avaliação e heteroavaliação mais positivas do que seria esperável.

Existem, pelo menos, duas explicações plausíveis para isto. Em primeiro lugar, é provável que os indivíduos, ao preencherem o PET, usaram como base para suas respostas aquilo que consideram ideal, ao invés de se basearem no comportamento real tanto seu quanto de seus funcionários. Em segundo, um outro aspecto que pode ter influenciado as respostas dos chefes é um certo costume, que parece existir nas organizações brasileiras, de se julgar a atuação de um chefe como um reflexo do desempenho de seus subordinados. Ou seja, até que ponto a auto-avaliação dos chefes foi independente da heteroavaliação que fizeram de seus funcionários?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Berne, E. *Os jogos da vida*. 2. ed. Rio de Janeiro, Artenova, 1975.
2. Berger, J., Conner, T. L. & Fisek, M. H. *Expectation states theory: a theoretical research program*. Cambridge, Wintrop Publishers, Inc., 1974.
3. Hesketh, J. L. & Carneiro, W. M. *Desenvolvimento de um instrumento para medida do conceito de posição existencial no trabalho*.
4. Hesketh, J. L. & Carneiro, W. M. *Construção de um instrumento para identificação de estilos gerenciais*. No prelo.
5. Denmark, F. & Guttentag, M. Dissonance in self-concepts and educational concepts of college and noncollege oriented women. *Journal of Counseling Psychology*, 14: 113-5, 1967.
6. Ghiselli, E. E. The forced-choice technique in self-description, *Personel Psychology*, 7:201-8, 1954.
7. Kahn, R. L. Some recent findings in human relations research in industry. In: Swanson, G. E.; Newcomb, T. M. & Hartley, E. L. ed. *Readings in social psychology*. New York, Holt, Reinhart and Winston, 1952, p. 650-65.
8. Korman, K. A. Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54: 31-41, 1970.
9. Matos, R. A. *Análise transaccional aplicada ao trabalho*. Brasília, IDR, 1976.
10. Markus, H. Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(2): 63-78, 1977.
11. Porter, L. W. & Ghiselli, E. E. The self-perception of top and middle management personnel. *Personnel Psychology*, 10: 397-406, 1957.
12. Porter, L. W. & Kaufman, R. A. Relationship between a top-middle management self-description scale behavior in a group situation. *Journal of Applied Psychology*, 43(5): 345-8, 1959.
13. Szeneszi, G. V. Análise transaccional: além da descrição de estilos gerenciais. *Executivo*, v. 2, 1976.
14. Tannenbaum, R. & Schmidt, W. H. How to choose a leadership pattern. *Harvard Business Review*, mar-abr. 1958.