



O impacto da Psicologia da Genitura nas organizações

Maria Clara

Bacharelada em Ontopsicologia (AMF)
mmahlkeranoff@gmail.com

Resumo: De acordo com as teorias proferidas por Meneghetti e Adler, não somente nossa ordem de nascimento é que define nossa genitura, mas também o gênero tem seu papel importante nessa análise. Cada tendência combinada com outras tipologias dá resultados ímpares quando se trata de um relacionamento em qualquer ambiente, seja familiar, empresarial etc. O resultado desse misto de muitos *modus operandi* tornam cada empresa única por conta de como é liderada, como o chefe lidera junto com a seus colaboradores, como age quando se depara com algum problema, entre outras situações. Esta pesquisa, em forma de estudo de caso com abordagem quantitativa-qualitativa, de natureza aplicada, busca fazer uma análise no modo de comandar dos líderes com determinada genitura e como isso impacta no andamento da empresa e nas relações com seus colaboradores.

Palavras-chave: Genitura; Ontopsicologia; Liderança; Empresas.

The impact of Geniture Psychology on organizations

Abstract: According to the theories made by Meneghetti and Adler, it is not only our birth order that defines our geniture, but gender also plays an important role in this analysis. Each trend combined with other types gives unique results when it comes to a relationship in any environment, be it family, business, etc. The result of this mix of many *modus operandi* makes each company unique because of how it is led, how the boss leads along with his employees, how he acts when faced with a problem, among other situations. This research, in the form of a case study with a quantitative-qualitative approach, of an applied nature, seeks to make an analysis in the way of commanding leaders with a certain genius and how this impacts on the company's progress and in the relations with its employees.

Keywords: Geniture, Ontopsichology, Leadership; Companies.

El impacto de la Psicología de la Genitura en las organizaciones

Resumen: Según las teorías hechas por Meneghetti y Adler, no es solo nuestro orden de nacimiento lo que define nuestra genitura, sino que el género también juega un papel importante en este análisis. Cada tendencia combinada con otros tipos da resultados únicos cuando se trata de una relación en cualquier entorno, ya sea familiar, comercial, etc. El resultado de esta combinación de muchos *modus operandi* hace que cada empresa sea única por su liderazgo, cómo el jefe lidera junto con sus empleados, cómo actúa cuando se enfrenta a un problema, entre otras situaciones. Esta investigación, en la forma de un estudio de caso con un enfoque cuantitativo-cualitativo, de naturaleza aplicada, busca hacer un análisis en la forma de ordenar a los líderes con un cierto genio y cómo esto impacta en el progreso de la compañía y en las relaciones con sus empleados.

Palabras clave: Genitura; Ontopsicologia; Liderazgo; Empresas.

1 Introdução

É com Adler que a teoria da personalidade tratada neste trabalho surge, com uma definição clara de comportamentos e pensamentos para os indivíduos conforme sua posição na família. Para Adler, o homem procura contato com os outros, empreende atividades sociais em cooperação, põe o bem-estar social acima do interesse próprio, adquirindo um estilo de vida que é, predominantemente, orientado para o meio externo (REDE PSI, 2009).

Um dos principais aspectos da teoria de Adler é sua ênfase sobre a singularidade da personalidade. Considerava cada pessoa como uma configuração singular de motivos, traços, interesses e valores (HALL, LINDZEY, 1973), tornando o homem um ser cada vez mais único e singular. Esta singularidade é evidenciada em cada tarefa que cada indivíduo realiza, e esta diferença é vista principalmente quando nos encontramos em uma situação onde existe um número maior de pessoas como, no caso, uma empresa.

Por ser um estereótipo, a psicologia da genitura pode ou não ser benéfica em algumas situações, assim como qualquer outro modelo de comportamento. O modo como o líder utiliza esses estereótipos muitas vezes pode definir o rumo da empresa, já que a empresa ou negócio é o reflexo de seu próprio líder, de como ele está naquele momento histórico.

Saber isolar e identificar estes comportamentos como também descobrir de onde são provenientes e onde se sobressaem dá ao chefe uma visão de si mesmo e do seu negócio, conseqüentemente, muito maior, pois são comportamentos engatilhados por situações que muitas vezes se repetem, que se fazem presentes principalmente em nossa vida pessoal e profissional.

Tudo o que nos faz ter e agir estes estereótipos, emoções, pensamentos etc está no nosso inconsciente, o que pode nos impedir ou nos auxiliar a nos autoconstruirmos na história, o que Meneghetti chama de autóctise histórica.

Uso o termo autóctise em dois modos: o fato em si (autopôr-se) e o processo do fazer-se, a autoconstrução, ou a autóctise histórica como processo psicológico. Não existe o indivíduo aqui e o real lá: ele é real e pode falar realidade até onde o real lhe é relativo. (MENEGETTI, 2010, p. 155)

Se não temos a consciência do nosso real, do nosso critério, do nosso projeto de natureza, como podemos comandar nosso negócio ou nossa vida de modo exato e proporcional? Sabemos que em nosso entorno existe a sociedade, os outros, a escola o trabalho, a família, bons, maus, doenças, perigos, quem nasce e quem morre, é necessário sempre aprender, e cada um olha para fora para tentar compreender para ir adiante e sobreviver com primado (MENEGETTI, p. 20, 2013). Se soubermos conciliar as influências e ensinamentos externos com o nosso projeto de natureza, com o que de fato nascemos para fazer, viveremos nossa vida e administraremos todos os nossos setores com maestria, responsabilidade e protagonismo.

2 Psicologia da Genitura

Quando somos inseridos em uma família, geralmente somos designados a tal tipologia somente de acordo com a nossa ordem de nascimento, mas não consideramos que nosso gênero influencia na posição que ocupamos dentro do grupo familiar, por isso, um homem e uma mulher são ambos considerados primogênitos ou filhos únicos, no caso de serem somente os filhos únicos naquele contexto (MENEGETTI, 2011). Com isso, contamos com tendências diferentes em

uma ordem familiar: o primogênito, o segundogênito, o benjamin ou terceiro filho, o filho único e os gêmeos. A seguir, é feita uma breve descrição sobre cada uma das designações.

2.1 O primogênito

Por ser o primeiro concebido, é levado a liderar possíveis situações, apresentando também uma predisposição à proteção de seus irmãos e pessoas mais próximas. Também possui um desejo imenso de ser o chefe, de comandar tudo a sua volta, apresentando algumas inclinações para desenvolvimento de uma personalidade prepotente, generosa, mas também ingênua (MENEGHETTI, 2011) que, até uma certa altura de seu desenvolvimento, poderá ou não permanecer de modo inconsciente. Com o possível nascimento de um irmão ou irmã, o primogênito poderá passar a sentir-se “rejeitado” por conta de que imagina ter perdido seu primado e atenção que antes recebia de toda a família, já causando alterações em seu comportamento.

Com uma hipotética chegada de um irmão, o primogênito vai, a todo custo, tentar recuperar sua posição na família, o que é uma luta perdida (SCHUTZ; SCHUTZ, 2015a), porque agora terá que submeter à ordens e diferentes exigências, como ter que abdicar de receber tudo em um primeiro momento, até que as eventuais necessidades e vontades do novo irmão sejam atendidas.

Faz parte também da psicologia dos primogênitos manterem uma tendência e pensamento nostálgicos. Tendo aprendido as vantagens do poder em determinada época, eles continuam preocupados consigo a vida toda; podem exercer algum poder sobre os irmãos mais novos, mas, ao mesmo tempo, estão mais sujeitos ao poder dos pais, porque estes esperam mais dele (SCHUTZ; SCHUTZ, 2015a, p. 122), possibilitando-

os a um nível maior de amadurecimento principalmente intelectual.

Além disso, esta cadeia de comportamentos e pensamentos desperta também grandes interesses nos indivíduos com essa tipologia de manter uma espécie de ordem e autoridade, tornando-se bons organizadores, conscienciosos e escrupulosos em relação aos detalhes e assumem uma atitude autoritária e conservadora, podendo gerar uma personalidade um pouco hostil e insegura em algumas situações.

2.2 O segundogênito

Esta tipologia tende a fenomenizar o perfeito contrário do estereótipo¹ do filho primogênito, desde as características físicas até o gosto pela área de atuação etc. Encontra-se em uma situação singular pois nunca teve a posição de poder usufruída pelo primogênito (SCHUTZ; SCHUTZ, 2015a, p. 123) e, com isso reforça a sensação de “repetição”, pois ele não é a novidade que o primeiro filho foi para aquela família, porque todas as suas ações (modo de caminhar, de correr, de falar etc) são comparadas a quando o primogênito as fazia.

O segundogênito, com uma visão reforçada de que não é a surpresa naquele contexto sempre tem o exemplo do primeiro como modelo, ameaça ou fonte de competição (SCHUTZ; SCHUTZ, 2015a, p. 123). Porém, há uma saída para reverter esse cenário. Em uma situação hipotética, podemos dizer que o primogênito é um ótimo jardineiro, conseqüentemente o segundogênito será um ótimo físico, e assim por diante, desenvolvendo-se sempre ao contrário na

¹ Do grego στερεω = torno estável, torno indivisível, endureço; gr. στερεος = sólido, duro, rígido; gr. τυπος = cunho, marca, sinal, modelo; gr. τυπωω = imprimo, forjo. MENEGHETTI, A. Dicionário de Ontopsicologia. 2. Ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.

maioria dos âmbitos, mas existe também um perigo: com frequência, quando ele não é bem sucedido, procura trabalho junto ao primogênito vencedor. Aparentemente ele o ajuda, mas, progressivamente, o destrói (MENEGETTI, 2011).

Se o sujeito com essa genitura é inserido em situações novas, em rotinas novas, ou seja, um contexto novo, é sempre único e primeiro, é líder e gera seu próprio universo (MENEGETTI, 2011), em uma direção na maioria das vezes oposta ao primogênito, estruturando um modelo de comportamento em forma de compensação, e não de criatividade, mas muito competitivos e ambiciosos dentro desse contexto.

2.3 O benjamin

O benjamim, ou comumente dito como o filho mais novo, não experimenta a sensação de exclusão que o primogênito vivencia quando ocorre o nascimento do segundogênito. Movido também pela necessidade de superar os irmãos mais velhos, acaba por se desenvolver muito rapidamente, tornando-se um grande realizador em muitos aspectos da sua vida (SCHUTZ, SCHUTZ, 2015a), porque aprendeu a achar a sua estrada por conta da influência dos maiores que viveram em uma época anterior a ele.

Consolida-se na arte de fazer-se amar: por exemplo, nas discussões de família, é sempre o primeiro a chorar, a se aproximar da mãe e posicionar-se logo de acordo com todos (MENEGETTI, 2011).

Assim como pode ter sucesso em sua caminhada por conta da convivência com os outros irmãos ou adultos, ele pode correr o risco a ter um percurso não muito exitoso, principalmente se, quando criança, foi excessivamente mimado, adotando uma forma de pensar e agir de acordo a resgatar aquela superproteção a que era

submetido, tendo certas dificuldades a se adaptar a vida adulta (SCHUTZ; SCHUTZ, 2015a), porque foi construído em cima do estereótipo de ser amado por todos.

2.4 O filho único

No final, há a tipologia do filho único, que não perde a posição de poder e primazia na família, e acaba amadurecendo cedo por conviver somente com adultos na maior parte do tempo dentro da família. Meneghetti (2011) aponta que:

O drama do filho único é o de nunca calcular que na vida existem também os outros: é natural que cada coisa seja sua, tende a ver o mundo como já seu. Trago um exemplo para esclarecer a tipologia de cada caso da genitura. Suponhamos que sobre uma mesa esteja uma maçã. Se entra o filho único, ele já sabe que aquela maçã é sua, porque pensa: “é da mamãe ou do papai, mas eles me amam, me dão tudo”. Se entra o primogênito e não existem outros, ele tenta pegá-la, porém, antes pensa, ou então não a pega para deixá-la aos menores. O terceiro e o benjamim, ao invés, pedem-na: “Me dá a maçã?”. O segundo, ou a rejeita ou a rouba (MENEGETTI, 2011, p. 78-79).

Vale lembrar que os comportamentos evidenciados por cada tipologia são os estereótipos, ou seja, modelos fixos de comportamento que podem ou não ser removidos. No quadro a seguir, como esquema de resumo, estão elencadas as principais características de cada tipologia.

TIPOLOGIA	CARACTERÍSTICAS
PRIMOGENITO	<ul style="list-style-type: none"> • Espontaneamente levado a ser líder; • Prepotente; • Generoso; • Ingênuo; • Protetor; • Altruísta;

	<ul style="list-style-type: none"> • Quer comandar.
SEGUNDOGÊNITO	<ul style="list-style-type: none"> • Crítico; • Reacionário; • Determinístico; • Pode “sugar” o primogênito; • Toma, na maioria das vezes, uma direção oposta ao primogênito, fazendo com que sejam diferentes; • Sua situação de vida vai depender do irmão mais velho indiretamente.
BENJAMIM (TERCEIRO FILHO)	<ul style="list-style-type: none"> • Procura ser amado por todos; • Em discussões de família, sempre é o primeiro a chorar, voltando-se à mãe; • Coloca-se de acordo com todos; • Geralmente, vence na vida, porque esteve em meio aos maiores; • Constrói seu caminho por conta própria; • “Cultiva” a mãe.
FILHO ÚNICO	<ul style="list-style-type: none"> • Depende quase totalmente de como a mãe o impõe; • Tende a ver o mundo como já seu.

Em seguida, é apresentado um quadro exemplificativo da maneira como funcionaria um caso de genitura em uma família:

FEMININO	MASCULINO
A	B
	C
	D

E
F

Fonte: Meneghetti (2011)

No caso acima, temos como primogênita uma mulher, seguida de três irmãos homens e, após estes, mais duas irmãs. Ocorrerá que a primeira mulher se ligará de imediato com o terceiro filho. O segundo filho homem estará sempre unido à mulher primogênita. Por sua vez, o primogênito homem, no início, liga-se com o terceiro filho homem, mas haverá também uma forte ligação com a segundogênita mulher (MENEGHETTI, 2011).

A primogênita amará a caçula da família, uma mulher do mesmo modo o segundogênito e o primogênito homens. A primeira conviverá em uma luta constante com a segunda: irão se amar e se odiar, mas o ódio será muito mais forte. O terceiro filho homem, pode ser visto como um infelizmente porque é posposto pelos outros irmãos, mas poderá fazer de sua possível “solidão” em meio a família um modo para que transpareça a sua genialidade. Quando ocorre, em alguns casos, uma mulher entre dois homens – homem, mulher, homem – quase sempre a mulher se ligará ao segundo filho homem para destruir o primogênito que, neste caso, encontra-se sozinho (MENEGHETTI, 2011).

Há a possibilidade também de dois primogênitos entrarem em um acordo, mas como são possuidores de uma tendência voltada à liderança desde muito jovens, procuram estabelecer uma espécie de hierarquia (MENEGHETTI, 2011). Como citado acima, a genitura é um modelo de comportamento, um estereótipo que pode ou não ser deixado

ou aproveitado, pois é nossa a responsabilidade de exercer nosso projeto base de natureza sem nenhuma contrariedade que possa nos impedir de realizá-lo.

2.5 Os modelos de gestão de uma organização

Quando se tem uma empresa, é fundamental saber questões básicas para um bom andamento sem muitos riscos, inclusive os modos de gestão que podem ser aplicados. Sobre esses modelos, é possível constatar que:

A partir dos primeiros anos do século XX começam a ser definidas verdadeiras e próprias teorias sobre organização empresarial que prospectam diversas chaves de leitura para o fenômeno organizacional, além de bases para a solução racional dos relativos problemas. (BERNABEI in MENEGHETTI, 2013b, p. 273).

Dentro desse período, como dito anteriormente, várias teorias foram nascendo e naturalmente se agrupando em cinco grandes grupos do pensamento organizacional que são *A escola da administração científica, a escola administrativa, o homem e a organização, a escola burocrática e a escola decisional* (BERNABEI in MENEGHETTI, 2013b). Em seguida, podemos ver como cada uma destas escolas funciona.

2.6 A escola da administração científica ou taylorismo

Teve início com Frederick Winslow Taylor que, em sua obra chamada “*Shop Management*” ou “*Administração de oficinas*”, relata seu pensamento em mérito à solução de problemas organizacionais e dirigenciais das fábricas surgidas em seguida à introdução das novas técnicas (BERNABEI in MENEGHETTI, 2013b).

Esta escola tinha como característica principal a racionalização

do trabalho, que consistia no aperfeiçoamento das funções de cada trabalhador para evitar, entre tantos aspectos, a lentidão da produção e a exaustão desnecessária.

Para que a teoria de Taylor fosse posta em prática,

(...) era necessário que os funcionários recebessem instruções quanto à função exercida para que pudessem aperfeiçoar sua capacidade produtiva e permitir o máximo aproveitamento de suas habilidades. Assim, os trabalhadores passaram a ser selecionados segundo as suas aptidões e a receber treinamentos pautados em métodos científicos com atividades planejadas, otimizando o trabalho e o tempo. Cada funcionário exerceria uma função específica, ficando então alheio ao resultado final. (BRASIL ESCOLA)

Logo após esta teoria ser formalizada, ela serviu de norte para alguns modelos de produção assim como o Fordismo, proposto por Henry Ford e também o Toyotismo, instituído por Taiichi Ohno.

2.7 A escola administrativa

A escola administrativa, de Henri Fayol, revelou que existe uma ligação entre estratégia e teoria empresarial e, nesse sentido, é imprescindível que haja o aprofundamento da gestão e o líder deve aprender a cultivar as qualidades necessárias. (PORTAL GESTÃO, 2013a).

Em seus escritos, Fayol tem sua atenção voltada à função dirigencial e aponta que a direção, na gestão de todas as atividades, grandes ou pequenas que sejam, industriais-comerciais-políticas, religiosas etc., tem um papel importantíssimo dentro de uma empresa (FAYOL in MENEGHETTI, 2013b) onde também relata, junto da importância deste cargo dentro das organizações, a indisponibilidade de um método ou

procedimento destinado à formação destes profissionais. Além de Fayol, outros pensadores fazem parte da corrente administrativa como Graicunas, sinalizando a questão da dimensão do controle, Luther Gulick com a teoria da organização e Lyndall Fownes Urwick com os princípios da direção e novamente com a teoria da organização.

2.8 A escola administrativa

Como terceira corrente, temos a que une o homem com a organização. Sabemos que cada indivíduo possui uma forma de pensamento, uma história, baseada em estereótipos, fatos e culturas, e isso influencia diretamente o modo como comanda o seu negócio.

Sobre esta afirmação, Meneghetti acrescenta que

esse percurso de definição do papel e da importância o fator humano na organização se desenvolve de modo absolutamente gradual. Tal gradualidade é verificável por meio da análise das teorias propostas em “Relações Humanas”, de Lewin, pertencente ao filão “Motivacional” (Abraham Maslow, Frederick Herzberg e Victor Vroom) e em “Recursos Humanos” (entre os quais os expoentes de maior relevo são Chris Argyris, Douglas McGregor e Rensis Likert) (MENEGHETTI, p. 280, 2013b).

Kurt Lewin entra com a psicologia social dos grupos, onde defende que o grupo ao qual um indivíduo pertence é a base das suas percepções, dos seus sentimentos e das suas ações, por isso não só não é possível estudar o indivíduo sem estudar o grupo, mas o indivíduo como tal existe se existe a possibilidade de criar um grupo (MENEGHETTI, 2013b), voltando a ideia original desta corrente que aponta o trajeto da construção individual no viés histórico e impacto no seu negócio.

Junto com Lewin, entra Abraham Maslow com a hierarquia das

necessidades, que fala que em relação a uma organização, considera-se que para motivar as pessoas é preciso conhecer as necessidades que elas pedem que sejam satisfeitas e ativar, a cada vez, os correspondentes estímulos motivacionais (MENEGHETTI, 2013b) podendo assim alcançar as metas institucionais com uma prática proeficiente.

2.9 A escola burocrática

Na escola burocrática temos como principal autor Max Weber, que funda o que podemos chamar de uma espécie de organização humana baseada na racionalidade, ou seja, os meios devem ser analisados e estabelecidos de maneira totalmente formal e impessoal, a fim de alcançarem os fins pretendidos (ESTUDO ADMINISTRAÇÃO, 2015b), tendo assim uma organização bem averiguada e conforme a sua capacidade de funcionamento.

Sobre esta escola, Meneghetti coloca que

em outros termos, o modelo burocrático de Weber desenvolve duas funções fundamentais: uma função *normativa*, enquanto fornece os princípios de referência para o planejamento de uma estrutura organizacional racional e válida; uma função interpretativa, enquanto permite analisar as organizações existentes em relação a um *standard* de referência, verificando a existência de eventuais desvios que podem ser a causa de ineficiências (MENEGHETTI, p. 283, 2013b).

Dito isso, o conceito de burocracia em associação a Weber é tido como única organização racional orientada a uma finalidade de modo absolutamente eficiente (MENEGHETTI, 2013b).

2.10 A escola burocrática

Em 1978, nasce a Teoria das Decisões, formalizada por Herbert

Simon, um emblemático da Escola Comportamental da Administração Convencional e da Escola Cognitiva do Pensamento Estratégico, influenciando os seguidores com a visão que o mundo é grande e complexo, ao passo que o cérebro humano e sua capacidade de processamento de informações são altamente limitados (AJURIS).

Sobre esta teoria, podemos assegurar que

A contribuição relevante da Teoria das Decisões na Escola Comportamental foi contrapor-se à Escola Clássica no aspecto que as organizações são Sistemas Decisionais embasados na racionalidade limitada de seus membros, na imperfeição e relatividade das decisões, na hierarquização do processo de escolha de alternativas (planejamento e racionalidade) e nas influências de premissas organizacionais (divisão de tarefas, padrões de desempenho, sistema de autoridade, canais de comunicação e treinamento e doutrinação) (AJURIS).

Ainda que o método seja racional, criterioso, prescritivo, detalhado, deve ser seguido para evitar improvisações, extrapolações, tendências, casuísmos que redundem em escolhas equivocadas causando prejuízo pessoal ou organizacional (AJURIS).

3 Método

Esta pesquisa conta com uma abordagem quantitativa-qualitativa, de natureza aplicada por possuir uma ênfase prática na solução de problemas, em forma de um estudo de caso pois permite aprofundar o conhecimento sobre o assunto e disponibilizar recursos para novas investigações sobre o mesmo tema e, com relação aos objetivos, define-se como descritiva em razão de que descreve as características de uma população, um fenômeno ou experiência, e é realizada junto aos aspectos da criação das perguntas que dão embasamento a pesquisa, além também

de manter uma relação entre as variáveis do objeto de estudo analisado.

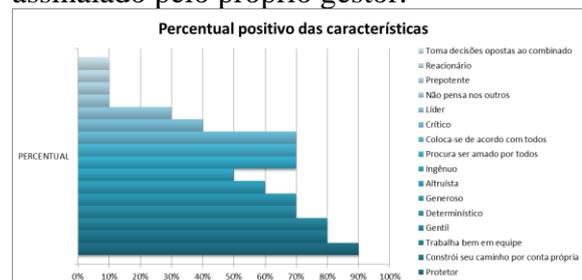
O recolhimento de dados foi feito através de testes escritos contendo questões abertas e fechadas, pelos quais um líder e seis colaboradores responderam. O teste designado ao líder contém 3 questões e foi respondido no dia 21/03/2020, dos colaboradores C1, C2, C3 e C4 foram respondidos no dia 18/04/2020, C5 e C6 foram respondidos no dia 15/05/2020, contendo também 3 questões. Foram respondidos de forma presencial, no próprio estabelecimento, na cidade de Restinga Sêca.

4 Discussões e Resultados

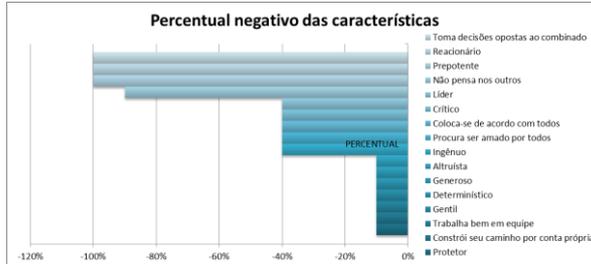
Iniciando pelo teste aplicado ao líder da empresa selecionada, foi questionada a sua ordem de nascimento dentro de sua família, sem distinção se caso houvesse algum irmão de gênero distinto nesta ordem. Quando lançada a pergunta, foi dada a seguinte resposta:

“Sou a primeira de três mulheres”

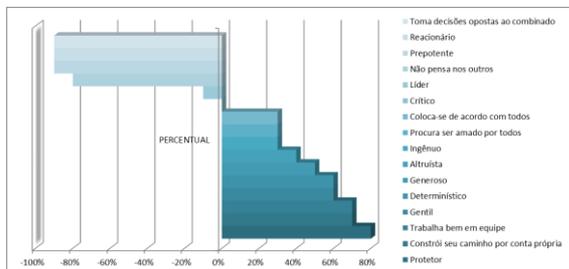
Com esta resposta para a primeira pergunta do teste aplicado, já podemos atribuí-la à tipologia do primogênito, pois sua ordem de nascimento dá esta evidência. A seguir, é apresentada uma tabela com algumas características mistas das outras genituras, pois é possível que um indivíduo tenha uma determinada tipologia enquanto apresenta características de outras. As características tiveram como critério de seleção as que são mais sobressalentes nas outras tipologias, e o percentual foi assinalado pelo próprio gestor.



O percentual assinalado acima representa o quanto a característica se faz presente na personalidade do líder, segundo uma análise própria. A seguir, é feito o contrário. O líder atribuiu um percentual de quanto aquela característica se fazia ausente.



Após isto, foi feito um cruzamento das duas tabelas para descobrir a variação daquela característica na personalidade do gestor. Fazendo este cruzamento, se o resultado da variável se manter negativo significa que esta característica se encontra um pouco ausente na personalidade. Se for um percentual positivo, significa que esta característica se faz mais presente no gestor.



Então, de acordo com os gráficos, este gestor/líder é da tipologia de um primogênito (de acordo com a resposta da primeira pergunta) e possui características sobressalentes de algumas outras tipologias, as quais 5 fazem parte da genitura do primogênito, 1 pertence ao segundogênito, 3 são condizentes à psicologia do benjamim e 1 ao filho único. Com isso, podemos concluir que o líder, de acordo com a sua ordem de nascimento, é um primogênito com a predominância das características do mesmo, mas conta também com as características de outras genituras.

Como última questão do teste, foi perguntado como o gestor descreveria o seu modelo de gestão em seu estabelecimento. A resposta foi a seguinte:

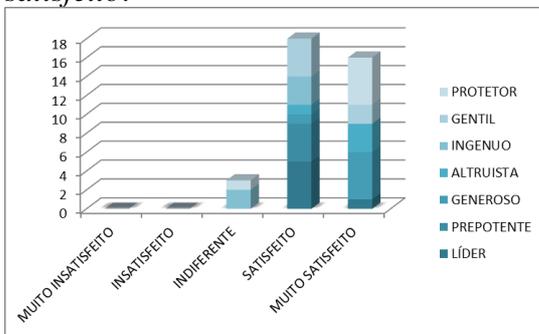
“Escuto opiniões dos funcionários, procuro dar um bom atendimento a todos, tanto clientes como vendedores, delego funções para cada funcionário de acordo com a sua função e aptidão, não posso ver ninguém parado, estou sempre indo a cursos e palestras para incentivo dos funcionários.”

O estilo de gestão do líder, de acordo com suas respostas, assemelha-se mais ao modelo de gestão descrito no ponto 3 pelos subtítulos 3.1, o qual explica o taylorismo e o subtítulo 3.4, que conta sobre a escola burocrática.

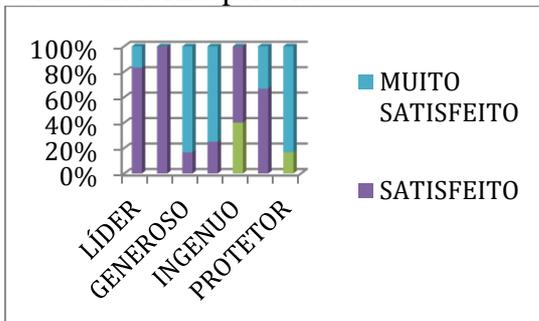
Aos colaboradores, foi solicitado o preenchimento de um teste no qual a primeira pergunta solicitava, de acordo com as principais características da tipologia do primogênito, que cada colaborador assinalasse uma lacuna de acordo com o seu nível de satisfação com cada característica no cotidiano da empresa. No gráfico abaixo, é mostrado a quantia de colaboradores que marcaram as lacunas de acordo com a satisfação.

Para os graus de satisfação “muito insatisfeito” e “satisfeito” não houveram marcações de lacunas em nenhuma característica. Referente a primeira característica, *Líder*, não houveram sinalizações para o nível *Indiferente*, 5 colaboradores marcaram suas percepções como *Satisfeito* e 1 colaborador marcou como *Muito satisfeito*. Com a característica *Prepotente*, para os graus *Indiferente*, *Satisfeito* e *Muito satisfeito* temos os valores 0, 4 e 0, respectivamente. Após, chegamos à característica *Generoso*, que conta com nenhum colaborador assinalado para o grau *Indiferente*, 1 marcado como *Satisfeito* e outros 5 como *Muito satisfeito*. Na quarta característica,

temos *Altruísta*, com nenhum colaborador para *Indiferente*, 1 assinalado para *Satisfeito* e 3 marcados como *Muito satisfeito*. Na característica seguinte, *Ingênuo*, temos 2 colaboradores para a categoria *Indiferente*, 3 colaboradores para *Satisfeito*, e nenhum colaborador para *Muito satisfeito*. Na penúltima característica, não temos colaboradores marcados para o grau *Indiferente*, 4 marcados como *Satisfeito* e 2 como *Muito satisfeito*. Como última característica temos o *Protetor*, com um 1 colaborador marcado como *Indiferente*, nenhum em *Satisfeito* e 5 como *Muito satisfeito*.



Logo após, é apresentado um quadro evidenciando os valores citados acima em forma percentual.



Ainda no teste atribuído aos colaboradores, haviam outras duas perguntas discursivas. A primeira questionava se este colaborador estava satisfeito com o modelo de gestão do estabelecimento e, a seguir, qual seria um modo de otimizar as características que foram citadas na primeira questão.

Os colaboradores C1, C2, C3, C4 e C6 tiveram respostas parecidas para a primeira pergunta. As respostas foram as seguintes:

“De modo geral, você está satisfeito com o modelo de gestão do estabelecimento e como seu chefe lida com os desafios da rotina?”

C1 respondeu:

“Sim, estou satisfeita.”

C2 respondeu:

“Estou.”

C3 respondeu:

“Estou satisfeita.”

C4 respondeu:

“Sim, estou satisfeita.”

C6 respondeu:

“Sim.”

C5 discorreu em mais linhas sobre a pergunta:

“Sempre fazendo o melhor para todos os colaboradores, sempre dando um jeito para não deixar ninguém sem resposta de ajuda no atual momento em que vivemos. Na rotina do dia a dia, sempre fazendo o que está no alcance dela, pelos clientes e colaboradores.”

Pelas respostas em geral, nota-se uma satisfação unânime em relação ao modelo de gestão do líder. Na segunda pergunta, os colaboradores C1, C3 e C4 tiveram respostas coincidentes para a pergunta abaixo:

“Qual seria um modo de otimizar as características acima, na sua visão?”

C1, C3 e C4:

“Agir com igualdade para todos os funcionários.”

C2 respondeu:

“Indiferente, prefiro não opinar.”

C5 escreveu sua resposta com mais praticidade:

“Ser mais exigente no modo geral com todos colaboradores, muitas vezes tem que ser líder e mandar, para

tudo ir no rumo certo. Às vezes, ser muito protetor não ajuda, tem que por sempre em ordem para todos, muitas vezes as coisas não andam da maneira que teria que ser.”

C6 colocou:

“Pedir a colaboração dos funcionários para um trabalho mútuo e em grupo.”

Todas as respostas dos colaboradores giraram em torno ou fizeram referência a duas características em especial correspondentes à tipologia do primogênito, *protetor* e *prepotente*, o qual foi constatada através do teste aplicado. Na questão apontada nas respostas dos colaboradores, no quesito otimização das características citadas, foi indicada uma necessidade de igualdade no tratamento dos colaboradores, bem como uma maior exigência na rotina de trabalho e também o auxílio dos funcionários em meio ao trabalho. A característica *protetor* entra exatamente onde é citada a igualdade no tratamento e uma exigência mais presente no dia a dia, pois ser protetor significa muitas vezes impedir que pessoas próximas, ou funcionários no caso, sejam livres para tomar uma atitude seja para resolver um problema ou otimizar alguma providência tomada na empresa que esteja se fazendo útil para o desenvolvimento da mesma.

Já a característica *prepotente* encaixa-se quando é comentado sobre o pedido e a colaboração dos funcionários no trabalho, entendendo-se que, o que estiver ao alcance do líder será feito, mesmo quando talvez algum amparo dos funcionários seja necessário para que o corpo de colaboradores todo tenha um ritmo e um andamento com mais fluidez e com um melhor funcionamento. Outro ponto exibido é a carência de uma liderança mais “firme”, no sentido também de tomar uma decisão, de modo convicto e certo e levá-lo adiante, onde também cabe à normas e formas de tratamento entre os funcionários.

Os pontos explicitados pelos colaboradores batem com os dados da tabela de variáveis do líder, pois uma das características com maior variável positiva (que se encontra mais presente no líder) é *protetor*, então tem-se uma coerência. Outro ponto que foi apresentado foi a ausência de uma liderança mais firme, o que condiz com o percentual negativo da característica *líder*, evidenciada no gráfico das variáveis das características.

5 Considerações Finais

Esta pesquisa tem a serventia de um relato de como os aspectos psicológicos, não só dos líderes, mas de outros indivíduos que compõem qualquer esfera social, podem influenciar em diversos planos de suas vidas, seja positivo ou negativamente. O indivíduo que tem um determinado estereótipo, modelo de pensar ou agir tem a tendência a obedecer a estas formas em tudo o que for realizar, a fazer escolhas conforme aquele modelo, e no âmbito empresarial estas duas partes estão estritamente ligadas, pois a empresa é o segundo corpo de um empresário, é como se toda a sua psicologia fosse transferida ao seu espaço de trabalho, então tudo funcionará conforme o líder funciona. Uma forma mais funcional de lidar com estas situações é fazendo a otimização de características que são benéficas para o negócio, assim como também fazer uma análise de todo o andamento da empresa e o que pode ser feito para alcançar uma melhor performance, o mesmo aplicando-se ao gestor.

Algumas limitações se fizeram presentes pois alguns funcionários não tinham dias devidamente acertados para comparecer ao estabelecimento, o que dificultou em partes a coleta de dados.

Como ponto positivo desta pesquisa, pode ser citada a coerência de informações mesmo partindo de fontes

diferentes, no sentido de que a visão clara dos funcionários sobre o líder dentro de seu estabelecimento foi muito semelhante à tudo o que lhe foi questionado, o que causou um fechamento simétrico e com proporção de todos os pontos apresentados.

Referências

MENEGHETTI, A. **Projeto Homem**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2011.

SCHUTZ, D. P.; SCHUTZ, S. E. **Teorias da Personalidade**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2015a.

MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.

Teoria da personalidade conforme Alfred Adler. Rede Psi, 2009. Disponível em: <http://www.redepsi.com.br/2009/11/22/teoria-da-personalidade-conforme-alfred-adler/>. Acesso em: 28/10/2019.

HALL, C. S.; LINDZEY., G. **Teorias da Personalidade**. São Paulo: EPU, 1973.

MENEGHETTI, A. **Psicologia Empresarial**. São Paulo: FOIL, 2013b.

Taylorismo. Brasil Escola. Disponível em:

<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.html>. Acesso em: 17/03/2020.

Henri Fayol – pai da Teoria Clássica da Administração. Portal Gestão, 2013a. Disponível em:

<https://www.portal-gestao.com/artigos/6886-henri-fayol-pai-da-teoria-cl%C3%A1ssica-da-administra%C3%A7%C3%A3o.html>. Acesso em: 25/03/2020.

Teoria da Burocracia de Max Weber – Resumo. Estudo Administração, 2015b. Disponível em: <https://www.estudoadministracao.com.br/>

<ler/teoria-da-burocracia-de-max-weber/>. Acesso em: 27/03/2020.

Teoria da Decisão. AJURIS – Escola Superior da Magistratura. Disponível em: <http://niajajuris.org.br/index.php/artigos/280-teoria-da-decisao>. Acesso em: 28/03/2020.

MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4 ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Ed., 2010.

MENEGHETTI, A. **Os jovens e a ética ôntica**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.