**Comportamento Organizacional**

Definição: Ciência que estuda o comportamento dos indivíduos

Numa organização.

O objetivo dessa disciplina é mostra a importância que cada membro representa numa organização e também que a organização tem papel fundamental em nosso desenvolvimento profissional e intelectual, ou seja, tanto a organização quanto o individuo tem papeis decisivos.

Com o compreendi mento do ser humano na organização torna-se possível buscar soluções para os problemas encontrados e também tirar o máximo de aproveitamento das qualidades desses indivíduos, isso implica automaticamente em qualidade de vida dentro da organização, maior produtividade e também satisfação dos clientes e colaboradores, com isso abrirá espaço para a criatividade e inovação.

O que podemos observar então é que a utilização das técnicas de comportamento organizacional é imprescindível para o desenvolvimento da organização.

**Comparação entre definições, ComportamentoOrganizacional*.***

A definição do Comportamento Organizacional, segundo o livro **John R. Schermerhorn JR**, em sua definição ele nos relata as mudanças das organizações, e da importância de novas tecnologias, e do desafio de gerenciar uma organização de um modo inovador e moderno.

As organizações devem ser capazes de mudar de forma constante e positiva nessa época cheia de desafios **John R**.

**John R**, Nos mostra, as necessidades de mudanças de busca contínua de novas idéias, de forma de transformar a organização, com o objetivo de melhorar a sua eficácia, buscado aperfeiçoamento para que a organização possa desenvolver um trabalho produtivo e dinâmico entre os componentes.

A definição do Comportamento Organizacional,segundo **Zélia Freiberger**, o desenvolvimento humano em seu ambiente de trabalho, a importância das atividades em grupo, e de como se comportar diante de uma situação entre colaborador e organização, da ética e dos seus valores.

O estudo do comportamento organizacional busca o entendimento de como desenvolver pessoas, grupos e a organização **Zélia Freiberger**.

Dentro de uma organização se estuda três determinantes do comportamento organizacional; Indivíduos, Grupos e Estrutura, com o objetivo de que as organizações se desenvolvam de forma ficiente.

**A Organização como um sistema fechado**

O pensamentomecanicista tratou as organizações como máquinas, ignorando a existência do homem, através da decomposição analítica do trabalho, reduzindo a liberdade de ação dos trabalhadores, em favor do controle exercido por suas máquinas e supervisores.

A organização, sob essa ótica, era vista como um sistema fechado e que não interagia com o seu ambiente.

CHIAVENATO (1987), assim conceitua sistemas fechados: **“**sistemas fechados: sãoos sistemas que não apresentam intercâmbio com o meio ambiente que os circundam, pois são herméticos a qualquer influencia ambiental. Sendo assim, os sistemas fechados não recebem nenhuma influencia do ambiente e, por outro lado, também não influenciam o ambiente. A rigor, não existemsistemas fechados, na acepção do termo. Os autores tem dado o nome de sistemas fechados àqueles sistemas cujo comportamento é totalmente determinístico e programado e que operam com muito pequeno intercâmbio de matéria e energia com o meio ambiente. Também o termo é utilizado para os sistemas totalmente estruturados, onde os elementos e relações combinam-se de uma maneira peculiar e rígida produzindo uma saída invariável. São os chamados sistemas mecânicos como as máquinas".

A abordagem das organizações como sistemas fechados, teve como destaques a Escola Clássica e a Escola de Relações Humanas.

A Escola Clássica se desenvolveu segundo três modelos: a Administração Científica de Taylor, o Modelo Burocrático de Weber e a Escola Fisiológica e Anatômica de Fayol & Gulick.

A Escola de Relações Humanas se desenvolveu a partir dos estudos de Elton Mayo, no período de 1927 - 1932.

**A Organização como um sistema aberto**

A organização concebida como um sistema aberto, a partir da teoria geral dos sistemas, desenvolvida por BERTALANFFY (1969), fundamentada em conceitos da biologia, caracteriza-se por interagir com o ambiente e por passar por constantes adaptações, como ocorre com os seres vivos.

Por outro lado, a concepção das organizações como sistemas abertos, trouxe para o âmbito organizacional conceitos próprios da biologia, como: homeostase, entropia e entropia negativa, e equifinalidade.

CHIAVENATO (1987), ao se reportar sobre a interação organização-ambiente, o faz da seguinte forma: "se o sucesso organizacional é percebido primariamente em função das relações entre a organização (sistema) e o seu ambiente, em função, pois, da capacidade de resposta da primeira ao segundo, então os fatores determinantes dos critérios, estruturas, métodos e comportamentos da organização serão programas - e não princípios - orientados para as necessidades externas - e não internas - programas esses que devem representar uma operacionalização das demandas do ambiente".

Sob a ótica da organização considerada como um sistema aberto e em constante interação com o ambiente, da forma como acontece com os seres vivos (indivíduos), é possível, então, se falar em saúde organizacional, disfunções organizacionais (doenças), ciclos de vida e em epidemiologia organizacional.

Epidemiologia, do grego: epi (sobre) + demos (população) + logos (estudo, tratado) = estudo do que ocorre sobre a população, é sem dúvida alguma, um conceito aplicável às organizações, visto que, estas entendidas como sistemas abertos (indivíduos), sofrem disfunções ao longo dos seus ciclos de vida.

Neste contexto, é que se consolida a metáfora da organização, vista como um indivíduo e seguindo o processo evolutivo deste: concepção, nascimento, juventude e maturidade.

A biografia de uma organização, então, será formada através dos fatos marcantes da sua história de vida, isto é, das passagens de uma fase para outra no seu processo de evolução, que poderão ser traumáticas ou não.

O conhecimento desta biografia, pelo ergonomista, qualifica a análise ergonômica do trabalho e torna mais eficaz o seu diagnóstico, pois que ao conhecer previamente as disfunções organizacionais, já inicia o seu trabalho sensível aos efeitos destas sobre a organização do trabalho, o que ocasiona o sofrimento mental da população de empregados da empresa, objeto da intervenção.

Fonte de pesquisa: CHIAVENATO (1987), BERTALANFFY (1969).