

Análise do Comportamento em Organizações

Gabriel Gomes de Luca
(UFSC – UNISUL)



Hélder Lima Gusso
(UFSC – SOCIESC)



Conceitos relacionados

OBM – Organizational Behavior Management

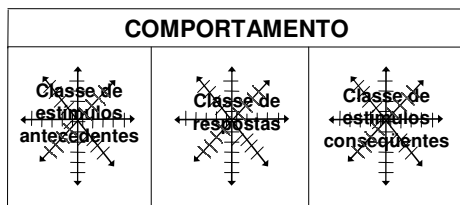
Gestão do comportamento em organizações

Gerenciamento comportamental em organizações

Gerenciamento do comportamento organizacional

Definição Comportamento

Sistema de interações entre a ação de um organismo e o meio em que o faz



Definição Comportamento

A análise dos componentes desses comportamentos evidencia a necessidade de intervir sobre variáveis que interferem na probabilidade de ocorrência desses processos comportamentais

Definição Organizações

Literatura tradicional da área

“Agrupamento de **peessoas** orientadas para um objetivo comum”
(Etzione, 1976, Schein, 1982, Bastos, Lioiia, Queiroz e Silva, 2004)

“**Você não tem** amor pela empresa!”

Análise do Comportamento

Sistema de interações entre **comportamentos** de diferentes indivíduos, orientados para a produção de um objetivo comum
(Botomé, 1981; Glenn & Mallot, 2004)

“Quando lhe disse que ao terminar o relatório poderia fechar a loja (Sd), imaginei que você demorasse ao menos meia hora (**encoberto do chefe**). Por você ter fechado a loja antes do meio dia (**resposta do funcionário**), levamos uma advertência (**consequência**).”

Definição Organizações

Literatura tradicional da área

“Agrupamento de **peessoas** orientadas para um objetivo comum”
(Etzione, 1976, Schein, 1982, Bastos, Lioiia, Queiroz e Silva, 2004)

“**Você é incompetente!**”

Análise do Comportamento

Sistema de interações entre **comportamentos** de diferentes indivíduos, orientados para a produção de um objetivo comum
(Botomé, 1981; Glenn & Mallot, 2004)

“Na proposta apresentada haviam erros de ortografia (**propriedade da resposta**), e isso pode ter interferido na avaliação do cliente (**consequência**).”

O comportamento nas organizações

Uma organização tem como objetivo a produção de um resultado específico **na e para** a sociedade.

É a interação entre o comportamento dos seus colaboradores o que produz tal resultado.

Por isso, há necessidade de alto grau de clareza acerca desses comportamentos e dessas interações.

Sobre quais comportamentos intervir? Sobre...

Demandas ou necessidades? Intervir?

Usualmente quem solicita uma intervenção "sente" que a empresa precisa de algo, mas por vezes não é hábil para descrevê-la.

Exemplos:

"Eu tenho um problema de treinamento!"

"Nossos funcionários são uns preguiçosos!"

"Precisamos de motivação!"

É como ter um "problema de aspirina" e não uma dor de cabeça... (Mager, 2001)

"motivação" é termo muito genérico que pode se referir a muita coisa...

Provavelmente, o problema é o que o faz ficar preguiçosos

Definição

Necessidades de uma organização

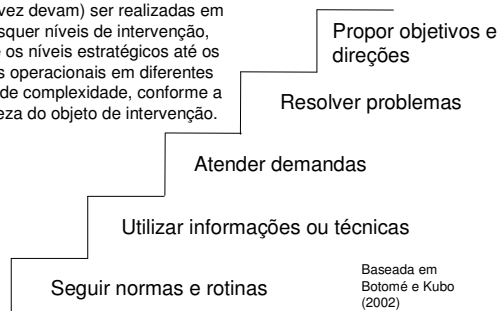
Qualquer evento ou fenômeno que é **importante de ser objeto de intervenção profissional como forma de produzir decorrências de valor social às pessoas diretamente envolvidas, à organização ou à comunidade em geral.**

Níveis de intervenção

Intervenções profissionais podem (ou talvez devam) ser realizadas em quaisquer níveis de intervenção, desde os níveis estratégicos até os níveis operacionais em diferentes graus de complexidade, conforme a natureza do objeto de intervenção.

Níveis de intervenção

Intervenções profissionais podem (ou talvez devam) ser realizadas em quaisquer níveis de intervenção, desde os níveis estratégicos até os níveis operacionais em diferentes graus de complexidade, conforme a natureza do objeto de intervenção.



Um exemplo de intervenção no nível Propor objetivos e direções

O próprio exame do objetivo de uma organização é uma intervenção a ser realizada em organizações, e que consiste em uma intervenção no nível "propor objetivos e direções".

As características que devem ser apresentadas na descrição de um comportamento é uma condição que auxilia na proposição do objetivo de uma organização.

Com isso, uma questão...

Seria possível identificar quais comportamentos reforçar, sem saber de modo explícito o que deve ser produzido pela organização?

A partir de tais considerações...

...a característica básica das intervenções a serem realizadas pelo analista do comportamento em organizações envolve a:

construção de contingências de reforçamento em qualquer nível de abrangência da organização, orientadas para o aumento da probabilidade de ocorrência de comportamentos que produzem o que cabe ser produzido pela organização em sua responsabilidade social específica.

Quais procedimentos utilizar?

Os **procedimentos típicos** da Análise Experimental do Comportamento:

- *Análise Funcional de comportamentos;*
- *Modelagem;*
- *Esquemas de consequenciação;*
- ...

Quais métodos utilizar?

Métodos experimentais característicos da A.E.C. (linhas de base múltipla e reversão) possibilitam...

... avaliar e aperfeiçoar as intervenções, aumentando probabilidade de intervenções com alto grau de eficácia...

... e demonstrar resultados para gestores, colaboradores e para a sociedade.

Referências

Bastos, A. V. B.; Loiola, E.; Queiroz, N. & Silva, T. D. (2004) Conceito e perspectivas de estudos das organizações. Em J. C. Zanelli.; J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.) *Psicologia, organizações e trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

Botomé, S. P. (1981) *Administração de comportamento humano em instituições de saúde: uma experiência para serviço público*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia.

Botomé, S. P. & Kubo, O. M. (2002) Responsabilidade social dos programas de Pós-graduação e formação de novos cientistas e profissionais de nível superior. *Interação em Psicologia*, 6 (1), 81 – 110.

Etzioni, A. (1976) *Organizações modernas* (5ª ed.). São Paulo: Pioneira.

Glenn, S. S. & Malott, M. (2004) Complexity and selection: implications for organizational change. *Behavior and social issues*, 13, 89-106

Schein, E. H. (1982) *Psicologia organizacional* (3ª ed.). Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.

Para saber mais

www.obmnetwork.com

www.sasico.com.br/psico

Teses e dissertações

Coleção Comportamento & Cognição

Obrigado!!!

Gabriel Gomes de Luca

gabrielgomesdeluca@gmail.com

Hélder Lima Gusso

heldergusso@gmail.com