

AS PESSOAS E O AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Aldeiza de Oliveira Nascimento
Laís Gomes de Sousa
Lucas Gomes de Sousa
Lucineide Cruz

Organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade, objetivos coletivos, independente do que ela faz ou de seu tamanho. Uma organização tem um propósito ou metas para sua existência, seus objetivos são diversos, determinados pela cultura e segmento na definição da missão da organização ao planejar-se para prestar um serviço social, de entretenimento ou fornecer algum bem para a sociedade.

Segundo (LATORRE, 2015, p.21):

A organização pode ser entendida como unidades planejadas intencionalmente construídas e reconstruídas a fim de atingir objetivos específicos em um conjunto de atividades e forças coordenadas conscientemente por duas ou mais pessoas.

Acompanhando a ideia do autor observa-se que as organizações podem ser entendidas como instrumentos utilizados pelo homem para desenvolver determinadas tarefas específicas em conjunto, não possíveis para um indivíduo em particular. Já para (MAXIMIANO, 2012, p.04), "as organizações são grupos sociais deliberadamente orientados para a realização de objetivos".

As organizações são compostas por pessoas. Sem as pessoas, não existiria quem tomasse as decisões relativas aos objetivos da organização e quem realizasse um conjunto de atividades para alcançá-las (Sobral, 2012). As organizações dependem das pessoas para manusearem o processo decisório e produtivo, as pessoas são um dos recursos mais importante dentro da organização que é o recurso humano.

Os colaboradores são utilizados com um dos recursos cruciais para o funcionamento da organização, pois através das pessoas ocorre a manutenção e existência das organizações, porque são os colaboradores internos que fazem o negócio funcionar, realizando suas atividades afim da obtenção dos resultados da organização. Contudo, existem outros recursos que auxiliam na realização das atividades e por isso as organizações adquirem máquinas, equipamentos e informações para formarem o ambiente organizacional estruturado, que é o ambiente físico como edifícios, unidades de trabalho.

AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Independentemente do segmento, as organizações possuem seu ambiente físico e interno. O ambiente interno tem um grande impacto no atingimento das metas traçadas. Cabe aos gestores administrarem e analisarem o ambiente organizacional para detectar potências, oportunidades e riscos para suas organizações.

Na divisão de ambiente, de acordo com Sobral (2012) há Ambiente Geral, Ambiente Operacional e Ambiente Interno. O Ambiente Geral é composto pelos participantes que não sofrem interferência da organização, São eles: ações políticas, tecnologia, ações econômicas e sociais.

O Ambiente Operacional é parte do ambiente externo que pode agregar no alcance dos objetivos da organização, os componentes que podem influenciar positivamente ou negativamente são os fornecedores, clientes e concorrentes.

O Ambiente interno é o conjunto dos elementos internos da organização como: Cultura organizacional, estrutura organizacional e instalações físicas e os colaboradores.

Segundo Sobral (2012, p.72), “esses três elementos influenciam a adequação da organização ao ambiente externo, conseqüentemente, o desempenho organizacional”. A análise, para alcance das metas parte da gestão que deve mensurar os pontos fracos, fortes e oportunidades.

De acordo com essa idéia entende-se que o ambiente interno e o externo devem ser acompanhados pelos gestores, que são pessoas responsáveis e capazes de identificar as oportunidades e os riscos dos ambientes. A avaliação de cada setor organizacional dar-se por sua estrutura, do seu tamanho e de sua forma. Independente da estrutura há uma necessidade de manter-se uma comunicação entre colaborador e gestor, conquistando a confiança dos colaboradores, onde todos passam a focar ao objetivo da organização.

ORGANIZAÇÕES E PESSOAS

Grande parte das organizações é instrumento de fluxos mercadológicos com o objetivo de movimentar a economia do país e garantir rentabilidade financeira de seus criadores. Contudo, a organização é regida por uma estrutura, por normas, metas traçadas e objetivos em comum ao decorrer de sua existência.

Para Chiavenato (2014, p. 56), “As organizações são a alavanca do desenvolvimento econômico e social”. As inovações que ocorrem na sociedade moderna ocorrem porque as pessoas agrupadas em organizações se envolvem em projetos comuns. Esse “agrupamento” de pessoas refere-se aos grupos sociais e aos níveis organizacionais que são definidos através de uma estrutura onde se defini os cargos e as funções de cada colaborador em cada grupo.

As organizações possuem uma estrutura organizacional estratégica que é composta por um quadro de pessoas. Essa estrutura é definida em três níveis hierárquicos organizacionais: Estratégico, Tático e Operacional. O Estratégico: é o nível organizacional mais elevado da organização, onde são definidas as estratégias globais, Esse nível hierárquico é composto por presidentes e diretores, os responsáveis pelo planejamento estratégico e definição de objetivos da organização. Já o Tático: é o nível gerencial responsável por mensurar o que foi definido pelo estratégico e detalhar como serão captados e alocados recursos para aplicação, composto por Administradores, gerentes e coordenadores. Por fim, o Operacional: é a base da organização envolvendo cada tarefa ou atividade da organização, é o nível que é designado para execução dos objetivos definidos, composto por técnicos e executores. Essa divisão dentro da organização é entendida como a diferenciação do poder, Chiavenato(2015).

Cada colaborador se enquadra em algum desses níveis e possui suas atribuições específicas dentro de uma organização, no qual são inclusos no quadro funcional para somar esforços e atingir o objetivo da organização. Para esses objetivos serem alcançados, os gestores precisam ser claros para que eles se sintam importantes na mensuração dos objetivos.

As organizações desejam empregados engajados para terem maior índice de qualidade e maior produtividade, mas não podem esquecer que as pessoas também esperam algo da organização, seja reconhecimento, recompensa, um excelente lugar para trabalhar, suporte e qualidade de vida e oportunidade de crescimento etc. O colaborador precisa saber em função de qual objetivo está fazendo o seu trabalho

e quais as metas precisa cumprir, ou seja, o colaborador deve estar em sintonia com a organização e a organização atentar para as expectativas do colaborador.

A relação entre o indivíduo e organização nem sempre será cooperativa e satisfatória, é possível que haja conflitos, mas a boa gestão e estruturação de comunicação gerará um feedback, que surtirá efeito na realização final das atividades de cada colaborador. De acordo com (ROBBINS, 2010, p.70), para obter-se resultado eficaz, “o gestor precisa identificar três tipos de atitudes dos colaboradores, sendo elas: Satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional”.

Ou seja, para o colaborador obter a satisfação no trabalho, ele precisa desenvolver um sentimento positivo ao trabalho. Para que o colaborador se envolva em seu trabalho, ele precisa se identificar

psicologicamente com as atividades realizadas e considera-las importante em sua vida profissional. Já o comprometimento organizacional é o nível de identificação que o funcionário tem para com os objetivos da organização, mantendo assim o desejo de permanência na organização.

A organização tem uma grande influência no comportamento de seus colaboradores (positiva ou negativa), a gestão dos relacionamentos é determinante para a motivação das pessoas, podendo motivá-las ou desmotivá-las. É necessária cautela para cuidar das pessoas, pois elas enfrentam barreiras corriqueiramente, seja dentro da organização ou em sua vida pessoal. Algumas conseguem conciliar seu problema, outras não, e precisam de assistência para conseguir administrar seus problemas, pois a pessoa traz para a organização sua bagagem psicológica, características, preconceitos e experiências passadas. O Colaborador recebe influências positivas ou negativas da organização, que refletem ou impactam em seus comportamentos, atitudes e visão geral do mundo.

Cada colaborador, independentemente do cargo em que ocupa dentro da organização possui suas "necessidades", inspiram objetivos próprios, que podem estar de acordo com os objetivos da organização ou não. Contudo, deverá haver um equilíbrio entre as inspirações dos colaboradores e as visões das organizações.

Segundo (CHIAVENATO, 2009, p.81):

E quase sempre, os objetivos organizacionais se contrapõem aos objetivos individuais das pessoas: a redução de custos esbarra na expectativa de melhores salários sociais, a produtividade não se „bica“ com o esforço saudável, a ordem não funciona com a liberdade, a coordenação não ocorre com a autonomia e o que é bom para um lado nem sempre é bom para o outro.

A ênfase nas pessoas surgiu com mais força com as abordagens humanísticas, onde a cooperação e valorização individual influenciava na eficácia da organização, Latorre (2014). Essas abordagens humanísticas estudadas por Elton Mayo por volta da década de 1930 desencadeou nas organizações a valorização dos colaboradores onde se identificava a importância dos gestores se preocuparem com os colaboradores, pois é até hoje a mão de obra mais utilizada para produtividade dentro das organizações Chiavenato (2009). Os gestores precisavam focar no cuidado com o lado humanístico da organização, pois quem constitui a organização em si são os colaboradores que fazem com que a atividade principal daquela organização seja realizada.

Isso requer uma administração geral, trabalhada em prol de todos envolvidos da organização, supervisores que realizem a gestão participativa, ouvindo as sugestões e críticas de seus subordinados, pois eles fazem parte de um todo precisam ter os mesmos objetivos e traçar os caminhos em que a organização deseja seguir e alcançar os resultados esperados.

Através das relações humanas, pode – se identificar os comportamentos e os fatores que influenciam tal comportamento de cada pessoa dentro do ambiente organizacional, isso pode ser avaliado através de várias ferramentas, como análise de desempenho, aos supervisores através de feedback, que é o retorno que todos os colaboradores têm em relação ao trabalho, funções que são exercidas dentro da carga horária e dentro das diretrizes das realizações das atividades no ambiente interno.

Um possível desafio dos gestores das organizações é mensurar as necessidades dos colaboradores e direcioná-las conforme a missão objetiva da organização. Cuidar do ambiente cultural da organização, havendo a preocupação com o quadro funcional da organização e desenvolvendo programas de integração para que haja envolvimento dos colaboradores. Para isso, é necessária a utilização de algumas ferramentas cruciais que formam um conjunto: Comunicação interna.

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/as-pessoas-e-o-ambiente-organizacional/98322/>