

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

Comportamento Organizacional - Estudo Dirigido

DISCENTE: Alexandre Santos Ferreira
Luiz Henrique Costa Lima
DOCENTE: Erinaldo Barbosa da Silva

DIAMANTINA, 10 DE JULHO DE 2021

1) Quais são os tipos de diversidade no local de trabalho?

Nas organizações, a diversidade pode ser compreendida por profissionais que apresentam diferentes:

- idades;
- etnias;
- necessidades especiais;
- religiões;
- estado civil;
- crenças variadas;
- orientações sexuais;
- classes sociais distintas;
- gêneros;
- orientações;
- culturas.

2) Quais são as principais características biográficas e por que são relevantes para o comportamento organizacional?

Idade, sexo, cultura, personalidade . Através destas características você consegue analisar sua percepção, valores, atitudes, tomada de decisão.

3) Como as organizações podem gerir a diversidade de sua força de trabalho de forma eficaz?

A diversidade no ambiente de trabalho é importante para que a organização possa garantir equipes aptas para oferecer à companhia um universo de possibilidades de desenvolvimento de novos conhecimentos.

Isso confere às organizações mais conhecimento e habilidades. Esse conjunto, caso seja bem gerido, leva a diferenciais competitivos para a empresa.

Assim, uma cultura organizacional que contempla a diversidade como parte estratégica da organização, favorece o crescimento e a inovação de pessoas e toda a sua rede de relacionamentos, o que inclui outras empresas.

4) O que causa a satisfação no trabalho? Para a maioria das pessoas é mais importante a remuneração ou o trabalho em si?

A satisfação no trabalho depende de diversos fatores identificados como motivação, autonomia, liberdade, divisão de tarefas, valorização e reconhecimento. A remuneração , como Oliveira (2006) diz que o trabalhador gasta energia para produzir algo em troca de uma remuneração digna pelo trabalho executado, que é representado pelo salário. Tendo esse dado, conclui-se que o salário, o dinheiro e os benefícios são os meios que o trabalhador possui para conseguir seus bens fundamentais, satisfazendo assim, suas necessidades.

5) Quais são as emoções básicas e as dimensões dos sentimentos?

Acredita-se que o ser humano tem seis emoções básicas: felicidade, tristeza, medo, surpresa, raiva e nojo. São chamadas Big Six. Qualquer homem no mundo as demonstra com expressões faciais quando as sente, não tem jeito. ... Seriam, então, quatro as emoções básicas: felicidade, tristeza, medo/surpresa e raiva/nojo.

6) O que é inteligência emocional e quais os argumentos a favor e contra sua importância?

Inteligência Emocional é a capacidade de administrar as próprias emoções e usá-las a seu favor, além de compreender as emoções das outras pessoas, construindo relações saudáveis, fazendo escolhas conscientes e adquirindo uma melhor qualidade de vida.

7) Que efeitos e emoções têm sobre as diferentes questões do comportamento organizacional?

Os estados de espírito, as emoções e as disposições gerais dos funcionários exercem impacto sobre o desempenho do trabalho, a tomada de decisões, a criatividade, a rotatividade de pessoal, o trabalho em equipe, as negociações e a liderança.

8) O que é personalidade? Como é normalmente classificada? Que fatores a influenciam?

Personalidade é a soma das maneiras como as pessoas reagem e interagem com as demais. Os fatores que influenciam são os da hereditariedade, determinados pela genética de um indivíduo, a estatura, a beleza dos traços, o gênero, o temperamento.

9) Os valores diferem ao longo das gerações? De que forma?

Sim, cada geração terá seu valor formado, cada indivíduo tem suas características que são formadas através das gerações.

10) Os valores diferem nas culturas? De que forma?

Valores podem ser importantes para duas culturas diferentes, mas serem demonstrados de formas totalmente opostas. Por exemplo: enquanto no Brasil demonstramos respeito olhando diretamente nos olhos de quem está falando, na Tailândia o respeito demonstra-se não olhando diretamente nos olhos (olha-se normalmente para baixo).

11) O que é percepção e quais os fatores a influenciam?

É o processo de selecionar, organizar e interpretar os estímulos (eventos, informações, objetos, outras pessoas). Fatores internos, como memória, experiência, humor e estresse, e fatores externos, como o ambiente de trabalho, a exposição e a performance, por exemplo, se combinam para influenciar a nossa percepção e as decisões que tomamos.

12) Qual a ligação entre a percepção e a tomada de decisões? Como uma afeta a outra?

A ligação entre a Percepção e a Tomada de Decisões, é de que a decisão no final da análise de qualquer problema é afetada por ser uma decisão individual, tendo tanto pontos fortes, quanto pontos fracos. A Percepção afeta na Tomada de Decisões as conclusões intermediárias, que podem variar com a interpretação dos estímulos.

13) O que é remuneração variável? Quais são suas vantagens e desvantagens?

Implantar a remuneração variável em algumas áreas da empresa é uma das grandes medidas que o empreendedor pode tomar para acelerar seu crescimento. Um salário variável oferece duas grandes vantagens. Primeiro, ao permitir a meritocracia, em que os bons funcionários ganhem mais, esse sistema ajuda a reter e atrair grandes talentos para a companhia. Segundo, estimula todos os empregados envolvidos na remuneração variável a sempre se esforçarem mais e darem mais resultados, pois parte disso será revertida para seu salário.

Mas, se o salário variável pode trazer vantagens para quem o implantou, muitos também são os perigos em que o empresário pode incorrer. Uma remuneração variável implantada de maneira incorreta é muito pior do que um salário fixo. Se a proposta variável não for muito bem pensada e assertiva, será preferível que se mantenha simplesmente um salário tradicional.

14) Como as normas do grupo e o status influenciam no comportamento individual dos membros?

As normas são padrões comuns que orientam o comportamento dos membros de um grupo. Em alguns casos as normas são formalizadas e em outros casos não são regras escritas, mas que os grupos aceitam e passam a agir de acordo com este padrão. Se as normas não forem seguidas, o grupo tenta corrigir esse problema, então por causa das normas, os indivíduos começam a ter um padrão de comportamento.

15) Quais são as vantagens e as limitações da coesão nos grupos?

A coesão refere-se à atração mútua entre os membros dos grupos e sua motivação em permanecer no mesmo. Um grupo pode ser classificado como coeso porque seus membros trabalham há algum tempo juntos e já possuem uma interação e por isso compartilham de sentimentos de proximidade, opiniões, atitudes e comportamentos similares. Os grupos coesos são mais inflexíveis no tratamento de membros dissidentes.

A coesão varia de grupo para grupo, no entanto, os fatores que podem influenciar a coesão são:

- Concordância: É o grau em que os membros concordam com as metas e objetivos do grupo. A discordância diminui a coesão;
- Interação frequente: quando há a interação constante dos membros entre si, mas mesmo assim eles continuam com resultados que podem levar à deterioração do grupo. Exemplo: quando fazem muitas reuniões;
- Atração mútua: a atração leva à coesão;
- Conflito intergrupal: quando há conflito intergrupo que estimula a cooperação e aproxima os membros, porém tal conflito pode levar à diminuição da coesão;
- Sucesso: a coesão aumenta quando os resultados são favoráveis, todos querem pertencer ao grupo vencedor, mas à medida que os resultados são fracos, a coesão diminui e leva à projeção, à culpa nos outros;
- Equidade percebida: a forma como o grupo é tratado, tanto pelos seus membros quanto pelos demais da organização.

16) Todo conflito constitui aberração organizacional que deve ser sempre evitada?

Errado.

17) O que é cultura organizacional?

A cultura organizacional é responsável por reunir os hábitos, comportamentos, crenças, valores e políticas internas e externas de uma empresa.

18) O que é clima organizacional?

O clima organizacional é basicamente a junção de sentimentos e opiniões dos profissionais sobre o local de trabalho. Com base nesses sentimentos, as pessoas no ambiente de trabalho, vão reagir de uma determinada maneira às ações e demandas do dia a dia que acabam tendo um impacto positivo ou negativo na produtividade da empresa.

19) Há quem sustente que a cultura de uma organização pode ser gerenciada e modificada. Esse argumento é sustentado em razão de que?

Os gerentes podem modelar elementos superficiais da cultura, como símbolos, histórias e cerimônias, e esses elementos transmitem acordos culturais.

20) A cultura e o clima organizacional enfatizam a natureza do vínculo do indivíduo com o trabalho e com a organização?

Errado.