**INSTITUTO DE ESTUDOS E PESQUISAS DO VALE DO ACARAÚ-IVA**

**Curso Ciências Contábeis**

**Erika Mota Barroso**

**Cultura Organizacional**

**Itapajé, ce**

**Abril - 2017**

**Cultura Organizacional**

**Artigo de pesquisa apresentado como requisito para nota da III AP da disciplina de Administração de Recursos Humanos do curso de Ciências Contábeis do Instituto de Estudos e Pesquisas do Vale do Acaraú-IVA.**

**Orientador: José Haroldo P. do Nascimento.**

**Itapajé, Ce – 2017**

**SÚMARIO**

**INTRODUÇÃO**...............................................................................................................4

**1. CONCEITO DO QUE É CULTURA ORGANIZACIONAL**?................................5

**2. ORIGEM**......................................................................................................................7

**2.1. FUNÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL**................................................8

**2.2.VANTAGENS E DESVANTAGENS**.......................................................................8

**2.3.VANTAGENS**............................................................................................................8

**2.4. DESVANTAGENS**...................................................................................................8

**5.INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL** ..........................................9

**6. COMO A CULTURA ORGANIZACIONAL É ATUALMENTE**.......................10

**7. CONCLUSÃO**............................................................................................................11

**8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**................................................................... 12

**INTRODUÇÃO**

Diversos são os fatores de importância na cultura organizacional presente em uma empresa. Ela pode auxiliar na definição de limites para os colaboradores, na coerência, nos atos dos empregados, na motivação do trabalho dos mesmos, entre outros aspectos. A cultura organizacional ainda ajuda a reduzir a incerteza no ambiente de trabalho, determinando a forma de como as atividades devem ser executadas.

É importante salientarmos também que a cultura organizacional se trata de uma questão dinâmica, pois se encontra suscetível a mudanças com o passar do tempo, já que sofre influência do ambiente externo e interno.

As normas, princípios e atitudes que ajudam na melhor execução das atividades, são fatores que constituem a cultura organizacional da empresa, onde orientam no cumprimento dos seus objetivos, deste modo requer uma maior importância por parte de seus colaboradores, clientes, fornecedores, tanto internamente como externamente.

Este artigo também analisa o quanto o capital humano é necessário para as empresas, pois quanto mais investido e desenvolvido for esse capital, maior será seu retorno tanto profissional quanto pessoal.

**REFERENCIAL TEÓRICO**

**1 CONCEITO DO QUE É CULTURA ORGANIZACIONAL**

 De acordo com Edgar Shein (escritor, professor e Phd em psicologia social), a cultura desenvolvida dentro das empresas é “um modelo de pressupostos básicos, que um grupo assimilou na medida em que resolveu os seus problemas de adaptação externa e integração interna e que, por ter sido suficientemente eficaz foi considerado válido e repassado (ensinado) aos demais (novos) membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentirem em relação aqueles problemas.”. Ou seja, ela é vista como uma espécie de tradição que é repassada dos membros mais velhos (que estão a mais tempo na organização) para os membros mais novos (que estão ingressando na organização).

Mas qual a diferença da cultura conhecida de modo geral para a cultura utilizada dentro das organizações? O que a diferencia é o seu objeto de estudo, pois são através dos grupos sociais que são gerados os seus padrões. Esse tipo de cultura é basicamente dividido em três partes: os artefatos (resultados perceptíveis da ação de uma empresa, que são apoiados pelos valores), são as características mais visíveis, como a vestimenta, a linguagem utilizada, e até mesmo a tecnologia usada naquele ambiente. Há também os valores (princípios, normas e modelos importantes), é a “camada” um pouco mais profunda dentro da organização, sendo perceptível apenas para os que fazem parte dela, é o que é considerado como certo ou errado segundo os conceitos daquela organização. E a última parte são os pressupostos (as crenças que são consideradas adquiridas em relação à empresa e à natureza humana), são as relações informais, como o tratamento entre funcionários, os hábitos e os costumes, são o conjunto das culturas mais pessoais possíveis de cada membro da organização.

 Como sabemos uma empresa é formada por colaboradores, e cada um (estando há mais tempo ou não) que nela se encontra, contribui de alguma forma para o desenvolvimento (ou não) existente naquele local de trabalho. Por esse motivo a cultura organizacional é utilizada como uma forma de “manipulação” e direção para o desenvolvimento da atividade exercida. É uma maneira de manter todas as pessoas focadas no mesmo intuito em prol da organização, pois somente assim seus objetivos serão alcançados. É perceptível então que é de suma importância garantir que todos os colaboradores da empresa estão cientes do quê, do por que e de qual o sentido da sua respectiva função para assim contribuir de forma eficiente e eficaz para os objetivos e rendimentos da empresa.

*.*

**2 ORIGEM**

O criador do conceito cultura organizacional Edgar Shein nasceu nos Estados Unidos, no ano de 1928 foi um grande escritor contribuinte na área do desenvolvimento organizacional. Devido as suas pesquisas e análises, no decorrer de suas pesquisas, foi um grande auxiliador para a divulgação de um conceito mais limpo acerca da cultura organizacional e a relação desta com a liderança.

 Conforme os estudos sobre cultura organizacional não são tão recente, iniciam em meados dos anos 70, porém teve seu auge na década de 80, a literatura aponta que este fato concebeu-se em função da ascensão do Japão, em termos de produtividade, no contexto da época onde empresas norte-americanas apresentavam perda de competitividade, além do mais a abertura de mercado global acende a discussão de diversidades culturais entre países, resultando o interesse na diferença de culturas organizacionais, portanto a análise dos efeitos das diferenças passa a ser valorizado com objetivo de compreender o aprendizado da diversidade a fim de facilitar o relacionamento entre empreendimentos.

* 1. **FUNÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Tem como função definir limites e à coerência nos atos dos empregados, pois cada uma sabe suas posições e quais as normas a serem seguidas, proporcionando aos funcionários uma sensação de identidade de pertencer a algo grande, amplo e com seriedade, trazendo motivação e ainda fazendo-os se comprometer, com interesses coletivos os levando a vestir a camisa da empresa, também minimiza a confusão na realização das atividades, determinado como o trabalho deve ser executado. Fazendo com que o funcionário tenha maior vinculo com a empresa, ajudando a permanecer unidos através de normas de como agir no ambiente organizacional.

* 1. **VANTAGENS E DESVANTAGENS**

 Com a cultura organizacional definida pode-se alcançar um ambiente de trabalho adequado e positivo para o desenvolvimento e alcance das metas e dos objetivos para a obtenção dos lucros e os resultados esperados pela organização.

 **2.3 VANTAGENS**

- A cultura organizacional solida pode diminuir consideravelmente problemas, dificuldades e conflitos internos.

-Favorece uma imagem positiva da empresa diante do mercado.

-Diferencia uma empresa da outra devido a suas peculiaridades.

-Proporciona uma melhor gestão e controle eficaz de processos e de pessoas.

-Propicia adequação rápida dos colaboradores à cultura empresarial.

- Cultura bem definida pode aumentar o comprometimento dos funcionários.

-Define a identidade dos funcionários e a noção que eles pertence ao ambiente.

**2.4 DESVANTAGENS**

 Pode interferir ou prejudicar as mudanças na organização quando necessárias. Exemplo: no mercado com poucas mudanças a cultura organizacional firme é algo positivo, já se o mercado se tornar dinâmico, essa posição se tornaria a ser algo negativo pra empresa.No caso de haver mudanças na organização pode haver resistência dos colaboradores à mudança e dificuldade na aceitação das outras culturas e pontos de vista, subestimando os outros grupos, concorrência e clientes.

1. **INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL**

 A cultura organizacional está ligada direta e indiretamente no comportamento e na motivação na produtividade das organizações e também na questão de agradar o funcionário que estão comprometidos com aquela empresa. Olhando por outro lado essa influencia gera mudanças dentro das organizações.

Esse tipo de ambiente organizacional reflete na vida dos funcionários que trabalham naquela empresa, refletindo na maneira de trabalho deles de modo que melhora na comunicação e na cultura que a organização usar em um ambiente de trabalho podendo ser um lugar agradável onde ás pessoas possam se sentir confortável naquele ambiente podendo crescer tanto como seu lado pessoal, quanto seu profissionalmente dentro das organizações.

 O funcionário que é motivado e aceitar, as modificações da empresa e se dar bem com seus colaboradores, e que entram em harmonia faz com que a empresa alcance seus objetivos, atingindo suas metas crescendo cada vez mais, por que para dar certa uma empresa todos os funcionários tem que ter os mesmos objetivos da organização.

O que comumente influencia um funcionário a trabalhar em uma empresa:

- Necessidade de um salário melhor.

- A busca pela experiência profissional e pessoal.

- O compromisso que a empresa tem com seus funcionários.

- Pelo fato da empresa ser de grande competência na cidade.

- O respeito e o comprometimento que as empresas tem com seus colaboradores.

- A imagem que a empresa tem no mercado de trabalho.

1. **COMO A CULTURA ORGANIZACIONAL É ATUALMENTE**

E certo dizermos que cada organização tem a sua própria cultura, pois cada empresa possui suas particularidades e diversidade. Pois diversos são os fatores de importância de uma cultura organizacional dentro da empresa. Ela pode auxiliar na forma de como os colaboradores se comportam, na motivação no trabalho entre outros aspectos. A cultura organizacional ainda ajuda a reduzir a incerteza no ambiente de trabalho, determinando a forma de como as atividades devem ser executadas.

Determinados aspectos da cultura organizacional são de fácil percepção, enquanto outros são mais difíceis de notar. Os aspectos formais são os componentes visíveis dentro de uma organização dentre os quais nos temos como exemplo: as politicas, estrutura, diretrizes, métodos, procedimentos e tecnologia adotada na organização. Por outro lado os aspectos informais são mais complicados de se compreender dentre eles podemos citar os sentimentos, atitudes e valores.

1. **CONCLUSÃO**

A cultura e o clima organizacional, conforme descrito no presente artigo, podem ser capazes de influenciar no desempenho profissional. Por isso, deve-se considerar a perspectiva de que o desempenho é um fenômeno multidisciplinar, estando sujeito a interferências de inúmeras variáveis que interagem no processo. Pode-se considerar a cultura organizacional como um dos elementos fundamentais que compõe uma parte essencial para o bom desempenho do profissional e, consequentemente, da empresa.

Torna-se necessário, então, desenvolver planos de ações para melhorar o nível de desempenho, estimulando e despertando o interesse do empregado pela atividade, para através da motivação do pessoal aumentar a produtividade no desempenho de cada função. Haja vista que um dos fatores mais complexos e potentes nesse sentido é a própria subjetividade humana, a particularidade de cada componente de um grupo influencia aquele grupo e somente por meio das pessoas pode se transformar uma sociedade.

Assim, conclui-se que estudos aprofundados sobre cultura e clima organizacional, sempre são atuais e relevantes no âmbito das organizações, uma vez que contribuem de forma importante, tanto para a academia, quanto para a prática mercadológica.

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Chiavenato, Idalberto; gestão de pessoas: o novo papel da gestão de pessoas. Rio de janeiro.editora campus, 1999.Dia 09 ás 21:30 h .

Ferreira, J.M.Carvalho; et al. (1996) psicossociologia das organizações. Alfragide, editora mcgraw-hill.

Hindee, Tim; guia de idéias e técnicas de gestão editora carinho.

<http://www.fasete.edu.br/revistarios/media/revistas/2013/estudo_da_cultura_organizacional_como_fator_de_influencia.pdf>

<http://www.infoescola.com/administracao_/cultura-organizacional/>

[http://www.jrmcoaching.com.br\blog\vantagens-e-desvantagens-da-cultura-organizacional \](http://www.jrmcoaching.com.br\blog\vantagens-e-desvantagens-da-cultura-organizacional%20%20\)dia 09 as 21:30hras.

<http://www.portal-administracao.com/2014/10/cultura-organizacional-conceito-aspectos.html>

<http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?rh=O-Que-e-Cultura-Organizacional&idc_cad=582qebocp>

<http://www.sato.adm.br/artigos/a_gestao_de_pessoas_como_ferramenta.htm>

[https://www.google.com.br/webhp? sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=o+que+%C3%A9+organizacional](https://www.google.com.br/webhp?%20sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=o+que+%C3%A9+organizacional)

<https://www.google.com.br/webhp>? sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=quem%20foi%20edgar%20schein

<https://www.google.com.br/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=o+que+%C3%A9+cultura>

MORGAN, 1996; FLEURY, 1987; HOFSTEDE, 2003 MARTIN E FROST, 2001.