

Comportamento Organizacional

Sérgio Santos, N.º: 1020881

Nome 2, N.º: 2000000

Nome 3, N.º: 3000000

24 de Março de 2020

Conteúdo

1	Introdução	1
2	Organização	2
3	Cultura Organizacional	2
3.1	Missão	2
3.2	Visão	3
3.3	Valores	3
4	Estudo da Cultura Organizacional segundo o Modelo Ogbonna & Harris	4
5	Conclusões	7

Resumo

Este trabalho consiste na análise de uma organização, quanto ao Comportamento e Cultura Organizacional.

A Cultura Organizacional é fundamental para as organizações poder evoluir e atingir seus objectivos com sucesso. O estudo das culturas presentes nas organizações e formas de à moldar para melhor servir a sociedade e mercado sera abordado neste relatório.

1 Introdução

A Empresa que vai ser abordada é a [ROQ](#)

Localizada no coração do Vale do Ave, a S. Roque - Máquinas e Tecnologia Laser S.A., labora em instalações próprias com uma área coberta de aproximadamente 25.000 m². A empresa orgulha-se de ser hoje uma experiente e bem-sucedida PME, tendo sido distinguida pelo IAPMEI como PME Líder e de Excelência pelo quarto ano consecutivo.

Líder nacional no seu campo de atividade – fabrico de máquinas e equipamentos para as indústrias de estamparia têxtil e embalagem - emprega atualmente mais de 350 funcionários distribuídos pelos seus diferentes departamentos.

Com instalações funcionais e com profissionais qualificados e experientes, a S. Roque dispõe das mais avançadas ferramentas e tecnologias na área da metalomecânica, do design e da elaboração de produto. Os equipamentos fabricados são de conceção própria, desenhados por um departamento técnico altamente especializado para corresponder aos desígnios de projeto e com o objetivo de satisfazer qualitativamente as solicitações do cliente mais exigente.

Hoje, após a conquista e solidificação incontestável da liderança do mercado português, tornando-se num dos líderes mundiais na área da estamparia e da embalagem, a S. Roque produz e comercializa um extenso catálogo com diferentes produtos e trabalha com clientes/ parceiros um pouco em todo o mundo: Espanha, França, Itália, Inglaterra, Alemanha, Holanda, Suécia, Roménia, África do Sul, Marrocos, Tunísia, Angola, Turquia, Kuwait, Índia, China, Vietnam, Malásia, Camboja, Rússia, Bulgária, Brasil, Argentina, Peru, Colômbia, Honduras, El Salvador e E.U.A.

A S. Roque dedica-se à construção e comercialização de máquinas de estamparia têxtil há mais de 30 anos. Embora a sua génese esteja ligada à manutenção destes equipamentos, rapidamente foi identificada a oportunidade de construir de raiz este tipo de máquina. Os têxteis estavam em alta no Vale do Ave, e a S. Roque aproveitou para criar um produto de qualidade para uma clientela extremamente exigente. A empresa não se contentou em servir apenas o seu nicho de mercado, desde muito cedo que procurou a internacionalização. Numa primeira fase e por motivos geográficos criou parecerias europeias, numa segunda fase e por questões culturais dedicou-se ao Brasil e América do Sul. Neste milénio tornou-se numa marca global de referência na área onde actua. Todo e qualquer mercado está ao nosso alcance.

Hoje mais do que nunca não chega ter o melhor produto do mercado, é também necessário apresentar um serviço excelente e acessível em qualquer ponto do globo. A S. Roque orgulha-se de procurar a excelência em tudo em que se envolve com especial destaque para a procura de soluções.

Em 2015 a marca Sroque transformou-se em ROQ. Atendendo às necessidades do século XXI reconhecemos a necessidade de criar uma marca verdadeiramente global que consiga de uma forma eficaz transmitir mais de 30 anos de história, inovação, internacionalização e conhecimento.

2 Organização

1. Organização privadas com fins lucrativos

2. Actividades de Suporte

As actividades de suporte são as que apoiam um bom desempenho na realização das actividades principais.

- actividade administrativa e financeira
- actividade da gestão do pessoal
- actividade jurídica
- planeamento, controlo e gestão
- gestão de sistemas e tecnologia

A actividade de suporte não contribuem directamente para a criação do valor.

3. Actividades principais

Cadeia de valor da organização é a sequencia de actividades e fluxos de informação que uma organização e os seus fornecedores devem desenvolver para desenhar, produzir, oferecer, entregar e suportar os seus produtos, estas são as actividades principais.

A actividade principais de qualquer empresa é que directamente cria valor.

- assistencia
- montagem
- outsourcing

4. Implementação por produto

A divisão do trabalho, permitiu a redução do tempo de aprendizagem, isto é, cada um tem as suas funções, aumentando a produtividade. Cada um executa uma parte das tarefas necessarias a fabricação.

5. tipos de hierarquias

matricial [produto e regioao]

6. tipos de departamentalizações

produto e localidade

3 Cultura Organizacional

Os fundadores da organização tem um grande impacto no processo de formação da cultura organizacional através da imposição das suas crenças e supposições no grupo. A adopção das crenças, valores e supposições que formam a cultura da organização é depois reforçada pelos varios comportmanentos primarios dos lideres.

3.1 Missão

A S. Roque tem como missão a constante inovação e criação de produtos de excelência na área da estampania têxtil à peça. Para tal, aposta em múltiplos vetores complementares: tecnologia, qualidade e recursos humanos especializados. Estimula de forma persistente a sua veia empreendedora e internacional, promovendo para isso o contínuo aperfeiçoamento

do seu serviço, em qualquer parte do mundo, mantendo-se fiel aos princípios éticos e de sustentabilidade.

3.2 Visão

Trilhar um percurso sustentável de inovação, de expansão internacional, de excelência em todas as soluções que lançamos para o mercado, de qualidade absoluta, para nos mantermos como líder na nossa área de negócio.

3.3 Valores

- Acção dentro dos princípios morais e éticos da empresa para com os seus stakeholders.
- Actuação sempre no interesse dos nossos parceiros de forma a promover a sua satisfação e fidelização.
- Excelência conseguida através de trabalho de equipa, competência e responsabilidade.
- Qualidade absoluta.
- Inovação promovida pelo ADN empreendedor da S. Roque.
- Sustentabilidade ambiental e segurança.

4 Estudo da Cultura Organizacional segundo o Modelo Ogbonna & Harris

A cultura organizacional e os comportamentos da liderança foram identificados como pontos criticos que determinam se uma organização é eficaz.

O Modelo Ogbonna & Harris estuda a relação entre as variaveis Estilos de liderança, Cultura organizacional e Performance organizacional. Este modelo foi derivado de um estudo empirico na Inglaterra atraves de os procedimentos cientificos e estatisticos na analise dos dados obtidos por questionarios as empresas envolvidas.

As variáveis estão abaixo descritas na qual foram consideradas no estudo.

Estilos de Liderança:

- Participativo
- Orientado as pessoas
- Orientado as tarefas

Tipos de Cultura:

- Inovadora
- Competitiva
- Burrocratica
- Comunitária

Medição do Sucesso:

- Satisfação dos Clientes
- Taxa crescimento vendas
- Cotação no mercado
- Vantagens Competitivas
- Volume de vendas

Principal components analysis of measures of leadership style

Item*	Factor loading [†]			Communality
	Participative leadership	Supportive leadership	Instrumental leadership	
Before making decisions, s/he considers what her/his subordinates have to say.	0.86698			0.76974
Before taking action s/he consults with subordinates.	0.85945			0.80183
When faced with a problem, s/he consults with subordinates.	0.84408			0.76046
S/he asks subordinates for their suggestions.	0.82952			0.76434
S/he listens to subordinate's advice on which assignments should be made.	0.81643			0.73284
S/he helps people to make working on their tasks more pleasant.		0.78876		0.71243
S/he looks out for the personal welfare of group members.	0.30527	0.73875		0.64240
S/he does little things to make things pleasant.		0.69752		0.49712
S/he treats all group members as equals.		0.62806		0.57087
S/he explains the way tasks should be carried out.			0.78005	0.61568
S/he decides what and how things shall be done.		-0.30433	0.69205	0.60737
S/he maintains definite standards of performance.			0.66436	0.60645
S/he schedules the work to be done.			0.66361	0.52182
Eigenvalues	5.19226	2.00325	1.40784	
% Variance explained	39.9	15.4	10.8	
Cumulative % variance	39.9	55.4	66.2	

Notes

[†] Principal components analysis with varimax rotation, converging in seven iterations (all loadings less than 0.3 suppressed).

^a Question wording was 'Please indicate the extent to which the following statements are true of the Chief Executive Officer (or equivalent) of your company by circling the appropriate point' measured on a 7-point Likert-type scale respectively anchored by (1) Strongly Agree and (7) Strongly Disagree and (1) Very True and (7) Very False.

Figura 1: Estilos de Liderança, Resultado

Principal components analysis of measures of organizational culture

Item	Factor loading [†]				Communality
	Innovative culture	Competitive culture	Bureaucratic culture	Community culture	
Growth and acquiring new resources. Readiness to meet new challenges is important. ^a	.83057				.70023
This company is dynamic and entrepreneurial. People are willing to take risks. ^b	.75412				.66105
A commitment to innovation and development. There is an emphasis on being first. ^c	.68099				.47994
Entrepreneurs, innovators or risk takers. ^d	.66354		-.33760		.56683
An emphasis on tasks and goal accomplishment. A production orientation is shared. ^c		.85015			.75180
Producers, technicians or hard-drivers. ^d		.81166			.69679
Competitive actions and achievement. Measurable goals are important. ^a		.80767			.70303
This company is production oriented. The major concern is with getting the job done. People aren't very personally involved. ^b	-.37925	.60300			.54354
Formal rules and policies. Maintaining a smooth-running company is important here. ^c			.84668		.72651
This company is very formalized and structured. Established procedures generally govern what people do. ^b			.72129		.59151
Co-ordinators, organizers or administrators. ^d			.64872		.43132
Permanence and stability. Efficient, smooth operations are important. ^a			.60357	.45569	.57512
Commitment to this firm runs high. Loyalty and tradition are important here. ^c				.82787	.69555
This company is personal. It's like an extended family. ^b				.79676	.67332
Human resources. High cohesion and morale in the firm are important. ^a				.54266	.57070
Mentors, sages or father/mother figures. ^d				.41028	.30412
Eigenvalues	3.59560	2.54243	2.16611	1.25157	
% Variance explained	22.5	15.9	13.5	7.8	
Cumulative % variance	22.5	38.4	51.9	59.7	

Notes

[†] Principal components analysis with varimax rotation, converging in seven iterations (all loadings less than 0.3 suppressed).

^a Question wording was 'This company emphasises:' measured on a 7-point Likert-type scale respectively anchored by (1) Not At All and (7) Very Great Extent.

^b Question wording was 'To what extent does your company place a high priority on the following?' measured on a 7-point Likert-type scale respectively anchored by (1) Not At All and (7) Very Great Extent.

^c Question wording was 'The glue which holds this company together is' measured on a 7-point Likert-type scale respectively anchored by (1) Very False and (7) Very True.

^d Question wording was 'In this company the best managers are considered to be:' measured on a 7-point Likert-type scale respectively anchored by (1) Not At All and (7) Very Great Extent.

Figura 2: Cultura nas Organizações, Resultado

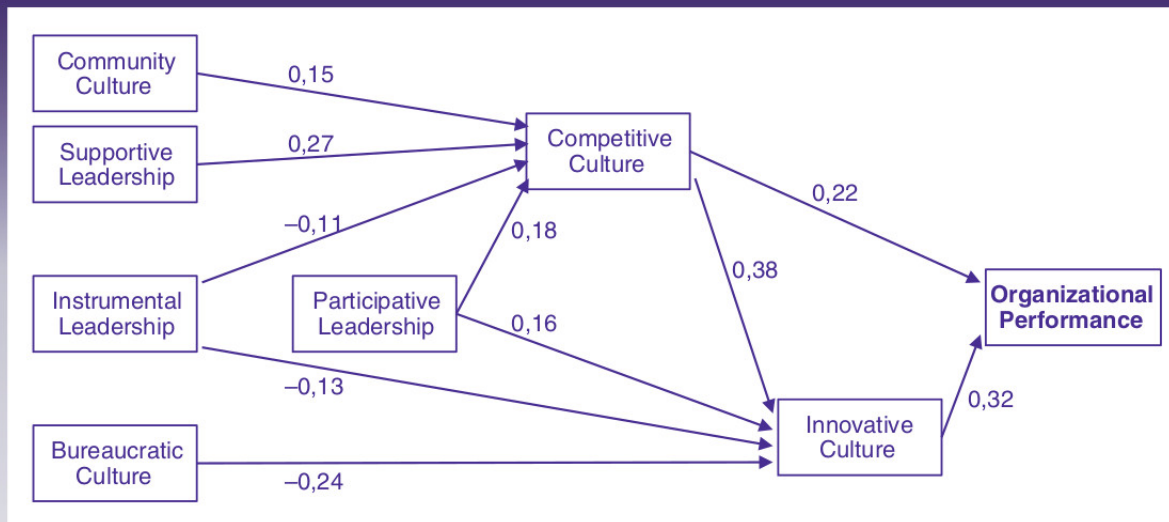


Figura 3: Ogbonna & Harris, Resultado

Obtido estes dados podemos analisar a nossa organização em contraste com os resultados obtidos neste estudo.

5 Conclusões

Lista de Figuras

1	Estilos de Liderança, Resultado	5
2	Cultura nas Organizações, Resultado	5
3	Ogbonna & Harris, Resultado	6

||

Bibliografia

- [1] *Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies.* 2000.
- [2] *SIMULATION MODELING HANDBOOK A Practical Approach.* CRC Press LLC, 2004.
- [3] *LEAN SIX SIGMA SECRETS FOR THE CIO.* CRC Press, 2010.
- [4] *ORGANIZATIONS: BEHAVIOR, STRUCTURE, PROCESSES, FOURTEENTH EDITION.* McGraw-Hill, 2012.
- [5] *Understanding and Managing Organizational Behavior sixth Edition.* Prentice Hall, 2012.
- [6] *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development.* A John Wiley & Sons, Ltd, 2013.
- [7] *Essentials of Organizational Behavior 12th EDITION.* Pearson Education, Inc, 2014.
- [8] *Fundamentos de Gestão 5^a edição.* Editorial Presença, 2014.
- [9] *Neuro-Organizational Culture A new approach to understanding human behavior and interaction in the workplace.* Springer International Publishing Switzerland, 2016.
- [10] *Organizational Behavior, 17th edition.* Pearson Education Limited, 2016.
- [11] *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR eight edition.* MC GRAW HILL Education, 2018.

¹Apontamento