

SOCIOLOGIA E O Desenvolvimento de uma Empresa?

Imagine-se em uma entrevista de emprego se deparando com a pergunta: “O que o Sociólogo pode fazer para Ajudar no Desenvolvimento de uma Empresa?”, qual seria sua resposta?

Sociologia x empresas Poderia responder com outra pergunta, quais situações são vistas como problemáticas na empresa? Podendo obter como resposta: alto índice de acidente no trabalho com paralização na produção, sem mortes; metas de produção não atingidas e outros; então o entrevistador volta a lhe indagar, o que você faria?

Sociologia x Empresas

Partindo-se do princípio de que o objeto de estudo da Sociologia é o comportamento dos grupos sociais, em uma análise básica, percebe-se que boa parte dos problemas citados podem ter como raiz questões comportamentais, haja vista que em se tratando de acidente de trabalho, as explicações não se limitam a excesso de horas trabalhadas, existindo resistência ao uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPI. A diminuição na produção afeta o número de empregos. Ou seja, o bom andamento da empresa está ligado a satisfação pessoal, reconhecimento profissional, comportamentos adequados ao trabalho.

Para que a empresa se torne mais eficaz é necessário que conheçamos o seu funcionamento, o comportamento organizacional, tentar entender os indivíduos e os grupos em interação com o contexto organizacional, objetivando promover a melhoria e eficácia na empresa e a satisfação do indivíduo no trabalho.

O sucesso ou fracasso de uma empresa está diretamente ligado aos comportamentos humanos, o conhecimento destes possibilita a compreensão dos impactos causados pelas ações dos indivíduos, grupos e da estrutura, criando-se a possibilidade de prever, explicar, compreender e intervir na dinâmica organizacional, aumentando a produtividade, o desempenho dos colaboradores, a qualidade de vida do indivíduo no trabalho.

Para tanto, é preciso, além de observar o comportamento dos grupos e indivíduos, entender as normas e regras que regem as condutas, as políticas e práticas adotadas, linhas de autoridades e responsabilidades instituídas, arquitetura organizacional e tecnologias adotadas, enfim, todos os elementos que influenciam a dinâmica da empresa.

Dessa forma se pode mapear os pontos fortes e fracos e ter condições de propor alternativas para melhorar o desempenho dos colaboradores, sendo assim, deve-se atentar para os aspectos objetivos, tangíveis e observáveis de uma empresa, assim como, os aspectos subjetivos e intangíveis, pois estes são influenciadores vitais do comportamento das organizações.

Quanto aos aspectos visíveis, considera-se os objetivos e as estratégias empresariais; as práticas, as políticas e os procedimentos aplicados; a arquitetura organizacional que delineiam a estrutura da organização; as relações de autoridade e responsabilidade, assim como, as tecnologias empregadas.

Quanto aos aspectos invisíveis, que costumam se apresentar a partir das relações de poder; dos valores e atitudes das pessoas; a formação e a dinâmica dos grupos; a estrutura de comunicação estabelecida; as relações interpessoais e conflitos gerados a partir das interações. Estes e outros fatores determinam o comportamento organizacional.

Desta feita, deve-se analisar três aspectos: o indivíduo, o grupo e a organização, elementos influenciadores do comportamento organizacional.

O indivíduo é o nível de estudo micro-organizacional, seu comportamento no trabalho é avaliado a partir dos aspectos psicossociais e suas dimensões de atuação no contexto

organizacional. A investigação tem início no estudo da concepção do Ser desde a formação da personalidade até a consolidação das diferenças individuais.

O grupo constitui o nível de estudo meso-organizacional, referentes as questões sobre comportamento dos grupos e equipes de trabalho. A preocupação é com a formação e dinâmica dos grupos; as relações interpessoais estabelecidas; os modelos de comunicação e os problemas advindos dos ruídos de comunicação; a liderança como o fundamento para o desenvolvimento dos grupos e das organizações; as bases do poder e o efeito exercido sobre os grupos; relações interpessoais podendo ser um gerador de conflitos; a administração de conflitos; aspectos relativos às negociações necessárias à sobrevivência e manutenção dos grupos.

A organização se constitui no nível de estudo macro-organizacional. Referente as estruturas e arquitetura da organização.

Os resultados desta relação podem ser visualizados e explicados e utilizados como base para intervenções que provoquem mudanças no contexto vivencial da empresa, bem como nos rumos organizacionais.

A interação dos indivíduos em grupos formais e/ou informais constitui o todo organizacional e tem resultantes comportamentais expressas na cultura e clima da empresa.

As empresas são compostas por pessoas que através do desempenho de seus papéis permitem que estas cresçam e se desenvolvam, ou entrem em estado de estagnação, deterioração e morte organizacional. Nas empresas, os indivíduos não se comportam apenas como eles mesmos, mas também como membros do grupo no qual estão inseridos, desta forma, compreender o trabalhador e suas ações é uma necessidade para qualquer gestor, pois é através deste que se consegue entender o movimento dos grupos e a dinâmica organizacional.

Precisamos entender melhor a sociedade, as relações sociais, precisamos conquistar mercado de trabalho na iniciativa privada e buscar alternativas aos problemas de empresas de diferentes ramos.

A empresa é uma fonte autônoma de construção de relações sociais; os funcionários de uma empresa foram reunidos pela necessidade de produção e como consequência se transforma em propagadores de ideias e transformações sociais, são os efeitos sociais das empresas.

Para conhecermos melhor os grupos sociais na empresa precisamos entender as regras de organização formal desta e assim detectarmos os grupos ativos, passivos, interações conflituosas e consensuais. A empresa é um lugar de articulação do indivíduo e do social, articulação que precisa ser desvendada para que empresa seja melhor conhecida. No que tange aos fatores motivacionais este se relaciona com a situação social, identidade profissional a maneira como o indivíduo é visto pelo outro evoluindo num sentido favorável a seus olhos, de forma a sentir-se reconhecido e valorizado em sua função.

Mário Nascimento é Sociólogo, Mestre em Serviço Social, Técnico em Gestão Ambiental da Secretaria de Estado de Meio Ambiente do Pará.