



# FUNDAMENTOS DO COMPORTAMENTO INDIVIDUAL

Robbins – Cap. 2 e 3

Adriana Cristina Ferreira Caldana



Idade: qual a relação entre idade e desempenho?



Sexo: homens e mulheres têm o mesmo desempenho?



Estado Civil: efeitos na produtividade?

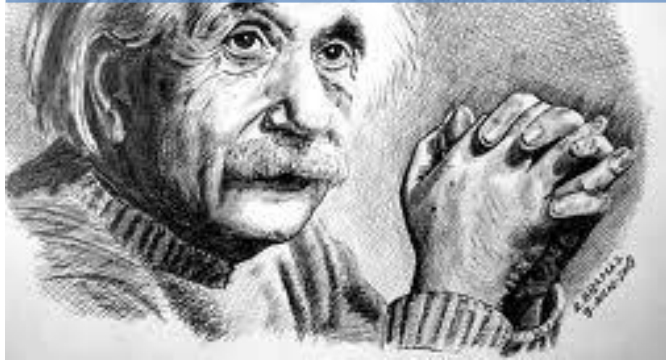


Tempo de Serviço: interferem no desempenho?

**Características Biográficas**

# Aptidões e Habilidades

Intelectuais



Físicas



Interpessoais



g

FATOR GERAL DA INTELIGÊNCIA

APTIDÕES

HABILIDADES ESPECÍFICAS

## **1. INTELIGÊNCIA LINGUÍSTICA**

**Domínio, gosto e desejo de explorar linguagem e palavras.**

## **2. INTELIGÊNCIA LÓGICO-MATEMÁTICA**

**Capacidade de confrontar e avaliar objetos e abstrações, bem como de entender suas relações e princípios.**

## **3. INTELIGÊNCIA MUSICAL**

**Competência não apenas para compor e executar peças, mas também para ouvir e entender.**

## **4. INTELIGÊNCIA ESPACIAL**

**Habilidade para perceber com precisão o mundo visual, transformar e modificar percepções e recriar a realidade visual.**

## **5. INTELIGÊNCIA CORPORAL-CINESTÉSICA**

**Capacidade de controlar e orquestrar o movimento do corpo e manejar objetos com habilidade.**

## **6 e 7. INTELIGÊNCIAS PESSOAIS**

**Capacidade de entender a si próprio (intrapessoal) e aos outros (interpessoal).**

## **8. INTELIGÊNCIA NATURALISTA**

**Capacidade de reconhecer e categorizar objetos da natureza.**

## **9. INTELIGÊNCIA EXISTENCIAL**

**Capacidade de entender e ponderar as questões fundamentais da existência humana.**

# Personalidade



**Soma total das maneiras pelas quais um indivíduo reage e interage com os outros**

**Traços mensurados que uma pessoa exhibe**

# Determinantes da Personalidade



Hereditariedade

Ambiente

Situação

Influencia o efeito das duas acima.

A personalidade de um indivíduo, embora estável e constante, muda em situações diferentes

# Traços de Personalidade

Características como tímido, agressivo, ambicioso, leal, reservado, dentre outras, quando exibidas num **grande número de situações**, são chamadas de **Traços de Personalidade**



# Principais atributos de personalidade que influenciam o CO

## Lugar de Controle

Percepção que o indivíduo tem da fonte de seu destino

**INTERNAS** - pessoas que acreditam controlar seu destino

**EXTERNAS** - pessoas que vêem suas vidas como controladas por forças externas

# Principais atributos de personalidade que influenciam o CO

## Maquiavelismo

Origem: Niccolo Machiavelli, escreveu sobre como obter e usar o poder, séc.XVI

**Os fins justificam os meios**

# Principais atributos de personalidade que influenciam o CO

## **Assumir riscos**

**Assumir ou evitar riscos influenciam comportamentos gerenciais**

# Principais atributos de personalidade que influenciam o CO

## Autoestima (AE)

Grau em que as pessoas gostam, ou não, de si mesmas.  
A AE está diretamente relacionada à expectativas para o sucesso.

**AE elevada**: acreditam que possuem habilidades que necessitam para o sucesso no trabalho.

Assumem mais riscos; escolhem mais trabalhos não convencionais.  
Estão mais satisfeitos com seus trabalhos que as que possuem AE baixa.

**Baixa AE**: susceptíveis à influência externa, dependentes da avaliação positiva dos outros, necessitam da aprovação dos outros e se ajustam mais às crenças e comportamentos daqueles que respeitam.

# Principais atributos de personalidade que influenciam o CO

## Automonitoramento

Refere-se à capacidade de um indivíduo constantemente ajustar seu comportamento a fatores situacionais externos

**Elevado automonitoramento:** capazes de apresentar contradições surpreendentes entre vida pública e privada. São capazes de colocar diferentes caras para diferentes públicos. Gerentes com estas características costumam receber mais promoções

**Baixo Automonitoramento:** tendem a demonstrar suas verdadeiras disposições e atitudes em cada situação. Maior coerência comportamental entre o que são e fazem.

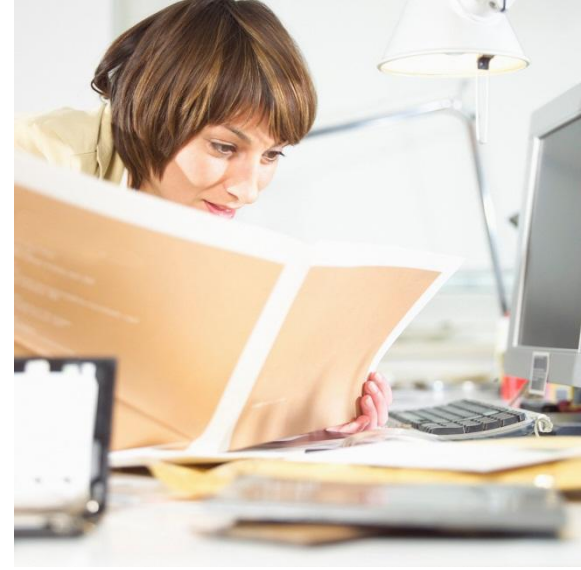
# Construção histórica do indivíduo

A “**subjetividade**” individual é construída por certas práticas **discursivas**.

Século XVIII: Modo Capitalista de produção: indivíduo como modo de **subjetivação**

Categoria indivíduo: indivíduo como **referência** (características pessoais e esforços individuais definem o lugar do indivíduo na sociedade)

# Valores, Atitudes e Satisfação no trabalho



# Valores

A grayscale photograph of a woman with short dark hair looking down at a laptop screen. The scene is dimly lit, with light coming from the screen and a desk lamp. The woman's face is partially in shadow. The laptop is open on a desk, and a keyboard is visible. The background is dark and out of focus.

Representam convicções básicas de que um **modo específico de conduta** ou de **valores finais** é individualmente ou socialmente preferível a um modo oposto



# Valores

**Fonte:** genética, cultura nacional, família, escola, amigos;

**Rokeach:** Valores Terminais e Valores Instrumentais;

**Exemplos:**

Remuneração por desempenho ou por senioridade?  
Ocidentais X Orientais;

# Valores



**Lealdade**

**Qualidade  
de Vida**

**Realização  
Pessoal**

**Satisfação com  
o trabalho**

1940

1960

1970

1980

**Linha do tempo dos Valores**

# Atitudes

A grayscale photograph of a woman with short dark hair, wearing a white top, looking down at a laptop screen. The scene is dimly lit, with the primary light source being the laptop's display. The woman's expression is focused. The background is dark and out of focus, showing what appears to be a desk with some equipment.

São afirmações avaliadoras – favoráveis ou desfavoráveis – em relação a objetos, pessoas ou eventos

# Atitudes

**Você é a favor  
ou contra?**

**Pena de morte**

**Aborto**

**Trote aos calouros**

**Casamento entre  
homossexuais**

**Expulsão do aluno por  
cola**

**Liberação das drogas**

# Atitudes

A woman with dark hair is looking down at a laptop screen. The image is in a desaturated, painterly style. The laptop is open, and the screen shows some content, though it's not clearly visible. The woman's expression is neutral as she focuses on the screen.

## Função

Temos atitudes desfavoráveis em relação coisas que:

nos punem ou desagradam

aumentam a ansiedade e ameaça frente  
ao desconhecido ou diferente

desconfirmam nossa auto-imagem,  
nossos valores

se opõe a nossos grupos de referência

## Previsibilidade comportamental

Conhecer as atitudes permite prever comportamentos de:

candidatos ao trabalho (entrevista de seleção)

eleitores

consumidores (atitudes em relação à determinada marca ou produto)

funcionários da empresa (satisfação, comprometimento, liderança, motivação)

da organização como um todo (clima organizacional)

## Tipos

Satisfação com o trabalho

- Atitude geral em relação ao trabalho

Envolvimento com o trabalho

- Grau de identificação com o trabalho

Comprometimento com o trabalho

- Identificação com a empresa

## Dissonância cognitiva

Eliminação das dissonâncias, incompatibilidade entre 2 ou mais atitudes, ou entre o comportamento e as atitudes



# Satisfação

A black and white photograph of a woman with short dark hair, looking intently at a laptop screen. The scene is dimly lit, with light coming from the laptop screen and a window in the background. The woman's expression is focused. The laptop is open on a desk, and a keyboard is visible. The overall mood is one of concentration and work.

**Atitude** geral de uma pessoa em relação ao **trabalho** que realiza

# Satisfação

A grayscale photograph of a woman with short dark hair, wearing a white lab coat, looking down at a computer monitor. The background shows an office environment with a desk and another monitor.

## Determinantes

Trabalho mentalmente desafiador

Recompensas justas

Condições de trabalho apoiadoras

Coleguismo

Identificação com o trabalho

Hereditariedade

# Satisfação

## Insatisfação do funcionário

Saída

- Ativa e destrutiva

Comunicação

- ativa e construtiva

Lealdade

- passiva e construtiva

Negligência

- passiva e destrutiva

A grayscale photograph of a woman with short dark hair, looking down at a computer screen. The image is partially obscured by a dark red overlay at the bottom.

# Satisfação

## Satisfação e produtividade

Trabalhador feliz é trabalhador produtivo?

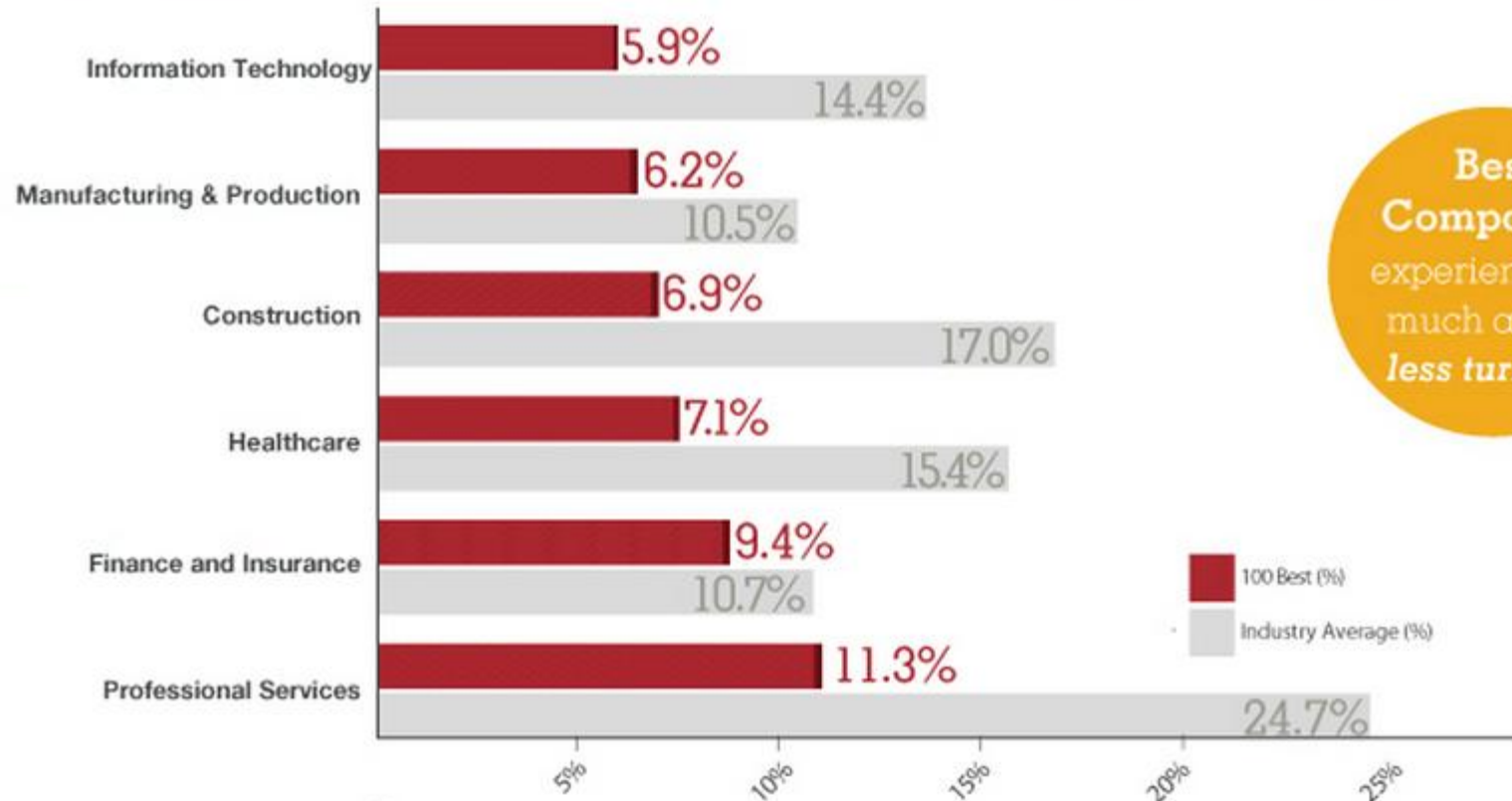
Isolar as influências externas

Cuidado com a relação causal

Pesquisas recentes apontam que empresas com mais trabalhadores satisfeitos são mais eficazes

# Satisfação

## 100 Best Companies Voluntary Turnover by Industry



Source: "100 Best" data provided by Great Place to Work® Institute, Inc. Comparative data provided by BLS. "100 Best" data includes FT & PT turnover; BLS data includes the same in addition to turnover for temp/contract workers.

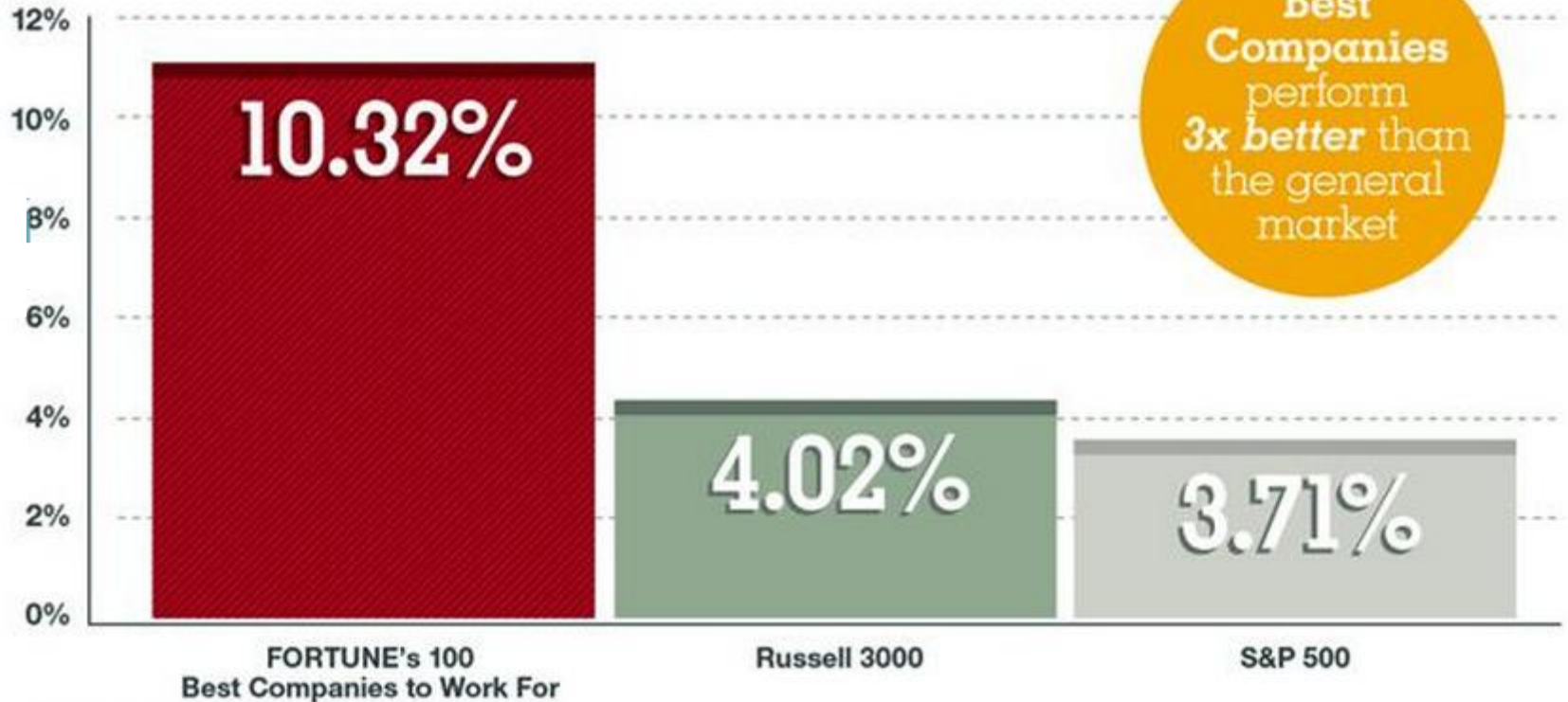
Best Companies typically have half the voluntary turnover of their competitors, saving money in employee recruitment and training.

© 2011 Great Place to Work® Institute, Inc. All rights reserved.

# Satisfação

## Comparative Annualized Stock Market Returns

1997–2011



Source: Russell Investment Group

Independent financial analysts regularly study the financial performance of “100 Best” companies. Analysis shows publicly traded 100 Best Companies consistently outperform major stock indices by a factor of 3.

© 2011 Great Place to Work® Institute, Inc. All rights reserved.

# Satisfação

## Comparative Cumulative Stock Market Returns



Source: Russell Investment Group

When times are tough, employees at great workplace show the resiliency to pull through. When times get better, those same employees are ready to lead the rally. It all adds up to cumulative success 4x better than the market average.

© 2011 Great Place to Work® Institute, Inc. All rights reserved.

<http://www.greatplacetowork.com/our-approach/what-are-the-benefits-great-workplaces>

# Satisfação

## Employee Experience & Financial Performance



Source: Scripps Health

1. The percentage of respondents selecting either 4 or 5 on the 5-point scale used with the Trust Index® Survey

Scripps Health, a Great Place to Work® client, faced operating losses, high turnover, and labor shortages. Leaders turned their focus to building a great workplace. In the time since, they drastically improved their financial performance, turnover rates, and employee morale, increasing annual profits by over 1200%.

© 2011 Great Place to Work® Institute, Inc. All rights reserved.



# Questões

Segundo Siqueira, qual seria o problema das pesquisas de CO sobre variáveis de nível macro, realizadas por meio de instrumentos respondidos por trabalhadores?

Características biográficas podem ser boas preditoras do comportamento? Por quê?

Relacione as variáveis absenteísmo, rotatividade e produtividade com satisfação no trabalho.

# Bibliografia

- **Básica:**

- Robbins, S. Comportamento organizacional. 11.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 2 e 3

ou

- Robbins, S. Comportamento organizacional. 14.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. Cap. 2, 3 e 5 (pags. 138 a 142)

