

GESTÃO E LIDERANÇA NO HOSPITAL: O CASO DE UMA EMPRESA FAMILIAR

THYAGO DO VALE ROSA, FABIANA RODRIGUES VASCO, IVONE FELIX DE SOUSA

fabirvasco@hotmail.com

Objetivo: O objetivo deste trabalho foi identificar o estilo de liderança praticado pela gestão de uma instituição hospitalar. **Método:** Local e Participantes: este trabalho foi realizado em uma instituição hospitalar da região metropolitana de Goiânia e contou com a participação de 29 técnicos e funcionários administrativos. Trata-se de uma amostra de conveniência, diante da dificuldade de adesão, os indivíduos foram selecionados apenas por sua disponibilidade. Foi apresentado e assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido a todos os participantes. Instrumento: a pesquisa foi realizada entre os dias 15 e 27 de agosto de 2015, por meio da aplicação da Escala de Avaliação dos Estilos Gerenciais (EAEG), construída e validada por Melo (2004). Trata-se de um protocolo estruturado com 19 proposições e cada uma possui cinco possibilidades de resposta sobre o comportamento ideal do líder.

Resultados: Os participantes relatam que o líder em 78,5% das situações coloca o trabalho em primeiro lugar. 82,2% acreditam que o líder tende a ser rígido no cumprimento dos prazos estabelecidos. 62,1% dos participantes relatam que o líder valoriza a disciplina e a subordinação. Os dados indicam altos escores de obediências às normas e regras estabelecidas, bem como a valorização da autoridade. 65,5% dos participantes relatam que o líder nunca, raramente ou ocasionalmente é atencioso no relacionamento com os subordinados. 68,9% acreditam que o líder não é compreensivo com as falhas e erros dos subordinados. Demonstra baixo interesse pelos sentimentos dos subordinados, pouco respeito pelas ideias e não estimula a darem opiniões.

Conclusão: Pode-se apontar que a empresa em questão parece adotar um estilo de liderança rígido e centralizado. Os dados indicam que os gestores tendem a valorizar a autoridade em contrapartida à liberdade de seus colaboradores. Este tipo de atitude gerencial, por um lado, pode colocar no segundo plano o fator humano, minimizando o valor dos sentimentos e opiniões dos colaboradores; de outro lado, valoriza o cumprimento de ordens e a avaliação do desempenho está centrada na realização das tarefas. Esses fatores podem desmotivar funcionários e afetar o clima organizacional.

Palavras-chave: Estilo de Liderança. Gestão Hospitalar. Empresa Familiar.