ST2

Estudante: **Thiago Coutinho Sousa Silva**

Capítulo 1: administração de indivíduos

Administração e Organizações Clegg, Kornberger e Pitsis (2011): Capítulo 1

**Introdução**

Neste trabalho, vamos explorar os principais temas da administração de pessoas a partir do primeiro capítulo do livro, que destaca a importância da psicologia no contexto organizacional. Analisaremos como a compreensão, dos valores pessoais, da personalidade e das emoções impacta diretamente o ambiente de trabalho e o desempenho dos colaboradores, sendo crucial para a gestão eficaz de equipes e para a criação de ambientes organizacionais produtivos e saudáveis.

Ao longo desta síntese, aprofundaremos a relevância desses conceitos na prática gerencial contemporânea, não só teoricamente, mas também com exemplos práticos e casos de sucesso que ilustram a importância de uma abordagem psicologicamente informada na gestão de pessoas. Destacaremos como esses elementos influenciam as dinâmicas internas das organizações, permitindo o desenvolvimento de estratégias mais eficientes para motivar os colaboradores, melhorar a comunicação e promover um clima organizacional positivo.

Enfatizaremos também como a compreensão desses aspectos não só é fundamental para o sucesso das organizações modernas em termos de resultados financeiros, mas também para o bem-estar e satisfação dos colaboradores, aspectos essenciais para uma gestão eficaz.

**Síntese**

Introdução

No início do capítulo, é apresentada a importância da administração de indivíduos e como a psicologia contribui para o comportamento organizacional. Os objetivos de aprendizagem incluem entender a percepção e seu impacto no desempenho no trabalho, definir valores e como eles orientam o comportamento individual, descrever teorias da personalidade e explorar a psicologia positiva para criar ambientes de trabalho saudáveis e felizes.

O capítulo começa com uma citação de Anna Quindlen sobre a importância de cuidarmos de nossas vidas. Em seguida, destaca-se a variedade de livros que buscam melhorar as habilidades de gestão dos líderes, destacando a necessidade de competências técnicas e habilidades de relacionamento.

É enfatizado que os gestores precisam lidar com uma gama de questões relacionadas às relações humanas, como motivação, aconselhamento e desenvolvimento de equipes, comunicação intercultural, entre outras. Isso exige que os gestores tenham um entendimento básico dos princípios e teorias da psicologia para administrar efetivamente as pessoas.

O capítulo aborda a percepção e sua influência no comportamento e na tomada de decisões, destacando que nossa percepção pode ser propensa a erros. Em seguida, explora-se a importância dos valores na cultura organizacional e na comunicação, seguido por uma discussão sobre a personalidade e como ela molda nosso comportamento e sentimentos.

Por fim, a introdução do capítulo encerra com uma discussão sobre as emoções na perspectiva da psicologia positiva, incluindo temas como toxicidade organizacional e felicidade no trabalho.

A Psicologia no Trabalho

Na segunda parte do capítulo, são abordados temas relacionados à psicologia e sua aplicação no ambiente de trabalho. Destaca-se a origem histórica da psicologia na Grécia antiga, sua busca pela compreensão da natureza humana. A psicologia industrial e organizacional é mencionada como área de aplicação no contexto do comportamento organizacional.

O Comportamento na Organização é descrito como uma abordagem multidisciplinar que envolve psicologia, sociologia, antropologia, economia e ciência política para entender os fenômenos organizacionais. Questões como a competição versus cooperação são discutidas, assim como diferentes perspectivas sobre a formação da personalidade e do comportamento.

A influência de teorias econômicas, como as de Adam Smith, é mencionada em relação à racionalidade humana e ao comportamento econômico. A importância dos valores, atitudes e crenças na percepção e interação no ambiente de trabalho também é destacada.

Por fim, a seção introduz o tema da percepção humana, discutindo seus processos e erros comuns, como parte fundamental para entender como os valores influenciam o comportamento e a interpretação da personalidade, além de abordar a busca pela felicidade.

A Percepção no Trabalho

Na terceira parte do capítulo sobre percepção no trabalho, o autor discute a importância dos esquemas no processamento de informações perceptuais. Os esquemas são estruturas mentais que contêm informações sobre nossos valores, a forma como nos vemos e percebemos os outros, como nos adaptamos a mudanças, entre outros aspectos. Eles são fundamentais para a compreensão do mundo social e influenciam nossa interpretação de estímulos e situações.

O texto aborda a dificuldade em mudar ou falsificar esquemas uma vez estabelecidos. Nossa tendência é prestar atenção às informações que confirmam nossos esquemas, em vez de questioná-los quando surgem informações que os contradizem.

Além disso, são mencionados diferentes tipos de esquemas, como esquemas pessoais, auto esquemas, esquemas documentais, esquemas sociais e esquemas de papéis. Esses esquemas influenciam nossa percepção de comportamentos adequados e inadequados.

Por fim, o texto traz um exemplo do debate entre ciência e religião, destacando como os esquemas estruturam nossas crenças e entendimentos sobre questões complexas, como a evolução versus o criacionismo. Esses debates ilustram como os esquemas moldam nossa percepção e interpretação do mundo ao nosso redor, inclusive no ambiente de trabalho.

Percepção e Erros Comuns

Nesta parte do capítulo, são abordados alguns erros comuns relacionados à percepção, julgamentos e interpretações que fazemos sobre o mundo social, as pessoas nele e nosso lugar nele. São discutidos a estereotipagem, as profecias autorrealizáveis, o efeito estereotipagem, erro de atribuição e dissonância cognitiva.

* Estereotipagem: É destacado que a estereotipagem não é apenas um erro, mas também um processo importante para lidar com informações sociais limitadas. Ela se torna problemática quando aplicada de forma negativa e generalizada a grupos de pessoas com base em características superficiais como raça, cultura ou gênero.
* Profecias Autorrealizáveis: O capítulo explora a ideia de que nossas crenças e expectativas podem influenciar o comportamento das pessoas ao nosso redor, criando um ciclo onde as previsões se tornam realidade, mesmo que inicialmente não fossem verdadeiras.
* Efeito Estereotipagem: Mostra como a estereotipagem pode afetar as percepções das pessoas sobre si mesmas e sobre os outros, influenciando as interações sociais e as oportunidades que as pessoas recebem.
* Erro de Atribuição: É discutida a tendência humana de atribuir causas internas a comportamentos individuais, ignorando fatores externos que também podem influenciar esses comportamentos. Isso pode levar a julgamentos injustos e preconceituosos.
* Dissonância Cognitiva: Explora a ansiedade e desconforto que sentimos quando nossas crenças entram em conflito com informações contraditórias. Destaca como as pessoas tendem a reajustar suas crenças para reduzir esse desconforto, às vezes reinterpretando informações ou mantendo suas crenças mesmo diante de evidências contrárias.

Administração dos Valores Pessoais

Nesta parte do capítulo, o foco está na administração dos valores pessoais e sua relação com a cultura e a administração de pessoas. Os valores são considerados a base da cultura por muitos estudiosos e são fundamentais para entender os relacionamentos entre as pessoas. Eles não apenas impulsionam o comportamento, mas também são afetados pela forma como percebemos o mundo.

A administração eficaz envolve coordenar pessoas para alcançar resultados organizacionais enquanto respeita os valores próprios e dos outros. A compreensão dos valores é crucial para alinhar os valores da organização com os das pessoas, sejam funcionários ou clientes. O modelo de Schwartz é destacado como uma ferramenta dominante para entender esses valores.

Schwartz define valores como metas desejáveis que variam em importância e guiam a nossa vida. Ele identifica 10 valores universais que são comuns às pessoas e aos povos, destacando que todos possuímos esses valores, embora com prioridades diferentes. A forma como priorizamos nossos valores pode levar a conflitos, tanto em contextos políticos quanto na confiança em instituições.

O texto também exemplifica como os valores podem influenciar as interações entre pessoas com diferentes prioridades de valores, usando o caso fictício de Ana e Samanta.

Personalidade

O trecho aborda a personalidade sob diferentes perspectivas teóricas.

Na parte sobre traços, destaca-se a importância de entender a personalidade no contexto administrativo, pois influencia a forma como as pessoas se comportam. Discute-se a abordagem dos "Cinco Grandes" fatores da personalidade (extroversão, conscienciosidade, abertura, amabilidade e estabilidade emocional) e como eles são relevantes na administração de pessoas.

Na abordagem sociocognitiva, há uma discussão sobre a influência do ambiente e da aprendizagem na formação da personalidade. É mencionado o conceito de lócus de controle de que analisa como as pessoas interpretam e reagem aos eventos ao seu redor, seja com um controle interno ou externo.

Já na abordagem psicanalítica, o foco está nos conceitos de Sigmund Freud, como o inconsciente, o ego e o superego. Freud descreve a personalidade como resultado de desejos inconscientes e mecanismos de defesa. São mencionadas as fases psicossexuais do desenvolvimento e os mecanismos de defesa, como a repressão, a formação reativa e a projeção, que influenciam a forma como lidamos com nossos sentimentos e impulsos inconscientes.

Psicologia Positiva: Emoções e Felicidade

A última parte do capítulo fala sobre a felicidade e suas diversas perspectivas. Aborda como a felicidade é um tema de grande interesse em diferentes áreas, como saúde, negócios e pesquisa acadêmica. Destaca-se que a felicidade não tem uma definição única.

O capítulo discute também as emoções e sua complexidade, mostrando como elas influenciam nosso comportamento, decisões e interações sociais. Aborda-se a diferença entre emoções e humor, destacando a importância de entender e gerenciar nossas próprias emoções.

Por fim, são apresentadas estratégias para cultivar a felicidade, como estabelecer metas claras, manter uma vida saudável, cultivar otimismo, fortalecer relacionamentos, reconhecer e utilizar nossas próprias qualidades e viver o momento presente.

**Conclusão**

Diante das análises apresentadas ao longo desta síntese, é possível destacar um ponto central que permeia todo o capítulo abordado sobre a importância da psicologia no contexto organizacional: a complexidade e a influência dos aspectos psicológicos no ambiente de trabalho e nas relações.

A compreensão da percepção, dos valores pessoais, da personalidade e das emoções emerge como um eixo fundamental para a gestão eficaz de equipes e para a construção de ambientes organizacionais produtivos e saudáveis. A percepção molda a forma como interpretamos o mundo ao nosso redor, influenciando diretamente nossas interações e decisões no ambiente de trabalho.

A administração dos valores pessoais se revela como uma ferramenta essencial para alinhar os objetivos individuais e organizacionais, promovendo uma cultura organizacional que valoriza a diversidade de perspectivas e valores.

A abordagem da personalidade, sob diferentes perspectivas teóricas, nos leva a compreender a complexidade do comportamento humano e como ele pode ser influenciado por fatores internos e externos. Isso ressalta a importância de uma gestão de pessoas que leve em consideração não apenas as habilidades técnicas, mas também as características individuais.

Por fim, a psicologia positiva traz uma visão ampla sobre as emoções, a felicidade e o bem-estar no ambiente de trabalho, mostrando que promover um clima organizacional positivo e cultivar relações saudáveis são aspectos tão importantes quanto alcançar metas e resultados financeiros.

No entanto, é válido ressaltar que apesar dos avanços na compreensão e aplicação da psicologia no contexto organizacional, ainda existem desafios e lacunas a serem enfrentados. Questões como a gestão de conflitos, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a promoção da saúde mental são temas que merecem atenção e aprimoramento nas práticas de gestão de pessoas.

Em suma o capítulo proporciona uma visão abrangente e crítica sobre a importância da psicologia no trabalho, destacando não apenas seus benefícios, mas seus desafios e oportunidades para aprimorar a gestão de pessoas e promover ambientes organizacionais mais humanizados e eficazes.