



FANESE – Faculdade de Administrações e Negócios de Sergipe

Núcleo de Pós-Graduação e Extensão – NPGE

Gestão Estratégica De Pessoas E Psicologia Organizacional

JOSECLEIDE DA COSTA

A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL EM SEUS INTEGRANTES.

Aracaju - Se

22 de outubro de 2018.

RESUMO

O presente trabalho vem mostrar o papel da influência da cultura organizacional e como ela pode contribuir na implantação de um novo sistema, por exemplo, assim como essa influência também pode ter força contrária ao objetivo, através das resistências, da cultura individual, dos valores, crenças que moldam o comportamento dos membros da organização e como eles se adaptam à cultura da empresa a fim de manter-se nela. Nesse sentido, este artigo visa explorar o significado e a força da cultura organizacional e suas subculturas apontando formas de como usar ferramentas de averiguação da cultura organizacional. Tendo como base o conteúdo apresentado através de pesquisas e coletas de informações, onde mostra como a influência da cultura pode modelar de maneira direta ou indireta, a forma como os funcionários recebem e reagem diante dos arranjos definidos pela organização e como consequência influenciam nas atitudes e na tomada de decisões dos membros da empresa.

PALAVRAS-CHAVES: Cultura organizacional, mudança, influência, subculturas.

1. INTRODUÇÃO

O mercado globalizado de hoje está cada vez mais competitivo e exigindo das organizações altos desafios. Técnicas de inovações vêm surgindo e exigindo dos administradores e gestores uma nova postura e uma visão holística para um posicionamento e maior disponibilidade para as transformações com mais abertura para ações estratégicas e flexibilidade para modificar e favorecer melhor ambiente organizacional, utilizando a seu favor as culturas individuais de seus colaboradores.

A forte influência que a cultura organizacional exerce sob seus integrantes em seu ambiente de trabalho, agregando novos valores e crenças e interferindo nas ações no cotidiano, onde essa influência pode se dar de forma positiva ou negativa. A cultura organizacional é constituída por seus valores morais e éticos, crenças, princípios previamente definidos, clima organizacional, sistemas, políticas internas e externas. Todas essas “regras” devem ser acatadas por todos os membros de uma organização que devem seguir e adotar como premissas e diretrizes para guiar seu trabalho (CHIAVENATO, 2010). A determinação dos objetivos e no novo posicionamento diante do novo mercado que não possui limites, exigindo das organizações incessantes mudanças, no entanto, se a organização possuir uma cultura inflexível provavelmente não conseguirá manter-se no mercado competitivo.

1.1 PROBLEMÁTICA

A cultura organizacional via de regra, apresenta suas normas informais e não escritas, que direcionam o comportamento de seus membros unificando aos objetivos da empresa (SROUR, 2005). Este trabalho foi direcionado em expor uma análise dos principais elementos que compõe a cultura organizacional, verificando as subculturas, como suas funções e distorções, como a cultura pode contribuir ou atrapalhar no aspecto da mudança, expondo como a cultura pode influenciar positivamente ou negativamente e conseqüentemente influenciar nos planos estratégicos da empresa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

No referencial teórico discutiremos alguns conceitos de cultura organizacional, o seu reconhecimento significativo no comportamento dentro das organizações e nas relações interpessoais. Assim como, a importância das variáveis como os indivíduos, os grupos informais, como eles se formam ou se atraem pelas afinidades. Busca-se mostrar que a cultura organizacional tem e sempre terá forte influência nas rotinas e na vida de todos os que fazem parte da organização.

2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional influencia de forma direta nas estratégias da empresa servindo de base para a implantação de novas ações, assim sendo, compete aos gestores e administradores compreenderem se a cultura está alinhada com os objetivos de forma satisfatória, ao contrario, é preciso pensar e adquirir novos conhecimentos. Refere-se uma cultura organizacional um sistema de valores compartilhados pelos membros que diferencia uma organização das demais (STEPHEN, 2005).

É possível perceber a cultura de uma organização, assim que se têm os primeiros contatos com ela, visto que esta pode se manifestar de várias maneiras. Uma das formas mais comuns está presente no cenário interno, onde é possível sentir com maior ou menor grau de interferência das ações proporcionadas pelos fatores externos. A cultura de uma organização, portanto, é informal e seu compartilhamento que permite perceber a vida e a participação na organização que mantém seus membros unidos e influenciando na forma de pensar sobre si mesmos e seu trabalho. (Wagner e Hollenbeck, 2009).

A cultura organizacional possui importância de alta relevância para a vida de toda organização, os gestores na sua grande maioria, agem de acordo com a cultura da empresa de forma que não saia da “linha” quando empreendem algumas mudanças nos aspectos materiais, econômicos e financeiros, entretanto, deixando um pouco de lado as necessidades de mudanças no setor de recursos humanos por não entender que é também uma forma de investimento e muitas vezes levam ao insucesso das ações pelo simples fato de não dar importância à essencialidade da cultura para a vida da organização (Wagner e Hollenbeck, 2009). Importante ressaltar que se a cultura da organização não estiver alinhada aos objetivos da empresa não será possível alcançá-los, visto que estão desconectados um do outro. Cultura versus objetivos.

A cultura organizacional representa uma percepção comum mantida pelos membros da organização. Isso ficou explícito quando definimos cultura como um sistema compartilhado de valores. Devemos esperar, portanto, que indivíduos com diferentes históricos e em níveis diversos dentro da organização descrevam a cultura organizacional em termos semelhantes. O reconhecimento de uma cultura organizacional possui propriedades comuns não significa, contudo, que não possa haver subculturas dentro da organização. A maioria das grandes organizações possui uma cultura dominante e diversos nichos de subculturas. (STEPHEN, 2005, p. 376).

A cultura de uma organização não constitui tarefa fácil, uma vez que está constituída de elementos que vão se agregando a organização desde a sua fundação e

que percorrem toda sua história, ou seja, todo caminho percorrido, suas vivências “pois a cultura organizacional especifica a identidade da organização. É construída ao longo do tempo e serve para distribuir diferentes coletividades” (SROUR, 2005, p. 212).

A cultura equivale ao modo de vida da organização. Ela define os padrões de comportamento e de atitudes que governam as ações e decisões da administração. Ela pode ser definida como um conjunto de crenças, costumes e valores compartilhados que definem as ações da empresa e descrevem os padrões explícitos e implícitos de comportamento e as emoções que caracterizam a vida da organização formando assim sua identidade (Lacombe, 2001).

Motta (2011), afirma que a cultura é a forma expressiva de um projeto, uma missão a que os membros da organização devem aderir, expõe também uma visão da organização existente e a construir. É ela quem comanda quais serão os comportamentos e as ações padrão que sustentarão para a construção desse projeto além de determinar os modelos que devem ser seguidos por todos que fazem parte dela.

A cultura organizacional é a argamassa social que ajuda a manter a organização coesa. Nela está inserida a união de diversas subculturas que cada indivíduo possui e fornece padrões adequados para aquilo que os funcionários vão fazer ou dizer. Ela serve como um sinalizador de sentido e mecanismo de controle que orienta e dar formas as atitudes e comportamentos dos funcionários (STEPHEN, 2005).

Cada organização é uma organização. Cada uma delas tem suas características próprias, seu estilo de vida e de comportamento, responsabilidade, sua mentalidade, sua presença, sua personalidade. Além disso, cada organização apresenta característica que nem sempre são físicas, tangíveis ou concretas, visíveis ou mensuráveis. Muitos dos fenômenos que ocorrem na organização são decorrentes de sua cultura. A cultura organizacional cria o DNA das organizações. Quando um novo membro de uma organização é agregado, este “deve” está disponível para aderir à cultura que a empresa possui, a fim de conectar-se com os demais funcionários e da organização como um todo. Vale ressaltar que cada indivíduo leva consigo sua própria cultura e esta cultura individual é somada à cultura da organização (CHIAVENATO, 2010).

Assim que um novo integrante é agregado à organização este levando consigo toda a sua experiência vivida ao longo de sua vida seja ela profissional ou pessoal. O ponto mais relevante está no seu tipo de personalidade, pois a personalidade revela muito do indivíduo. Para a adequação das pessoas no trabalho e na orientação para o desenvolvimento, se determinado tipo de personalidade se adapta melhor a um tipo específico de tarefa (STEPHEN, 2005).

A forma de trabalhar de cada empresa está diretamente ligada à forma de pensamento de seus fundadores. Na maioria dos casos, são os fundadores que têm o maior impacto sobre a cultura inicial da empresa, inserindo nela suas crenças e valores individuais. A cultura possibilita a manifestação de valores e crenças que cada colaborador compartilha na organização. Pode-se entender que a cultura desempenha um papel relevante dentro das organizações, pois através dela é que são definidas as diretrizes, os modos, e caminhos a ser seguidos pela empresa (STEPHEN, 2005).

A cultura organizacional pode ser transferida aos colaboradores de várias formas. Assim sendo, apresentam-se alguns pontos de suma importância para a compreensão da cultura organizacional sobre o conjunto de fatores a serem analisados, mensurados e avaliados e de como ela tem um papel de forte influência nos seus participantes. Tais fatores serão apresentados abaixo:

- **Valores Organizacionais:** são fenômenos que guiam a vida da empresa e possibilitam a orientação do comportamento de seus colaboradores. Esses valores podem ser compreendidos como balizadores das prioridades que uma organização procura desenvolver para o alcance de seus objetivos (Luz, 2003).
- **Valores Culturais:** os valores são os elementos construtores da integridade e responsabilidade que definem o que as pessoas e a organização são. Eles devem ser abertos e publicamente expressados, repetidos e reafirmados. (CHIAVENATO, 2010).
- **Valores Compartilhados:** esses valores estão relacionados à maneira de as pessoas se relacionarem, na forma de resolverem seus problemas no dia-a-dia, na capacidade de desempenho, criatividade e inovação. Através desses valores é que se formam os grupos informais dentro da organização de acordo com a afinidade de cada um. (LACOMBE, 2011)
- **Histórias:** são histórias e contos sobre a vida do fundador, sua trajetória dentro da organização, suas lembranças de onde e como tudo começou as dificuldades superadas e toda a sua vivência. São fatos que ocorreram no passado e que dão legitimidade para as atitudes do presente de forma que os membros da empresa muitas das vezes sintam orgulho em fazer parte dela. (STEPHEN, 2005).
- **Rituais:** são seqüências repetitivas de atividades que expressam e reforçam os valores fundamentais da organização. Deixando claro quais são os objetivos e qual caminho deve ser seguidos por todos os funcionários. (STEPHEN, 2010).

- **Símbolos materiais:** é a aparência física da organização. São os arranjos físicos da estrutura do prédio, o tipo de fardamento do trabalhador, os móveis das salas, as ferramentas de trabalho. Todos esses símbolos servem para deixar os funcionários em nível de igualdade mesmo diante das diferenças que cada um deles possui. (STEPHEN, 2005).

- **Linguagem:** é a forma pela qual a empresa se comunica com seus integrantes. As organizações utilizam a linguagem como forma de identificação dos membros de sua cultura e subcultura. As empresas costumam desenvolver, com o passar do tempo, termos próprios para descrever equipamentos, escritórios, palavras-chave, fornecedores, clientes, fornecedores ou produtos sempre relacionados ao seu negócio e alinhando ao seu jeito de ser. (STEPHEN, 2005).

É possível analisar esses meios de comunicação que revelam quais valores realmente são estimados pela organização e que definem sua filosofia de vida, o meio em que ela atua a fim de mostrar o que ela espera de cada membro direcionando-os aos objetivos da empresa como um todo.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os valores morais que o fundador possui é que constitui o desenvolvimento da cultura organizacional. Esta, por possuir membros de várias culturas individuais sofre influência da cultura social (crenças e valores). Essas formas diversificadas de crenças e valores criam o desenvolvimento das características próprias da organização. São esses valores e crenças que diferenciam uma organização da outra.

Percebe-se que a cultura é influenciada por fatores internos e externos na organização. Assim sendo, nota-se que é a cultura quem modela seus colaboradores e a identidade da empresa e ela pode inserir novas subculturas em seus membros, em que reforça suas características individuais/grupais criando novos pensamentos quando designa o caminho a ser seguido.

As rotinas de cada setor têm seu próprio modo de lidar com suas questões cotidianas, criando o desenvolvimento de uma subcultura através da estruturação da cultura organizacional, lidando com os desafios diariamente e trabalhando com seus clientes internos e externos. A propagação dos valores organizacionais que geram sua cultura se dá através das práticas instituídas para o alcance de seus objetivos. Sob essa visão, a forma da qual os gestores/administradores se inter-relacionam propicia a disseminação dos valores e crenças aos seus colaboradores onde aponta caminhos pela organização a serem seguidos.

REFERÊNCIAS

CHIVENATO, **Idalberto**. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LUZ, Ricardo. **Gestão e Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MAMEDE, Shirley. **Gerente empreendedor: a influência da cultura organizacional no seu processo de qualificação e na sua atuação profissional**. Minas Gerais, 2007.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. – 1. ed. – 10 Reimpr. - São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice. 2. Ed. Hall, 2005.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações: o desafio das formas de gestão**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

WAGNER, John A. e HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. 2. ed. São Paulo. Saraiva, 2009.

ARAUJO, Felipe. **Monografia**. Disponível em:

<http://www.leg.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/Monografia%20Cultura%20Organizacional.pdf>. Acesso em 04 ago. 2018.

ABSTRACT

Este trabajo mostrar el papel de la influencia de la cultura organizacional y cómo puede contribuir a la implementación de un nuevo sistema, por ejemplo, como esta influencia también puede ser contrario al objetivo, a través de la resistencia, cultura valores individuales, creencias que moldean el comportamiento de los miembros de la organización y cómo se adaptan a la cultura de la empresa para mantenerla. En este sentido, este artículo pretende explorar el significado y la fuerza de la cultura organizacional y sus subculturas apuntando maneras de cómo utilizar herramientas de investigación de la cultura organizacional. Basado en el contenido presentado a través de la investigación e información de la colección, que muestra cómo la influencia de la cultura puede modelar de directa o indirecta, la manera en que los empleados recibirán y reaccionan sobre el régimen definido por la organización y como resultado influyen en las actitudes y toma de decisiones de los miembros de la empresa.

PALAVRAS-CHAVES: Cambio de cultura organizacional, influencia, subculturas.

CURRICULUM VITAE

Josecleide da Costa

Brasileira

Solteira

Nascida em 29/12/1980 Aracaju- SE

Rua: Coronel Adelino Domingos Da Silva, Residencial Luiz Crispim, Nº 48 Ap. 04.

Bairro: Farolândia

Cel.: (79) 9 9958-2921

Email: cleide.se@hotmail.com

Formação Acadêmica

Especialização: em Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional – Fanese (cursando)

Graduação: em Gestão de Recursos Humanos – Universidade Tiradentes/2016.

Cursos Extras: Supervisor de condomínios e Sindica Profissional – CRESCERH Consultoria/2018.

Gestão Financeira – Sebrae/2016.

Informática: Word, Power Point e Excel, Atendimento: ao cliente / Recepcionista.

Experiências Profissionais

✓ **Fácil Serviços de Apoio Administrativos Ltda (atual)**

Setor: Departamento de Pessoal, Admissão, Demissão, Folha de Pagamento, Férias, Hora Extra, Contrato Determinado e Indeterminado, Escalas, VT e VA e Cálculos Rescisórios, e-Social e Organização e arquivo de documentos.

✓ **Ercon Administradora de Condomínios**

Setor: Departamento de Pessoal – Janeiro a Agosto/2018

Admissão, Demissão, Ponto, Folha de Pagamento, Férias, Hora Extra, Contrato Determinado e Indeterminado, Escalas, VT e VA e Cálculos Rescisórios.

✓ **EMCS Serviços Contábeis Ltda**

Setor: Recepção / Financeiro / Departamento de pessoal

Agosto/2014 a Julho/2017

Financeiro: contas a pagar e a receber, emissão de NF, contrato de clientes, fluxo de caixa, conciliação bancária.

✓ **Hospital Primavera**

Auxiliar Administrativo

Setor: Financeiro **Cargo:** Caixa / Contas á Pagar

Maio/2012 a Dezembro/2013.

✓ **Real Classic Praia Hotel**

Cargo: Garçonete / Recepcionista / Assistente de Supervisão Operacional

Julho/2010 a Maio/2012.