

Utilização da Escala de Grupo Organizacional (EGO) na análise da liderança em empresas familiares

Dóris Lieth Peçanha ^{*1}, Cibele Coury ².

1. Professora do Departamento de Psicologia – UFSCar, SP; *doris@ufscar.br

2. . Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção – UFSCar, SP

Palavras Chave: *liderança, empresa familiar, escala de grupo.*

Introdução

Influências psíquicas desajustadas de dirigentes organizacionais na definição de estratégias, nos processos decisórios, na estrutura da empresa e no estilo de comando, são percebidas, ou seja, a forma como os dirigentes agem refletem o tipo de organização sob seu comando” (BERGAMINI; TASSINARI, 2008). Na área organizacional, destaca-se a abordagem clínica indicando que muitos problemas em empreendimentos familiares são resultados de conflitos, desejos e fantasias dos membros da família, extravasados, involuntariamente, no contexto organizacional (KETS DE VRIES; CARLOCK & FLORENT-TREACY, 2009). A contribuição clínica suplanta modismos frequentemente encontrados no estudo do tema liderança. O interesse desta abordagem é na conduta, “...analisá-la é possibilitar que “apareça um sentido” que não é diretamente visível a um observador qualquer, nem a fortiori para o aspecto consciente da maioria dos indivíduos” (PEÇANHA, 2013, p. 465). A autora define liderança como “a influência exercida por um membro do grupo sobre os demais” (PEÇANHA, 2013, p.484) e refere-se à dinâmica da liderança estabelecendo conceitos que se relacionam com as definições encontradas no vasto histórico da literatura sobre o tema (COURY, 2014).

Resultados e Discussão

Participantes e Procedimento: Três empresas familiares de pequeno porte. Empresa A: do ramo químico dirigida por seis (6) membros da família. Os sócios proprietários possuem grau de parentesco (irmãos) e os familiares que atuam na organização eram: três irmãos filhos de um dos sócios e outros três irmãos do segundo sócio, eram, portanto, também primos entre si. Participaram do estudo os seis membros da família. Empresa B: do ramo gráfico dirigida por um casal. Participaram o casal e 5 funcionários dos 17 contratados. Um dos membros participantes era sobrinha do proprietário. Eles foram escolhidos pelos proprietários por desempenharem funções de liderança. Empresa C: da área da saúde dirigida por um filho que herdou a empresa do pai (propriedade e gestão). O pai, aposentado, não atuava na empresa. Participaram do estudo o proprietários e 2 dos 16 funcionários. Uma funcionária era responsável administrativa e a outra responsável técnica. Instrumentos: (1) Entrevista Organizacional Estruturada EOE (PEÇANHA, 2013) composta de seis tarefas, algumas de tipo “role-play”; (2) Escala de Grupo Organizacional (EGO) (PEÇANHA, 2013) organizada em categorias opostas e graduadas em um contínuo (tipo Likert), indo de um (1), dinâmica de equipe extremamente disfuncional, a cinco (5) funcionalidade máxima (em termos positivos, grau 5). As interações do grupo dirigente foram avaliadas neste estudo, exclusivamente em liderança, entre as 9 dimensões da EGO. Diário de Campo: instrumento caracterizado pelo registro de informações predominantemente informais, tais como comportamentos (olhares, gestos, tom de voz, expressões, entre outros), acontecimentos, hipóteses etc.

| Liderança | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|----------------|---|-----|---|---|-----|--------------|
| Indiferenciada | - | - | - | - | ABC | Diferenciada |
| Autocrática | - | ABC | - | - | - | Democrática |
| Permissiva | | | | | ABC | Situacional |
| Inadequada | - | ABC | - | - | - | Adequada |

Figura 1. Pontuação na Escala de Grupo Organizacional Observou-se que os escores das três empresas na escala EGO, na dimensão liderança foram iguais. Na empresa A, a liderança foi diferenciada e autocrática exercida pela filha mais velha do sócio também mais velho; na empresa B o membro masculino do casal proprietário mostrou influência e diretividade sobre os demais membros; e na C o proprietário (sexo masculino) foi quem comandou as respostas a EOE. Nas três empresas a liderança foi situacional, de acordo com o contexto. Entretanto, alguns membros pouco participaram da entrevista o que caracterizou uma liderança inadequada. Observou-se proporcionalidade inversa nos seguintes índices: quanto mais diferenciada, isto é, quanto maior a influência de um dos membros sobre os demais, mais autocrático fora o exercício da liderança. E, quanto mais situacional foi a liderança, mais inadequada ela apareceu no sentido de haver pouca ou quase nenhuma participação de alguns membros do grupo. Os achados foram sustentados pelas informações coletadas no diário de campo. Também similares foram as estruturas organizacionais dessas empresas, caracterizadas pela simplicidade e linearidade *up-down*

Conclusões

Os instrumentos mostraram-se válidos para auferir as características da liderança nas empresas estudadas. A similaridade nos resultados obtidos quanto à liderança indica a necessidade de aprofundamento no estudo da especificidade da pequena empresa e no papel do proprietário-fundador. Levanta-se a hipótese de que a estrutura organizacional pode interferir nas formas de liderança praticada. Portanto, recomenda-se a realização de pesquisa com amostra mais ampla de empresas familiares de pequeno porte a fim de responder a esta nova questão suscitada pela pesquisa.

Agradecimentos

À FAPESP pelo apoio à pesquisa.

BERGAMINI, C.W.; TASSINARI, R. Psicopatologia do Comportamento Organizacional: Organizações Desorganizadas, mas Produtivas. São Paulo. Ed. Cengage Learning, 2008.

COURY, C. Liderança e cultura organizacional: estudo de caso em uma empresa manufatureira de origem familiar. 2014. Dissertação (Mestrado em Economia, Organizações e Gestão do Conhecimento) - Escola de Engenharia de São Carlos, University of São Paulo, São Carlos, 2014. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/18/18157/tde-03122014-163140/>>. Acesso em: 2015-03-10.

KETS DE VRIES, M.F.R.K.; CARLOCK, R.S.; FLORENT-TREACY, E. A Empresa Familiar no Divã: uma perspectiva psicológica. Porto Alegre. Bookman. 2009.

PEÇANHA, D.L. Da família à empresa: metodologia para diagnóstico e intervenção sistêmico-psicodinâmica. Boletim-Academia Paulista de Psicologia, v. 33, n. 2, p. 465-486, 2013.