

Comportamento Organizacional

Sérgio Santos, N.º: 1020881

Nome 2, N.º: 2000000

Nome 3, N.º: 3000000

23 de Março de 2020

Conteúdo

1	Introdução	1
2	Organização	1
3	Estrutura da Organização	2
4	Cultura Organizacional	5
	4.1 Missão	5
	4.2 Visão	5
	4.3 Valores	5
	4.4 Lema	5
5	Estudo da Cultura Organizacional segundo o Modelo Ogbonna & Harris	6
6	Conclusões	9

Resumo

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

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

Durante muito tempo tem havido estudos para descobrir a formula mágica que leva as organizações ter sucesso, existe muitas abordagens com diferentes perspectivas, algumas convergem e outras divergem, e assim foram criados novos conceitos de forma a encapsular estilos e tipos de forma a poder se identificar quais são os mais propícios a ter uma maior elevada taxa de sucesso, conceitos tais como comportamento organizacional, cultura organizacional, performance organizacional, etc.

Tem se aplicado o método científico para se poder medir e quantificar suas influências, assim obtemos incertezas quantificáveis dando uma ideia qual as mais prováveis levantando novas questões e dúvidas das suas interações e até possíveis novas variáveis.

Temos ao nosso dispor um extenso leque de trabalhos nesta matéria, até considerado exagerado, que pelo menos nos indica um caminho que vale apenas percorrer e explorar, graças aos indivíduos que se dedicaram a esta disciplina.

2 Organização

Uma organização é um grupo estruturado de pessoas, um grupo onde cada pessoa é responsável por tarefas bem definidas e onde existe um sistema de articulação entre elas, que desenvolve um conjunto de actividades visando a definição e prossecução de objectivos comuns (de forma continuada no tempo).

O objectivo das organizações é para criar valor para os seus clientes/utentes, para os detentores do seu capital, para os seus colaboradores, para os seus fornecedores e para a sociedade em geral.

A Empresa na qual vai ser analisada neste trabalho vai ser

As empresas privadas são obrigadas a oferecer valor aos seus (potenciais) clientes, aos detentores do seu capital, aos trabalhadores e aos fornecedores.

Nas empresas privadas, existe um forte estímulo do mercado (e da concorrência) para que ela estabeleça objectivos bem definidos e socialmente apetecidos para poder sobreviver e prosperar.

Nas empresas públicas, o estímulo é sentido em menor grau ou não existente, consoante o tipo e características concretas da organização.

Nas organizações sem fim lucrativos e/ou dependentes do estado, existe outro tipo de estímulo os interesses dos governantes, quando o estado é parceiro ou responsável pela organização, os interesses de grupos de pressão da sociedade, etc.

Nas organizações sem fins lucrativos os objectivos estão em permanente discussão e/ou a ser alterados, resultando uma maior indefinição sobre as actividades a desenvolver por responsáveis e por colaboradores.

Teoria de Geer Hofteed.

Best practices can come from national, say the American National Standards Institute (ANSI) or the Canadian Standards Association (CSA), or international, say ISO or Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE), standards organizations, professional associations, or consulting firms.

Eliminar desperdício e resolução de problemas.

Confiança na liderança e operadores.

Both organizational culture and a leader's behaviors have been identified as critical determinants of an organization's effectiveness

Leaders have long been viewed as a primary influence on the creation of organizational culture (e.g. Bennis and Nanus, 1985; Schein, 1983). According to Schein (1985), the "only thing of real importance that leaders do is to create and manage culture"

No organization today exists in a stable environment. Current scholars, especially the proponents of complexity theories, consider that all organizations are under the influence of multiple changes (Brown and Eisenhardt, 1997; Burnes, 2004a; Stacey et al., 2002; Styhre, 2002; Tetenbaum, 1998). According to these scholars, change is inherent in human action and therefore necessarily occurs in any context of human social interactions (Ford and Ford, 1995). As organizations are sites of continuously evolving human action, they are in a continuous state of change and, in order to survive, must develop the ability to continuously change themselves (Burnes, 2004b; Tsoukas and Chia, 2002).

Constante mudança de adaptação ao meio ambiente.

Organizational culture determines how individuals behave, what people pay attention to, how they respond to different situations, and how they socialize with new members and exclude those who do not fit in (Spataro, 2005)

acknowledge that even in US and European companies, success rates are not spectacular regarding efforts to change vision, values, and culture or business systems and processes (Beer and Nohria, 2000; Beer et al., 1990; Carr et al., 1996).

Característica de bons Objectivos

- Claros
- Concisos
- Calendarizados
- Atingíveis

Tipos de organizações - Organização privadas com fins lucrativos

- Organização privadas sem fins lucrativos
- Organização públicas com fins lucrativos
- Organização públicas sem fins lucrativos

Outsourcing

3 Estrutura da Organização

Quais as culturas possíveis das organizações na qual podem derivar do contexto onde se encontra, e quais não são possíveis.

Concentrar em Portugal, prós e contras.

tipos de hierarquias
tipos de departamentalizações
organização por processo

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 necessárias a fabricação.

Gestão:

Instrumentos	Funções
1. Planear	1. Liderança
2. Organizar	2. Comunicação
3. Controlar	3. motivação
	4. Tomada de decisão

Cadeia de valor

- Actividades principais
- Actividades de suporte

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.

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.

Actividades de suporte e principal.

funções da Gestão são Instrumental, Comportamental e Estrutural.

Cumprir os objectivos é ser eficaz.

Para gerir a produção (planear, organizar, dirigir e controlar), há que recolher um elevado volume de informação de controlo, sendo frequentemente necessário refazer o planeamento.

- Implementação por projecto
- Implementação por processo
- Implementação por células
- Implementação por cadeia ou em linha
- Implementação por produto

Na implementação por célula de fabrico procura agrupar os produtos segundo a semelhança das suas rotinas operatórias.

Na implementação por processo, é possível cada série (ou lote) ser processado integralmente num dado centro, antes de avançar para o centro onde irá sofrer a operação de transformação seguinte.

A análise ABC pode ser utilizada para averiguar quais as principais encomendas responsáveis pela sobrecarga de um dado centro de trabalho.

Organizar é estipular quem faz o quê, atribui-se os recursos necessários para o fazer, criar um sistema de informação para verificar execução.

4 Cultura Organizacional

Planeamento

Planear é estabelecer os objectivos a atingir e o percurso de acções.

4.1 Missão

A missão de uma organização consiste na sua razão de existir, actual e futura.

A formulação, avaliação e selecção de estratégias e o desenvolvimento dos planos mais detalhados para as pôr em prática são feitos após a definição da missão e da análise do meio ambiente da organização.

4.2 Visão

4.3 Valores

4.4 Lema

Ferramentas para avaliar o cumprimento dos objectivos

- benchmarking
- scorecard management
- Banco de Portugal

Método de demonstrar o desempenho de uma organizações através da eficácia, eficiência e seu rendimento.

Eficácia avalia em que medida os objectivos estão alinhados com a necessidades sociais que ela se propõe a satisfazer, ou seja, em que medida os seus objectivos são a tal adequados.

Eficiência avalia a economia de recursos utilizados para realizar os seus objectivos, requer uma boa estruturação dos processos seguidos nas actividades, o que leva tempo e custa dinheiro.

Missão - SWOT Meio Ambiente (transaccional e contextual(PEST)) - Objectivos - Implementação.

O sucesso das empresas está correlacionada positivamente com o seu planeamento.

SWOT

No planeamento estratégico, o diagnóstico do meio ambiente pode ser feito recorrendo a uma análise SWOT.

Na análise do meio ambiente transaccional, analisa-se o comportamento previsional das entidades com quem a organização interage.

Controlo.

O controlo pode ser encarado como um processo de aprendizagem.

O controlo deve servir, acima de tudo, para ajudar a garantir que os objectivos estabelecidos são atingidos.

Se a informação recolhida e os resultados apurados no processo de controlo não conduzem a acções de correcção quando necessário, este será não só inútil, mas até prejudicial.

O recurso aos sistemas de informação permite, em geral, simplificar os procedimentos de controlo.

Controlar é os procedimentos de verificar sua execução, estar atento a imprevistos e pronto a correções recorrendo a re-organização e/ou novo planeamento, também pode-se optar por não fazer nada.

5 Estudo da Cultura Organizacional segundo o Modelo Ogbonna & Harris

define first the terms.

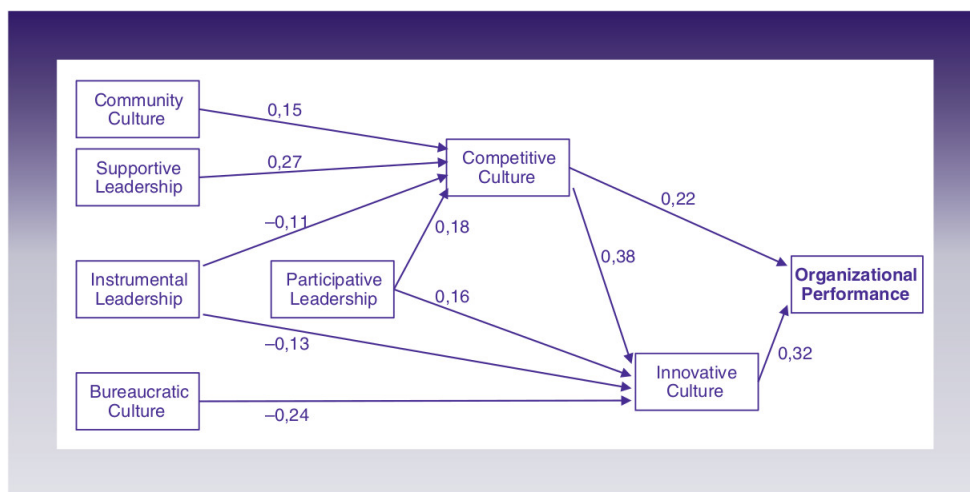


Figura 1: Ogbonna & Harris

Motivação teorias Moslow, Hersberg, Victor Vroom.

Se as condições e recompensas oferecidas aos funcionários não lhes permitirem satisfazerem algumas das suas necessidades, mais facilmente abandonam a equipa ou organização a que pertencem.

Motivação é o conjunto de factores que provocam, canalizam e sustentam o comportamento das pessoas.

Um gestor interessado em atingir um bom desempenho estabelece objectivos atingíveis e bem definidos.

Auto-confiança no desenvolvimento do trabalho pode diminuir a sua motivação.

Motivar é criar condições necessárias para que as pessoas se empenham na prossecução dos objectivos da organização.

O impacto da comunicação no desempenho da organização é muito elevado.

Os Gestores tem de ser coerentes e alinhados com o que transmitem de forma a criar uma estrutura de confiança.

SWOT

PEST

Um líder de uma organização é aquele que detém capacidades de influenciar os colaboradores.

gestão das actividades é o exercício do poder de um gestor.

poder de premiar e punir é suficiente para gerir as actividades do dia a dia.

poder informacional.

Um sistema de avaliação do desempenho de uma empresa é uma valia porque é uma boa oportunidade para analisar o grau de cumprimento dos objectivos acordados.

A medida que as organizações se achatam, os gestores têm de aprender a permitir que os seus colaboradores tomem decisões e tenham informação sobre questões mais sensíveis.

Para um engenheiro é muito útil conhecer os aspectos essenciais da legislação laboral.

A gestão das pessoas é cada vez mais importante porque são as pessoas que têm o conhecimento e só as pessoas o podem partilhar e aplicar.

Numa organização, apoiar e compensar as pessoas é fundamental, mas também é indispensável falar com elas sobre os erros que cometem no sentido de serem corrigidas e evitadas no futuro.

Uma organização tem maior probabilidade de ter sucesso se gerir as pessoas de modo a que estas ao contribuírem para o sucesso da organização tenham também sucesso elas próprias.

A qualidade é a totalidade das características de um produto ou serviço, que determinam a sua aptidão para satisfazer determinadas necessidades.

Garantia da qualidade tem como objectivo primeiro, o controlo do processo, ou seja, a minimização ou mesmo eliminação dos erros na produção.

A garantia da qualidade concentra-se no controlo do processo produtivo e controlo do produto.

Os custos relacionados com a insatisfação dos clientes são considerados custos de não qualidade.

O diagrama de Pareto permite identificar rapidamente as causas vitais e as triviais de um dado problema.

As cartas de controlo destinam-se a detectar as variações resultantes da alteração, frequentemente de natureza aleatória e accidental, de algum dos parametros de processo de fabrico (ditas causas especiais).

As sete ferramentas classicas da qualidade

- Fluxograma
- Registo e análise de dados
- Diagrama de causa - efeito (espinha de peixe 4M)
- Diagrama de Pareto
- Histogramas
- Diagramas de dispersão
- Cartas de Controlo

tipos de lideres

- Autocratico
- Participativo
- Democratico
- Deixa andar

estilo de lider

- Orientado as pessoas - Orientado as tarefas

6 Conclusões

The relationship between culture and leadership appears to be reciprocal—top leaders create and maintain an organizational culture, which in turn influences the values, attitudes, and behaviors of middle and entry-level leaders. Although leader–culture fit has not been specifically studied in the published literature, we believe that there is value in examining the match between a leader’s behaviors and the culture in which they work. While research hasn’t examined this at the level we discuss, current research does suggest that fit is important at the national level and at the leader–follower level. Expansion of this research will help determine what aspects of leader–culture fit are determinants of leader and organizational effectiveness. Although there are a variety of approaches that researchers can take to examining leader–culture fit, we offer the following recommendations. First, although studies of perceived fit are of limited value, the ease of collecting this data should motivate researchers to start thinking about adding questions concerning leader–culture fit. Given the lack of published findings, this research can begin shaping our knowledge about this phenomenon. Second, while studies of subjective fit will be more important, researchers should utilize 360-degree measurement systems in order to also obtain the most objective fit indices possible. This practice will likely tell us more about the impact of fit than just examining leaders’ self-reports. Third, it is important to measure culture at the aggregate level in order to ensure that the actual values of the organization are being captured, not just the leader’s values. Although these recommendations may be difficult to achieve in practice, they offer the best hope of leveraging leader–culture fit for the future.

A actividade comportamental consiste em lidar com pessoas, comunicar instruções e receber feedback, propiciar a comunicação entre os terceiros, motivar, tomar decisões e criar condições para que os colaboradores também o possam fazer, assegurar a liderança para cumprir a execução.

Lista de Figuras

1	Ogbonna & Harris	6
II		

¹Apontamento