

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Grupos e Equipes de Trabalho

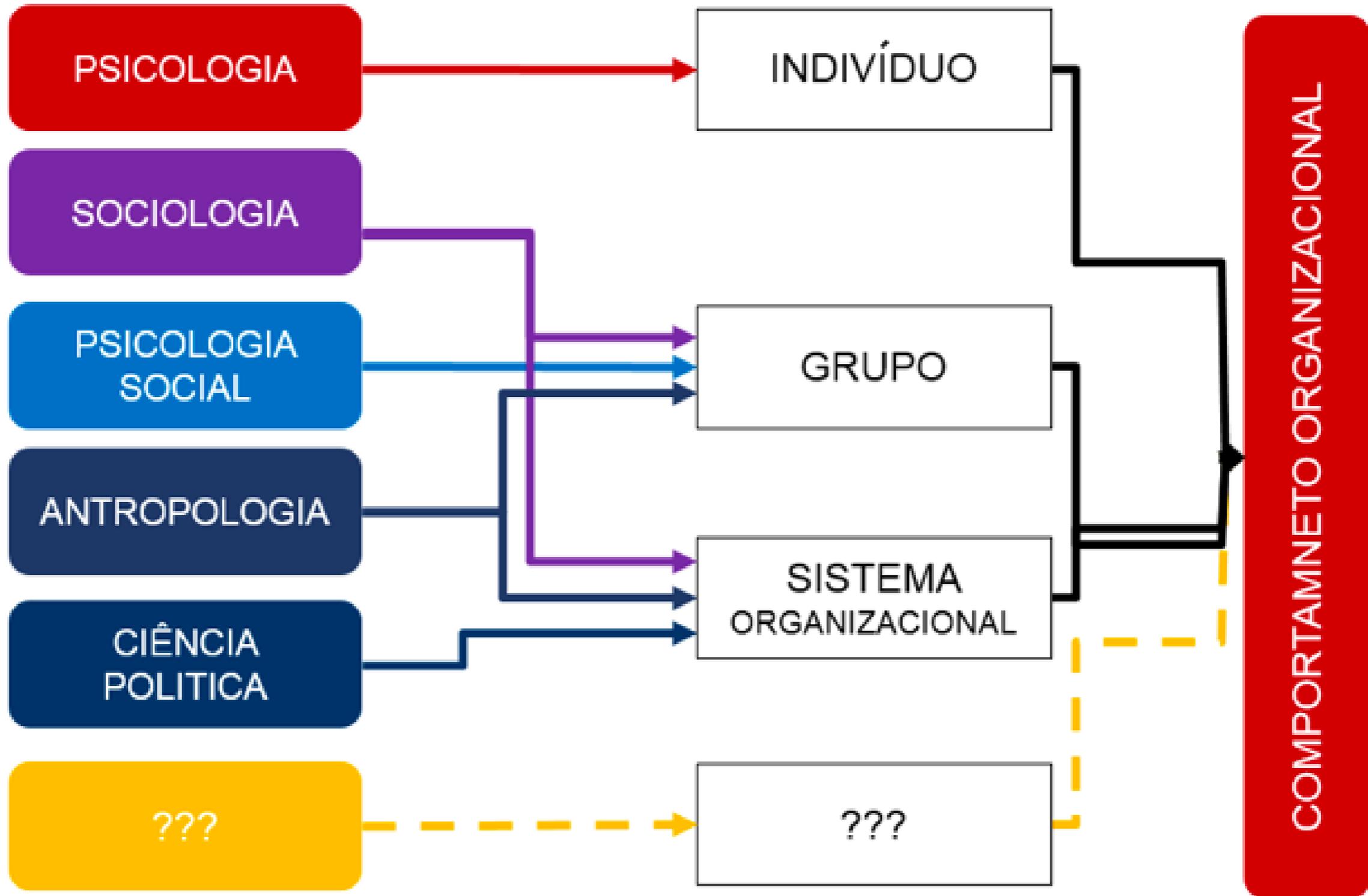
Prof. Dra. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues

Participação do Grupo:
Artur, Bruno, Carlos, Eduardo e Guilherme

Avisos

Entrega da folha de consulta até a próxima terça-feira

Trabalhos individuais



Adaptado de ROBBINS, Stephen em Comportamento Organizacional

Objetivo

Entender os principais processos grupais e refletir sobre o desenvolvimento do trabalho em equipe em formato presencial e remoto

POR QUE AS PESSOAS FORMAM GRUPOS?

- **Teoria da identidade social**

- Conhecimento do indivíduo de que pertence a um grupo, acrescido de significação e valor emocional
- As pessoas apresentam reações emocionais ao fracasso ou sucesso de seu grupo, porque sua autoestima fica lidada ao desempenho dele.

- **Identidades sociais**

- Ajudam indivíduo a diminuir incertezas a respeito de quem são e do que devem fazer
- As pessoas desenvolvem diversas identidades durante a vida

TIPOS DE GRUPOS

**Trabalham juntos,
buscam objetivos
comuns**

**Tipos de metas a
serem atingidas**

**Proximidade física,
identificação e,
posteriormente,
valores, papéis,
normas**



Tarefa
sócio- grupo



Sociais
psico- grupo

QUANDO E COMO AS PESSOAS DESENVOLVEM IDENTIDADE SOCIAL?

Distinção

- As pessoas tendem a notar identidades que mostram como elas são diferentes dos outros grupos

Similaridade

- Membros com características/valores semelhantes a de outros membros podem ter mais alta identificação com o grupo

Status

- As pessoas tendem a mostrar-se próximas de grupos com maior status

Redução de Incerteza

- Pertencer a um grupo ajuda as pessoas a entender quem são e como se encaixam no mundo

Identidade Social



Pertença ao grupo

NORMAS DE COMPORTAMENTO

- Todos os grupos possuem normas que governam os comportamentos de seus membros;
- Normas podem ser formais ou informais
 - Padrões de comportamentos esperados
 - São utilizadas para julgar a adequação dos comportamentos de seus membros

COESÃO

- Quantidade de pressão exercida sobre os membros de um grupo a fim de que nele permaneçam
- A força de seus compromissos para com o grupo e as metas

Maior a satisfação
Maior a quantidade de comunicação entre os membros
Maior a influência exercida pelo grupo
Maior a produtividade do grupo

Quanto maior a coesão do grupo

INFLUÊNCIAS DE GRUPO

Facilitação Social	Vadiagem Social
Tendência das pessoas a desempenhar melhor tarefas simples ou bem-aprendidas diante da presença de outros	Tendência que as pessoas têm de se esforçar menos ao trabalhar em grupo do que se estivessem trabalhando sozinhas
As pessoas trabalham por objetivos individuais e quando seus resultados podem ser avaliados individualmente	Atividades com o mesmo objetivo e com a possibilidade de somar esforços em comum
A simples presença do outro ativa determinados comportamentos	O esforço coletivo é inferior à soma dos esforços individuais

FACILITAÇÃO E FOLGA SOCIAL



DESINDIVIDUAÇÃO

- Perda de individualidade no grupos
- O indivíduo deixa de ser identificável
- Autoconsciência reduzida
- Tendência a comportamentos desenfreados
 - Roubo coletivo (ex.: saqueamentos)
 - Linchamentos
 - Violência (ex.: estádio)

**A cultura do linchamento: em média
uma pessoa é linchada por dia no
Brasil**

Nos últimos 60 anos, um milhão de pessoas participou de linchamentos no Brasil. E, em média, por dia, uma pessoa é vítima desse crime no país. Estes números foram revelados em um estudo do sociólogo José de Souza Martins, autor do livro "Linchamentos". O escritor também analisa esse fenômeno, que classifica como uma modalidade de 'injustiçamento', no documentário "A Primeira Pedra", produzido pelo Canal Futura, em parceria com a produtora Couro de Rato. O filme apresenta histórias reais de linchamento ocorridas em diversos locais no Brasil e mostra como essa violência se tornou presente no dia a dia da sociedade.

Publicado em:
18/02/2022

Por:
Thais Bernardes

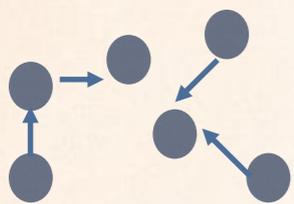
COMPARTILHE:



EQUIPE DE TRABALHO

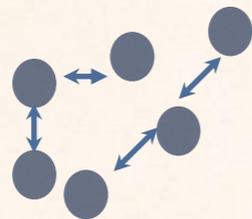
Equipe pode ser definida como um grupo de indivíduos que interagem para exercer atividades interdependentes, visando atingir objetivos comuns e dividindo a responsabilidade pelo resultado alcançado (COHEN; BAILEY, 1999)

ESTÁGIOS DE DESENVOLVIMENTO DOS GRUPOS



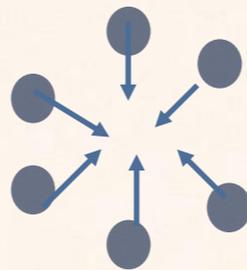
Formação

Pouco conhecimento dos papéis individuais



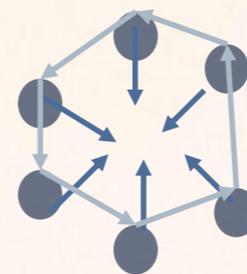
Conflito

Maior interação, possíveis panelas, maior clareza dos objetivos e interesses



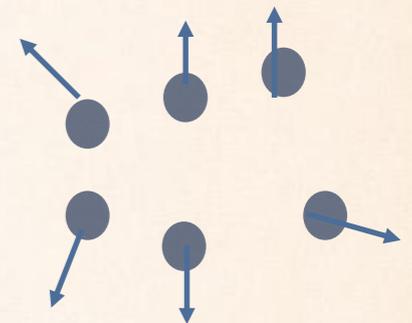
Normatização

Maior clareza dos papéis. Lideranças são aceitas e definem tarefas. Fase de acordos.



Desempenho

Energia do grupo voltada para a realização das tarefas. Fase de produtividade



Encerramento/ Desintegração

A tarefa é finalizada, e as pessoas prosseguem para outras atividades. Equipes permanentes terão concluído um ciclo e reiniciarão o processo.

Nem todos os grupos seguem essa evolução linear. Alguns passam por períodos de inércia e por picos de produtividade

CARACTERÍSTICAS DE UM GRUPO MADURO

- Propósito e missão
- Normas comportamentais
- Coesão do grupo
- Estrutura de status flexível

**O trabalho em equipe é realmente mais eficaz,
eficiente e efetivo?**

Atividade em equipe - nota participação

O curso de ADM está passando por reestruturação curricular (apresentação amanhã, 01/06)

Olhando para o semestre ideal de vocês, se pudessem propor uma nova estrutura para o 3o semestre:

- Quantas horas haveria em cada disciplina?
- Quais conteúdos retirariam? - Precisa retirar algo
- Quais conteúdos manteriam? - Precisa manter algo
- Quais acrescentariam? - Precisa acrescentar algo

**Vocês precisam enviar 1 documento com a resposta
15 minutos para a atividade**

DECISÃO EM GRUPO

Pontos Fortes	Pontos Fracos
Geram mais informações e conhecimentos abrangentes	Consumem muito tempo
Geram mais inputs (vários indivíduos)	Existem pressões de conformidade
Maior diversidade de pontos de vista	Discussões podem ser dominadas por um único indivíduo ou pequeno grupo
Aumentam aceitação de solução	Difusão de responsabilidade
As decisões tendem a ser mais criativas	Decisões menos precisas do que aquelas dos indivíduos mais capacitados

DECISÃO EM GRUPO

Pensamento de Grupo

Situação em que as pressões por conformidade impedem que o grupo avalie as alternativas de ação de maneira racional e crítica (propostas incomuns, minoritárias ou impopulares p.e.)

Polarização de Grupo

Tendência do grupo em exarcerbar as posições iniciais dos seus membros, podendo levar ao conservadorismo extremo ou a uma postura demasiado arriscada

PENSAMENTO DE GRUPO

Superestimar o poder e o direito do grupo

- Ilusão de invulnerabilidade
- Crença incontestada da moralidade do grupo

Pensar da mesma maneira

- Racionalização
- Visão estereotipada do oponente

Pressões para a uniformidade

- Pressão do conformismo
- Autocensura
- Ilusão de unanimidade
- Guarda-costas mentais

CAPACITAÇÃO E EQUIPES AUTO-GERIDAS

- São equipes desenvolvidas para assumir responsabilidades e endereçar questões tradicionalmente reservadas para o gerenciamento
- Capacitação/Treinamento: conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs)
- Equipes auto-geridas
 - Gerentes proporcionam liderança e influência
 - Riscos de pensamento grupal