

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: A CONDUTA DO INDIVÍDUO

ALCALDE, Elisângela de Aguiar¹
MARIANO, Rosiane da Conceição²
SANTOS, Nathália Ribeiro dos
SANTOS, Rosilei Ferreira dos
SANTOS, Sirene José Barbosa dos

RESUMO

À medida que as organizações se modernizam, em busca de novas tecnologias, pessoas qualificadas e métodos eficazes, visando à melhoria de sua empresa, interesses e objetivos aumentam na mesma proporção. O que leva, muitas vezes, a conflitos, resultando em prejuízos às organizações. Vem-se, por meio de referências bibliográficas, mostrarem um pouco do quanto que o comportamento nas organizações pode beneficiar tanto o indivíduo quanto o grupo e a firma ou até mesmo prejudicar a ambos.

Palavra-chave: Comportamento, indivíduo e organização.

INTRODUÇÃO

Conforme as empresas crescessem o ideal seria que a qualidade, o desempenho e a mão-de-obra crescessem juntos, mas não é bem assim que o progresso caminha.

Junto com o desenvolvimento há conflitos, problemas, oportunidades e ameaças. O grande desempenho utilizado para se progredir, sempre andou lado a

¹ Docente MSc das Faculdades Integradas de Três Lagoas-AEMS

² Dicientes das Faculdades Integradas de Três Lagoas-AEMS

lado com as barreiras e obstáculos. Para qualquer entidade, independentemente do ramo, é desta forma.

Ao pensar nisso é que se desenvolveu este artigo com o objetivo de salientar a importância do Comportamento Organizacional através de suas definições e de que forma isso está relacionado com o indivíduo e o grupo.

Sabe-se que o profissional pode interferir diretamente na empresa, acarretando em perdas para a mesma ou melhorias e lucro, conforme seus atos exercidos.

Portanto, optou-se pela pesquisa por meios de referências bibliográficas, com o intuito de apresentar dados referentes ao Comportamento Organizacional.

1 CONCEITOS RELEVANTES SOBRE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Segundo Wagner III e Hollenbeck (2003, p. 06), “Comportamento Organizacional (CO) é um campo de estudo voltado a prever, explicar, compreender e modificar o comportamento humano no contexto das empresas”.

Já para Robbins (2002, p. 06):

É um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional.

Baseado na definição de Comportamento Organizacional, Wagner III e Hollenbeck (2003, p. 06), escreveram três importantes considerações:

1- O comportamento organizacional enfoca comportamentos observáveis, tais como conversar com colegas de trabalho,

utilizar equipamentos ou preparar um relatório. Porém, também lida com as ações internas, como pensar perceber e decidir, as quais acompanham as ações externas.

2- O comportamento organizacional estuda o comportamento das pessoas tanto como indivíduos quanto como membros de unidades sociais maiores.

3- O comportamento organizacional também analisa o “comportamento” dessas unidades sociais maiores – grupos e organizações – por si. Nem os grupos nem as organizações se comportam do mesmo jeito que uma pessoa. Entretanto, certos eventos de unidades sociais maiores não podem ser explicados somente como resultado de comportamentos individuais. Esses eventos devem ser entendidos em termos de processos grupais ou organizacionais.

Segundo Moscovici (1980), as pessoas pensam, sentem, percebem e agem de maneiras diferentes. Nessas percepções diferentes é que surge o conflito, e à medida que essas diferenças comportamentais precisam ser enfrentadas, elas não podem ser consideradas como boas ou más, pois forneceram riquezas de possibilidades e opções de maneiras para reagir a situações e problemas.

Em relação aos conflitos, Bowditch (1992) complementa que conflito intergrupar é representado pelas diferentes maneiras de pensar dos indivíduos, quanto às autoridades, metas, territórios ou recursos, que são inevitáveis dentro das organizações.

Robbins (2002) registrou que o comportamento organizacional se focaliza em três níveis de comportamento dentro das organizações. Sendo o primeiro nível o indivíduo; a forma como ele age perante as diversas situações do cotidiano, se ele está disposto no serviço, recepcionando bem, de forma calorosa a fim de cativar e atrair o cliente. O segundo nível seria o do grupo; onde sentam, analisam e discute sobre o trabalho, em busca de melhoras, soluções para a empresa ou até mesmo planejar futuros projetos. E o terceiro e último nível é o da estrutura; relacionado ao local onde se trabalha se é adequado ou não, para se obter um melhor desempenho.

O administrador deve ter três grandes habilidades para trabalhar com as pessoas, para que possa atingir seus objetivos com sucesso, habilidade técnica, humana e conceitual.

A habilidade técnica é aquela que tem a capacidade de aplicação de conhecimento especializado, adquirido no exercício de determinada função.

A habilidade humana é aquela que é capaz de trabalhar com outras pessoas, que tem facilidade em se comunicar, motivar e delegar.

A habilidade conceitual é a capacidade mental de analisar, interpretar racionalmente as informações e diagnosticar situações complexas.

“Todos os princípios da administração científica refletem a idéia de que por meio de uma administração adequada uma empresa poderia alcançar rentabilidade e sobrevivência longa no mundo competitivo dos negócios. (WAGNER III E HOLLENBECH, 2003 p. 8 e 9”.

Analisando o comportamento organizacional, podemos resolver as questões que estão relacionadas ao comportamento de trabalho como o absenteísmo, rotatividade, produtividade, desempenho humano e administração.

Tomando como base os conceitos citados acima, observa-se o tamanho da importância que o comportamento organizacional tem perante as organizações. Pois através dela se admite, trabalhar a motivação, dar o poder de liderança, melhorar a comunicação interpessoal, melhorar a estrutura e processo de grupos, melhorar o aprendizado, através do desenvolvimento de atitudes e percepção, trabalhar o processo de mudanças, a administração de conflitos e o estresse no trabalho, desenvolvendo melhor o planejamento do trabalho, assim qualificando e modificando um indivíduo. Pode-se, também, ressaltar o que o ser humano tem de melhor, valorizando-o, ou até mesmo declinar a imagem dele, conforme seu comportamento para com a empresa.

2. FUNDAMENTOS E PENSAMENTOS RELACIONADOS À IMPORTÂNCIA DO COMPORTAMENTO DO INDIVÍDUO NAS ORGANIZAÇÕES

O comportamento organizacional envolve inúmeros fundamentos, como: valores, conduta e, também, as atitudes do indivíduo.

Para Robbins (2002, p. 66) “Atitudes são afirmações avaliadoras ou julgamentos que dizem respeito a objetos, pessoas ou eventos”.

Essas atitudes, segundo Robbins (2002), podem ser favoráveis ou desfavoráveis, pois elas transmitem como uma pessoa se sente em relação a alguma coisa. Por isso, a tamanha importância delas nas organizações, porque as atitudes podem afetar o comportamento no trabalho. É onde muitas pessoas ficam mal vistas perante os olhos da empresa; por expressar atos indevidos. Muitos desses ocorridos por causa da mistura feita pelas pessoas entre local de trabalho e lazer. Outro fator que também as deixam em situações desfavoráveis nas organizações é quando o indivíduo entra na empresa visando em obter lucro através do prejuízo da mesma. Como pessoas que são contratadas, mas o que elas querem mesmo é ter o seu próprio negócio acima dos danos da empresa, contudo, fazem o possível e o impossível para conseguir isso, como inventar lesões físicas providas do trabalho para que a firma responda judicialmente.

Robbins (2002) escreveu que apesar dos valores não terem uma ligação direta com as atitudes, é fundamental conhecê-los por influenciar fortemente nelas.

“Portanto, o conhecimento do sistema de valores de uma pessoa pode ajudar no entendimento de suas atitudes” (ROBBINS, 2002, p. 78).

“Mudar a estrutura organizacional não é suficiente. A única maneira de mudar uma organização é mudar sua cultura, ou seja, os sistemas dentro dos

quais as pessoas vivem e trabalham?”. (BECKHARD, 1972 apud CHIAVENATO, 1999, p.323).

Um dos grandes desafios que a organização enfrenta hoje, é a diversidade da força de trabalho, relacionado a raça, etnia, sexo, idade, estado civil, características de personalidade, estrutura emocional, valores e atitudes, níveis de capacitação, essas características pouco podem serem mudadas pelo gerenciamento e tem grande influencia no comportamento do individuo.

Entretanto, para finalizar; na percepção de Wagner III e Hollenbeck (2003), não só o indivíduo, mas também os grupos interferem diretamente nas organizações, pois a formação de grupos dentro das empresas contribui positivamente para elas, devido as suas distinções psicológicas que cada membro tem entre si. Desta forma, o trabalho flui. Mas para que isso ocorra é necessário que dentro do grupo haja lealdade e comprometimento, de maneira a trabalharem juntos, cooperando uns com os outros.

Em geral, elas:

- a. Definem a si mesmas como membros;
- b. São definidas pelas outras como membros;
- c. Identificam-se umas com as outras;
- d. Envolvem-se em interação freqüente;
- e. Participam de um sistema de papéis interdependentes;
- f. Compartilham normas comuns;
- g. Buscam metas comuns, interdependentes;
- h. Sentem que sua percepção ao grupo é compensadora;
- i. Possuem uma percepção coletiva da unidade;
- j. Unem-se em todo confronto com outros grupos ou indivíduos.(WAGNER III e HOLLENBECK,2003, p. 210-211)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreender e analisar o comportamento nas organizações é fundamental, sendo que através dele obtém-se informações essenciais para que ocorra um excelente desempenho tanto do indivíduo como da empresa.

Notou-se que a observação do comportamento organizacional pode ser feita de várias formas, pois está relacionada com o cotidiano dos indivíduos. Onde envolve não somente eles, mas também a empresa e o grupo que nela executa suas funções, para assim, ser analisada de forma eficiente e adquirir melhor eficácia.

Observou-se, também, que não só o indivíduo, mas do mesmo modo, o grupo, interfere diretamente nas organizações. Pois através dele a empresa tem mais eficiência, acarretando, então, em resultados mais eficazes. Mas que, para a obtenção de excelentes resultados é necessário que haja uma cumplicidade entre os membros, envolvendo, desta forma, suas condutas. Onde implicará a lealdade uns com os outros, sendo cooperativos.

Conclui-se, portanto, que as atitudes das pessoas podem influenciar diretamente nas organizações trazendo benefícios, quando usadas de forma correta; com conduta e ética dos indivíduos nelas presentes.

E se utilizarmos de forma eficiente o conhecimento adquirido sobre o comportamento humano, pode-se desenvolver colaboradores altamente motivados e competentes que estarão sempre em busca de melhoria contínua em busca de novas e melhores maneiras de realizarem o trabalho, criando assim vantagem competitiva no mercado globalizado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOWDITCH, James L. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. São Paulo: Atlas, 1999.

MOSCOVIVI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal**. São Paulo: Livros Técnicos e Científicos, 1980.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. Tradução: Reynaldo Marcodes. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

WAGNER III, John A. e HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. Tradução: Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2003.