

APRENDIZAGEM GERENCIAL PARA PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

DAVI FAIAD BOTTINI

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES)

RUBENS DE ARAUJO AMARO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES)

APRENDIZAGEM GERENCIAL PARA PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Introdução

O assédio moral pode ser compreendido como qualquer conduta abusiva que possa trazer danos psíquicos ou físicos a um trabalhador (HIRIGOYEN, 2006). Alguns estudos sobre prevenção de assédio moral direcionam a discussão para o papel da gestão (MENDONÇA; SANTOS; PAULA, 2018). Nesse contexto, a aprendizagem gerencial surge como alternativa para que gerentes possam priorizar as questões éticas, sociais e humanas no ambiente de trabalho (CULLEN, 2020). Este artigo focaliza a aprendizagem não apenas em seus aspectos formais, mais informais (MARSICK; WATKINS, 2001) e sociais (COOK; BROWN, 1999).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Nesse contexto, a aprendizagem gerencial assume um caráter informal (MARSICK; WATKINS, 2001), social (COOK; BROWN, 1999) e imbricado nas práticas (GHERARDI, 2000). Assumir que o conhecimento reside nas relações sociais e nas práticas significa enxergá-lo como um processo de conhecer (knowing) em vez de uma commodity (knowledge). Visando compreender este fenômeno, esta pesquisa se orientou pelo seguinte problema de pesquisa: Como os gestores aprendem a prevenir o assédio moral em suas organizações? O objetivo foi compreender como gestores aprendem a prevenir assédio moral nas organizações.

Fundamentação Teórica

Nesse artigo, a aprendizagem gerencial assume um caráter informal (MARSICK; WATKINS, 2001), social (COOK; BROWN, 1999) e imbricado nas práticas (GHERARDI, 2000). Assumir que o conhecimento reside nas relações sociais e nas práticas significa enxergá-lo como um processo de conhecer (knowing) em vez de uma commodity (knowledge). Nesse sentido, o conhecer não está desassociado do fazer, pois aprender trata-se de um processo contínuo de se tornar um praticante competente (GHERARDI, 2000).

Metodologia

Este estudo pode ser classificado como uma pesquisa qualitativa interpretativa básica, cuja característica fundamental é o pressuposto de que os indivíduos constroem a realidade a partir das interações sociais (MERRIAM, 2002). O campo foi uma empresa de administração de condomínios da cidade de São Paulo. A produção de dados se deu por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas de forma remota (HAIR et al., 2005). O roteiro foi construído com características de uma entrevista episódica (FLICK, 2008). Foi utilizada a análise de conteúdo para o tratamento dos dados (BARDIN, 1995).

Análise dos Resultados

A análise dos dados levou à construção de três categorias (Familiaridade com assédio moral; Impactos do assédio moral; Formas de aprendizagem para lidar com assédio moral) e sete subcategorias (Percepção de assédio moral; Histórico com assédio moral; Desdobramentos das situações; Consequências para os gerentes; Aprendizagem formal; Reflexão; Mentoria). Entre as formas de aprendizagem dos gerentes para lidar com assédio moral, a reflexão recebeu maior destaque. Notou-se processos reflexivos críticos (CUNLIFFE, 2014).

Conclusão

Destacou-se a importância dos processos reflexivos dentre as formas de aprendizagem, sobretudo por seu caráter transformador (MEZIRROW, 1991). A reflexividade traz as questões éticas para o

centro do debate sobre gestão (CUNLIFFE, 2016). Ao fazê-lo, anima o debate recente travado dentro do campo da gestão responsável, cujas críticas têm sido endereçadas à educação em gestão responsável (ABDELGAFFAR, 2021). A prática de diálogos reflexivos (DOGAN; YURTSEVEN; TATIK, 2019) surge como possibilidade de desenvolvimento de competências profissionais para enfrentar problemas de assédio.

Referências Bibliográficas

ABDELGAFFAR, H. A. A review of responsible management education: Practices, outcomes and challenges. *Journal of Management Development*, v.40, n. 9/10, p.613-638, 2021. BURGOYNE, J.; REYNOLDS, M. *Management learning: integrating perspectives in theory and practice*. Londres: Sage, pp. 1-16, 1997. CUNLIFFE, A. L. "On becoming a critically reflexive practitioner" redux: What does it mean to be reflexive?. *Journal of Management Education*, v.40, n.6, p.740-746, 2016. EINARSEN, S. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, vol.5, n.4, 2000