INSTITUTO LUTERANO DE ENSINO SUPERIOR DE ITUMBIARA

CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA

PSICOLOGIA E PROCESSOS DE GESTÃO I

THAIS SILVA CARREIRO

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO – CULTURA ORGANIZACIONAL**

Itumbiara –GO

2021

THAIS SILVA CARREIRO

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO – CULTURA ORGANIZACIONAL**

Relatório de atividades apresentado ao Curso de graduação em Psicologia como requisito parcial para aprovação na disciplina PSICOLOGIA E PROCESSOS DE GESTÃO I

, ministrada pela Prof. Patrícia Francisca dos Santos Medeiros.

Itumbiara –GO

2021

 SUMÁRIO

[1. INTRODUÇÃO 4](#_Toc76830513)

[2. REFERENCIAL TEÓRICO 6](#_Toc76830514)

[2.1. Valores Organizacionais 6](#_Toc76830515)

[3. METODOLOGIA 9](#_Toc76830516)

[4. ANÁLISE E DISCUSSÃO 9](#_Toc76830517)

[4.1. Resultados Inventário Escala Organizacional 10](#_Toc76830518)

[5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 16](#_Toc76830519)

[6. REFERENCIAS 17](#_Toc76830520)

1. INTRODUÇÃO

O objetivo da atividade da disciplina de graduação em Psicologia Estagio Supervisionado I – Psicologia e Processos de Gestão é realizar um projeto dentro de uma organização para trazer resultados de melhorias para o ambiente organizacional, tendo como foco aprendizagem e desenvolvimento dos estagiários em foco de gestão de processos. Nesse projeto foi aplicado uma escala de cultura organizacional em 65 colaboradores.

A cultura organizacional tem sido usada para explicar diversos fenômenos organizacionais e se tornou comum entre consultores, gestores e acadêmicos. Até o início dos anos 90 havia pouca evidência empírica que corroborasse os argumentos teóricos e demonstrasse a relevância do construto para entender os fenômenos organizacionais (Hofstede, Neuijen, Ohayv, & Sanders, 1990)

O Objetivos Gerais do estágio compreende, Desenvolvimento de competências e habilidades práticas que assegurem a ação profissional na área de Psicologia e Processos de Gestão, abarcando a concentração em competências definidas no núcleo comum da formação para o diagnóstico, o planejamento e o uso de procedimentos e técnicas específicas voltadas para analisar criticamente e aprimorar os processos de gestão organizacional, em distintas organizações e instituições. Os objetivos específicos do estágio é fundamentar a atuação do aluno no contexto organizacional/institucional, proporcionar vivência de atuação do psicólogo assim como as implicações éticas que norteiam o seu trabalho; capacitar o aluno em intervenções em processos de gestão, capacitar o aluno no trabalho com equipes multi e/ou interdisciplinares. O Tema do estudo foi Cultura Organizacional segundo a percepção dos funcionários. Estudo de caso na Empresa Contar Contabilidade localizada em Itumbiara no interior de Goiás. Sendo que o Problema de pesquisa é baseado na seguinte questão: a Cultura Organizacional da empresa a partir dos fatores trabalhados na “Escala Cultura Organizacional – IBACO, O Objetivo geral é analisar a percepção dos funcionários em relação a Cultura Organizacional. Sendo que Objetivo especifico é levantar através da escala de cultura organizacional a percepção dos funcionários a Cultura Organizacional da empresa pesquisada, verificar o fator predominante da Cultura Organizacional da empresa pesquisada.

Toda empresa cria sua própria cultura, seu próprio clima de trabalho, com crenças, tradições, usos, rituais, rotinas, normas, valores e tabus próprios. A Psicologia Organizacional atual dá grande importância ao estudo da cultura organizacional por considerar que ela é determinante do desempenho individual, da satisfação no trabalho e da produtividade da empresa. Segundo Rowlinson e Hassard (1993), o interesse continuado na literatura internacional em torno ao conceito de cultura organizacional e ao estudo do impacto da mesma sobre o comportamento dos empregados sugere uma mudança na ênfase no estudo das organizações. Segundo Schein (1990), "A cultura será, para a Psicologia Organizacional, um conceito de importância crescente. Sem ele, não nos seria possível compreender a mudança e a resistência à mudança. Quanto maior o nosso empenho em ajudar as organizações a desenhar as suas estratégias fundamentais, particularmente na área de recursos humanos, tanto mais importante será poder ajudar as organizações a decifrar a suas próprias culturas" (p. 117). Na concepção de Cooke e Lafferty (1989), a cultura organizacional pode ser medida com relação às crenças normativas e expectativas comportamentais compartilhadas pelos membros das organizações. As crenças normativas são cognições mantidas pelos indivíduos em relação às expectativas de outros membros organizacionais quanto ao papel a ser desempenhado naquele contexto. Já as expectativas comportamentais compartilhadas são aquelas crenças comuns que são mantidas pelos membros do grupo.

Foi aplicado a escala de cultura organizacional na empresa escolhida pela estagiária, teve a participação de 65 colaboradores, a maioria são mulheres nessa organização.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

A cultura organizacional se refere a um conjunto complexo de valores, crenças e ações que definem a forma como uma organização é conduz seu negócio. Para Ferreira e Assmar (2008), o interesse pelo estudo da cultura organizacional ganhou força nos anos 1980, pela fantástica performance das organizações japonesas e pela crença de que o envolvimento dos empregados seria o principal fator responsável por isso, uma vez que os valores e a filosofia da organização envolviam os trabalhadores, de tal modo que se transformava em sucesso.

 Não há consenso sobre as dimensões dos valores a serem usadas para comparar as organizações, apesar dos recentes avanços em cultura organizacional (Sagiv & Schwartz, 2007). Além disso, a maioria das escalas foi desenvolvida empiricamente, ou seja, sem o apoio de modelos teóricos que permitam a avaliação da derivação de dimensões relevantes. Neste sentido, elas medem diferentes elementos da cultura organizacional (valores, crenças, práticas), assim como diferentes dimensões destes elementos, sem uma clara definição dos conceitos em geral, dificultando a comparação dos resultados entre estudos.

Uma organização não está constituída por partes físicas, mas por estruturas de eventos, de interações, de atividades por ela executadas (Allport, 1962; Schein, 1965). O prédio onde funciona, as pessoas que a integram e o equipamento técnico que utiliza não constituem a sua estrutura. A sua verdadeira estrutura é constituída pelo seu próprio funcionamento. Segundo Katz e Kahn (1978), os principais componentes de uma organização são os papéis, as normas e os valores. Estes três elementos definem e orientam o funcionamento da empresa. Os papéis definem e prescrevem formas de comportamento associadas a determinadas tarefas, as normas são expectativas transformadas em exigências e os valores "são as justificações e aspirações ideológicas mais generalizadas" (Katz & Kahn, 1978, p. 54). Os papéis diferenciam as funções e os cargos exercidos pelos indivíduos e as normas e os valores são elementos integradores, no sentido de que eles são compartilhados por todos ou por boa parte dos membros de uma organização.

* 1. Valores Organizacionais

Os valores organizacionais podem ser definidos como representações mentais compartilhadas (Tindale, Smith, Thomas, Filkins, & Sheffey, 1996) sobre os princípios que orientam as práticas e padrões organizacionais (Katz & Kahn, 1974). São compartilhados pelos membros da organização que convivem no mesmo ambiente por um período de tempo relativamente longo (Schneider & Barbera, 2014); são organizados hierarquicamente (Tamayo et al., 2000) e transcendem as práticas ou padrões especificados. Os valores organizacionais são o principal elemento da cultura organizacional (Schneider & Barbera, 2014; Tamayo et al., 2000). Estão no nível consciente e são mais gerais do que as práticas organizacionais (Schein, 2010). Por isso, aqui decidimos trabalhar com os valores para permitir uma delimitação mais precisa dos fenômenos.

Tamayo (1996) os define como princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a estados de existência ou a modelos de comportamento desejáveis que orientam a vida da empresa e estão ao serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos. Tamayo e Gondim (1996) salientam vários aspectos nesta definição: os aspectos cognitivo e motivacional, a função dos valores e a organização hierárquica dos mesmos.

1) O **aspecto cognitivo** dos valores organizacionais, constitui um elemento básico, já que eles são crenças existentes na empresa, isto é, formas de conhecer a realidade organizacional, respostas cognitivas prontas e privilegiadas a problemas organizacionais. Essas crenças podem ser relacionadas com diversas dimensões da vida organizacional, tais como a produção, a qualidade, as interações interpessoais, o respeito à autoridade gerencial, a obediência às normas etc. Os valores são crenças valorizadas, enfatizadas na vida organizacional. Nem toda crença constitui um valor, somente aquelas que são enfatizadas e que são socialmente aceitas como princípios que orientam a vida da organização. Obviamente, as crenças que constituem os valores estão em interação entre si e com outras crenças, de forma a constituir um sistema de valores complexo e organizado hierarquicamente. Os valores funcionam como padrões para o julgamento e a justificação do comportamento de si e dos outros.

2) O **aspecto motivacional**. A raiz dos valores organizacionais é motivacional, eles expressam interesses e desejos de alguém. Esse alguém pode ser um indivíduo, o dono, o fundador, um gerente ou alguma pessoa influente na empresa; pode também ser um grupo, o conjunto dos membros da empresa. Os valores podem expressar interesses tanto do indivíduo como da coletividade. Assim, os valores organizacionais representam metas mais ou menos conscientes da empresa.

3) A **função dos valores**. Os valores têm como função orientar a vida da empresa, guiar o comportamento dos seus membros. Eles são determinantes da rotina diária na organização, já que orientam a vida da pessoa e determinam a sua forma de pensar, de agir e de sentir. "Os valores organizacionais podem fortemente influenciar o que as pessoas realmente fazem", afirmam Deal e Kennedy (1988, p. 22). Não somente o comportamento do indivíduo é influenciado pelos valores, mas também o julgamento que ele faz do comportamento dos outros, pertinente ao sistema organizacional. Os valores têm a função "de vincular as pessoas, de modo que elas permaneçam dentro do sistema e executem as funções que lhes foram atribuídas" (Katz & Kahn, 1978, p. 70). Os valores podem ser considerados como um projeto para a organização e um esforço para atingir as metas por ela fixadas. As normas organizacionais estão enraizadas nos valores e podem ser consideradas como uma operacionalização dos valores organizacionais. Os valores são mais abrangentes que as normas e constituem uma espécie de ideologia. As normas definem explicitamente as formas de comportamento esperado dos membros de uma organização e os valores "proporcionam uma justificação mais elaborada e generalizada, tanto para o comportamento apropriado, como para as atividades e funções do sistema" (Katz & Kahn, 1978, p. 70).

4) **Hierarquia dos valores.** Um sistema de valores, segundo Rokeach (1968/69) é "nada mais do que uma disposição hierárquica de valores, uma classificação ordenada de valores ao longo de um continuum de importância" (p. 551). As pessoas, as organizações e as culturas se diferenciam entre si, não tanto pelo fato de possuir valores diferentes, mas pela organização hierárquica dos mesmos. Os valores organizacionais implicam necessariamente uma preferência, uma distinção entre o importante e o secundário, entre o que tem valor e o que não tem. Assim, a essência mesma dos valores organizacionais parece ser a de permitir a sua hierarquização (Tamayo, 2000). A organização hierárquica dos valores pressupõe que os membros da organização não se relacionam com o mundo físico e social como observadores que assistem a um espetáculo, mas como atores que participam, que tomam partido, que se envolvem nele, que transformam o ambiente organizacional e tentam se impor e se fazer reconhecer no meio social. Segundo Tamayo (1994, 1996) a idéia de graus de valor, de uma escala de valores ao longo de um contínuo de importância, encontra a sua base na relação dos valores com o **tempo,** elemento fundamental para o seu desenvolvimento, com a **missão e os objetivos da empresa**, cuja especificidade e importância organizacional impõem uma ordem de primazia, e com o **esforço** realizado pela empresa e pelos seus membros para a obtenção das metas propostas.

A fonte dos valores organizacionais é constituída por exigências da organização e dos indivíduos que a compõem. Essas exigências abrangem um leque que vai desde as necessidades biológicas dos indivíduos até as necessidades referentes à sobrevivência e ao bem-estar da própria organização. A organização e os seus membros, para poder dar conta da realidade, têm que reconhecer essas necessidades e criar ou aprender respostas apropriadas para a sua satisfação. Através deste mecanismo, tanto a organização como os seus membros passam a representar de forma consciente essas necessidades como valores ou metas a serem atingidas.

1. METODOLOGIA

O tipo de estudo realizado tem o delineamento de uma pesquisa bibliográfica, através de consultas a fontes secundárias relacionadas ao tema. A composição da amostra bibliográfica, foram utilizados artigos que abordaram especificamente o tema e os objetivos da pesquisa, utilizando para as bibliografias encontradas em domínio público através de artigos. Foi feita também uma pesquisa de campo, realizada na empresa Contar Contabilidade.

Foram convidados num total 65 profissionais para participar da escala de cultura organizacional,

A pesquisa foi realizada através do google formulários, enviada aos participantes que aceitaram o convite através de link, não houve identificação de nomes. Todos os participantes são formados, em diferentes anos de formação. As informações foram coletadas no período de maio de 2021 e junho de 2021. O período de coleta foi extenso, pois houve resistência dos participantes para realizar a escala.

Foi feito o contato com a gestora de Recursos Humanos da empresa, sobre a proposta do estágio, a gestora demostrou interesse pelo estágio e aceitou realizar na organização. Análise é quantitativa a partir da tabulação dos dados.

1. ANÁLISE E DISCUSSÃO

O IBACO (Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional), objetiva avaliar a cultura organizacional por meio dos valores e práticas que a tipificam, segundo a percepção de seus membros., baseia-se num questionário com 94 questões divididos em 7 dimensões (4 delas relativas a Valores Organizacionais e 3 delas relativas a Práticas Organizacionais) que se resumem (após tabulações) em 7 barras com perfis com tipologias culturais distintas conforme diagrama abaixo e seus respectivos significados.

 A aplicação dos questionários ocorreu de forma individual na própria empresa, após a obtenção de autorização de seus responsáveis e de concordância de seus membros em colaborarem com a pesquisa. Foi utilizado o inventário escala cultural organizacional aplicado na empresa Contar Contabilidade, com a autorização da gestora de Recursos Humanos. A aplicação da escala foi em 65 participantes através do google formulários para que cada participante respondesse.

Dos participantes 85% são do sexo feminino a escala, e os 15% do sexo masculino. 49% dos participantes são solteiros, e 43 % são casados. A maioria dos colaboradores tem ensino superior completo com o percentual de 53,8 %, e colaboradores com ensino superior incompleto com o percentual de 29,2%.

O Setor que obteve mais participantes foi o contábil com o percentual de 14,3% e os demais setores ficaram com o percentual na faixa de 5,2% a 2,9 %.

* 1. Resultados Inventário Escala Organizacional

Neste tópico podemos ver as tabelas com resultados da escala de cultura organizacional aplicado nos colaboradores da empresa contar contabilidade.

**Tabela 01- Valores de profissionalismo cooperativo**

**Questão Média**

|  |  |
| --- | --- |
| 01- A cooperação é mais valorizada que a competição. | 4,22 |
| 06- ideias criativas dos empregados são usadas para obtenção de melhores resultados com menos recursos. | 3,71 |
| 08- As iniciativas individuais dos empregados são estimuladas. | 3,52 |
| 11-  As iniciativas dos empregados são valorizadas quando não contrariam os interesses da empresa. | 3,54 |
| 14 -  A competição dentro das regras de boa convivência é sempre estimulada. | 3,40 |
| 15 -  O espírito de colaboração é uma atitude considerada muito importante. | 4,40 |
| 38-  O envolvimento com os ideais da empresa é uma atitude bastante valorizada. | 3,57 |
| 47 - Os empregados que conseguem fazer carreira são os que se esforçam e mostram vontade de aprender. | 3,86 |
| 48-  A preocupação do empregado com a qualidade de seu serviço é bem vista. | 3,78 |
| 52 - Ser cordial com os colegas é uma das atitudes mais estimuladas. | 4,18 |
| 56 - O esforço E a dedicação ao trabalho são qualidades bastante apreciadas. | 3,86 |
| 60 - A capacidade de executar uma variedade de tarefas é extremamente valorizada. | 3,49 |
| 61 - O profissionalismo dos empregados é visto como uma grande virtude. | 3,92 |
| 63 - A ascensão profissional é uma decorrência natural do mérito e competência dos empregados. | 3,66 |
| 65- A preocupação em superar as dificuldades do dia-a-dia é vista como de grande valor. | 3,75 |
| 67 -  Os empregados que fazem carreira rapidamente são os que “vestem a camisa” da casa. | 3,60 |
| 68 - Os empregados que demonstram dedicação e espírito de colaboração são os melhores modelos a serem seguidos. | 3,92 |
| 69 - As pessoas que fazem carreira rapidamente são as que demonstram maiores conhecimentos dentro de suas áreas. | 3,66 |
| 71 - A qualidade dos serviços executados é considerada uma das maiores virtudes do empregado. | 3,75 |
| 76 - As ideias criativas dos empregados são postas em pratica como forma de torná-los mais motivados. | 3,60 |
| 81 - As iniciativas dos empregados são incentivadas, mas ficam sob o controle de seus chefes imediatos. | 3,92 |
| 82 - Os diretores que inovam e promovem mudanças significativas são os verdadeiros modelos a serem seguidos. | 3,55 |
| 87 - Os empregados que se comprometem com a missão e os ideais da empresa tornam-se modelos para os demais membros da organização. | 4,08 |
| **MÉDIA GERAL FATOR** | **3,76** |

Na tabela 01, o fator 01 se encontra com escore no valor de 3,76, significa que a organização valoriza moderadamente o profissionalismo cooperativo.

Para Verbeke, (2000), as práticas e os valores organizacionais mantêm, portanto, uma íntima relação, na medida em que as práticas são grandemente influenciadas pelos valores básicos da organização, embora estejam também sujeitas à influência de outros fatores internos (sistemas de controle de gerenciamento) e externos (pressões competitivas ou imitação) a ela.

 **Tabela 02- Valores de rigidez na estrutura hierárquica de poder**

|  |  |
| --- | --- |
| 12 - O crescimento profissional não costuma ser recompensado financeiramente. | 2,52 |
| 17 - Não há figuras importantes que possam servir de exemplo para os empregados. | 2,28 |
| 29 - Manda quem pode, obedece quem tem juízo. | 3,49 |
| 32 -  A dificuldade de ascensão profissional leva a empresa perder bons empregados para os concorrentes. | 3,49 |
| 45 -A criatividade não é recompensada como deveria ser. | 2,86 |
| 50 - Não há espaço para iniciativas individuais dos empregados. | 2,45 |
| 57 -As oportunidades de ascensão funcional são limitadas pela rígida estrutura da empresa. | 2,89 |
| 70 -  A falta de recursos financeiros impede a valorização do bem-estar dos empregados. | 2,45 |
| 83 - As pessoas preferem receber ordens para não terem que assumir responsabilidades. | 2,92 |
| 84 - O excesso de preocupação com o bem-estar é encarado como prejudicial a empresa. | 2,20 |
| 86 -  É muito difícil fazer carreira dentro da organização. | 2,80 |
| 90 - Os donos da empresa são admirados pelos empregados. | 4,11 |
| 92 - A ascensão profissional depende de sorte. | 2,00 |
| **MÉDIA GERAL FATOR** | **2,80** |

Na tabela 02, o fator 02 se encontra com escore no valor de 2,80, significa que a organização valoriza baixamente os valores de rigidez na estrutura hierárquica de poder.

**Tabela 03- Valores de profissionalismo competitivo e individualista**

|  |  |
| --- | --- |
| 4- A competição é estimulada como forma de crescimento pessoal e busca de poder. | 2,91 |
| 72 - É necessário centralizar e manter a casa arrumada. | 4,15 |
| 73 -  Somente os bons empregados recebem benefícios que lhes garantem um melhor bem-estar. | 2,51 |
| 74- A criatividade é um dos requisitos básicos para a ocupação de cargos gerenciais. | 3,31 |
| 77 - O crescimento profissional é considerado indispensável à permanência do empregado na casa. | 3,45 |
| 89 - A competição é valorizada, mesmo que de forma não sadia, porque o objetivo maior da empresa é produtividade e lucro. | 2,15 |
| 93 - Procura-se eliminar a pessoa mal vista. | 2,66 |
| 94 -  A competição é vista como indispensável à obtenção de bons resultados. | 2,55 |
| **MÉDIA GERAL FATOR** | 2,96 |

Na tabela 03, o fator 03 se encontra com escore no valor de 2,96, significa que a organização valoriza baixamente os valores de profissionalismo competitivo e individualista.

**Tabela 04 – Valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados**

|  |  |
| --- | --- |
| 9-  O bem-estar dos funcionários é visto como uma forma de garantir maior produção. | 3,82 |
| 16 - As necessidades pessoais e o bem-estar dos funcionários constituem uma preocupação constante da empresa. | 3,85 |
| 21 -  Investe-se no crescimento profissional dos empregados. | 4,11 |
| 34 - Os empregados recebem treinamento para desenvolver a sua criatividade. | 3,43 |
| 41 - Programas para aumentar a satisfação dos empregados são regularmente desenvolvidos. | 3,17 |
| 42 - Procura-se manter uma atmosfera de segurança e estabilidade para deixar os empregados satisfeitos e confiantes. | 3,57 |
| 46 - O crescimento dos empregados que são “prata da casa” é facilitado e estimulado. | 2,71 |
| 55 - Investe-se em um bom ambiente de trabalho com objetivo de se garantir o bem-estar dos funcionários. | 3,89 |
| 58 -  Programas destinados a melhorar o bem-estar dos empregados são implementados e testados. | 3,40 |
| 75 -  As ideias criativas dos empregados são postas em pratica como forma de torná-los mais motivados. | 3,28 |
| 91 - Metas pessoais, quando de grande valor, são incorporadas às metas organizacionais. | 2,97 |
| **MÉDIA GERAL FATOR** | **3,47** |

Na tabela 04, o fator 04 se encontra com escore no valor de 3,47, significa que a organização valoriza moderadamente os valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados. Segundo Hofstede (1998), as práticas configuram-se a partir dos valores dos fundadores e/ou de figuras significativas que ocupam os escalões hierarquicamente superiores da organização, mas nem todos os membros compartilham tais valores, na medida em que não precisam necessariamente confessá-los

**Tabela 05 – Práticas de integração externa**.

|  |  |
| --- | --- |
| 5 - A superação de metas já estabelecidas é uma preocupação constante. | 3,62 |
| 7 - Os empregados tem uma noção clara sobre os objetivos da empresa. | 4,02 |
| 10 - O atendimento das necessidades do cliente é uma das metas mais importantes. | 4,69 |
| 13 - As decisões mais importantes são tomadas através de consenso da diretoria. | 4,60 |
| 19 -  Persegue-se a excelência de produtos e serviços como forma de satisfazer os clientes internos. | 3,91 |
| 22- O acompanhamento e atendimento das necessidades dos clientes internos é feito constantemente | 4,08 |
| 23 - Os gerentes (supervisores, chefes de departamento, etc.) têm autonomia apenas para tomar decisões rotineiras relacionadas à sua área de atuação. | 3,66 |
| 24 - Os novos produtos e/ou serviços são testados conjuntamente pela empresa e seus clientes. | 3,60 |
| 25 - A comunicação das decisões obedece a hierarquia existente na empresa. | 4,34 |
| 26 - As decisões surgem principalmente a partir da análise das necessidades do cliente. | 4,02 |
| 28 - Mantêm-se uma relação amigável com os clientes internos. | 4,11 |
| 31 -  As decisões têm como principal objetivo o aumento da capacidade competitiva da empresa no mercado. | 3,89 |
| 40 - As mudanças são planejadas para terem efeito de curto prazo. | 3,37 |
| 44 -  O retorno sobre os investimentos é uma preocupação permanente. | 3,55 |
| 49 - As mudanças obedecem a um planejamento estratégico. | 3,71 |
| 51 - Os gerentes (supervisores, chefes de departamento, etc.) têm autonomia para tomar decisões importantes relacionadas à suas áreas de atuação. | 3,91 |
| 53 - As inovações são em geral introduzidas para atender as necessidades do mercado. | 4,03 |
| **MÉDIA GERAL FATOR** | **3,95** |

Na tabela 05, o fator 05 se encontra com escore no valor de 3,95, significa que a organização valoriza moderadamente as práticas de integração externas. "Os valores organizacionais podem fortemente influenciar o que as pessoas realmente fazem", afirmam Deal e Kennedy (1988, p. 22). Não somente o comportamento do indivíduo é influenciado pelos valores, mas também o julgamento que ele faz do comportamento dos outros, pertinente ao sistema organizacional.

**Tabela 06 – Práticas de recompensa e treinamentos**.

|  |  |
| --- | --- |
| 3 -  A dedicação dos empregados é recompensada.65 respostas | 3,46 |
| 18 -  As recompensas costumam ser dadas a grupos ou equipes de trabalho que se destacam e não a indivíduos | 2,71 |
| 20 - Os empregados que apresentam ideias inovadoras costumam ser premiados. | 3,08 |
| 36 - Os empregados são premiados quando apresentam um desempenho que se destaca dos demais. | 2,68 |
| 37 -  As promoções costumam ser lineares e negociadas com os sindicatos. | 2,32 |
| 39 - As inovações costumam ser introduzidas por meio de treinamento. | 3,65 |
| 54 -  Eventos sociais como distribuição de brindes são comumente realizados para os empregados. | 3,63 |
| 59 - O aniversário da empresa costuma ser comemorado em conjunto com todos os empregados. | 3,35 |
| 62 -  Os familiares dos empregados costumam também participar dos eventos e festas. | 3,49 |
| 66 - As promoções são definidas por avaliação de desempenho. | 3,57 |
| 78 - Os empregados com desempenho permanente baixo são demitidos. | 2,94 |
| 79 - As inovações costumam ser introduzidas através de programas de qualidade. | 3,38 |
| 85 - Os empregados costumam ser premiados quando alcançam metas pré-estabelecidas. | 2,77 |
| 88 - Existem normas que estabelecem o grau de participação dos empregados no processo de tomada de decisão. | 2,98 |
| **MÉDIA GERAL FATOR** | **3,14** |

Na tabela 06, o fator 06 se encontra com escore no valor de 3,14, significa que a organização valoriza moderadamente as práticas de recompensa e treinamentos. Os valores têm a função "de vincular as pessoas, de modo que elas permaneçam dentro do sistema e executem as funções que lhes foram atribuídas" (Katz & Kahn, 1978, p. 70).

**Tabela 07 – Práticas de promoção do relacionamento interpessoal.**

|  |  |
| --- | --- |
| 2 - Os empregados tem ampla liberdade de acesso aos diretores. | 3,55 |
| 27 -  Investe-se na satisfação dos funcionários para que eles prestem um bom atendimento aos clientes. | 3,51 |
| 30 -  Prevalece um grande espírito de união entre os empregados. | 3,98 |
| 33 -  Os chefes imediatos são como pais para os empregados. | 3,42 |
| 35 - As necessidades pessoais dos empregados são assinaladas caso a caso, não havendo programas ou políticas gerais para este atendimento. | 3,20 |
| 43 - É pratica comum a comemoração dos aniversários pelos empregados. | 3,74 |
| 64 - As relações entre empregados e membros do alto escalão são cordiais e amigáveis. | 4,03 |
| 80 -  Os empregados se relacionam como se fossem uma grande família. | 3,69 |
| **MÉDIA GERAL FATOR** | **3,64** |

Na tabela 07, o fator 07 se encontra com escore no valor de 3,64, significa que a organização valoriza moderadamente as práticas de promoção de relacionamento interpessoal. De acordo com Tamayo, (2000). Os valores organizacionais implicam necessariamente uma preferência, uma distinção entre o importante e o secundário, entre o que tem valor e o que não tem. Assim, a essência mesma dos valores organizacionais parece ser a de permitir a sua hierarquização.

1. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização dos objetivos propostos pela disciplina de Estágio Supervisionado I, foi possível constatar que o estágio teve como objetivo ajudar alunos atuar praticas na área organizacional, trazendo experiência para que o aluno possa futuramente atuar na área, tendo conhecimentos práticos da área. A aplicação da escala na organizacional foi bem aceita pela gestora e pelos participantes, houve resultados muito bons e ajuda a empresa a agregar mais valores e trabalhar os conceitos que falta desenvolver para a organização desenvolver cada vez mais.

Esta atividade desenvolvida tem em suma importância para o desenvolvimento profissional, como a aprendizagem para aplicações destas escalas em trabalhos futuros dependente da área que for seguir. Esses testes têm a importância de trabalhar a satisfação do trabalhador em seu ambiente profissional.

REFERENCIAS

ALVESSON, M. Cultural perspectives on organizations. Cambrigde: Cambrigde University Press, 1993.

 COOKE, R. A.; LAFFERTY, J. C. Level V Organizational Culture Inventory. Plymouth, MI: Human Synergistics, 1984.

COOKE, R. A.; LAFFERTY, J. C. Organizational Culture Inventory. Plymouth, MI: Human Synergistics, 1989.

COOKE, R. A.; ROUSSEAU, D. M. Behavioral norms and expectations: a quantitative approach to the assessment of organizational culture. Group and Organization Studies, Beverly Hills, v. 13, n. 3, p. 245-273, sep.1988.

COOKE, R. A.; SZUMAL, J. L. Measuring normative beliefs and shared behavioral expectations in organizations: the reliability and validity of the Organizational Culture Inventory. Psychological Reports, Missoula, v. 72, n. 3, p. 1299-1330, jun.1993.

DENISON, D.R. Corporate culture and organizational effectiveness. New York: John Wiley & Sons, 1990.

FERREIRA, M.C.; ASSMAR, E.M.L.A.; ESTOL, K.M.F.; HELENA, M.C.C.C.; CISNE, M.C.F. Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. Estudos de Psicologia, Natal, v. 7, n.2, p. 271-280, jul./dez.2002.

GORDON, G.; DITOMASO, N. Predicting corporate performance from organizational culture. The Journal of Management Studies, Oxford, v. 29, n.6, p. 783-798, nov.1992.

HOFSTEDE, G. Cultures and organizations: software of the mind. New York: McGraw Hill, 1997. G. Attitudes, values and organizational culture: disentangling the concepts. Organization Studies, Berlin, v.19, n. 3, p. 477-492, may 1998.

 HOFSTEDE, G.; NEUIJEN, B.; OHAYV, D. D.; SANDERS, G. Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty cases. Administrative Science Quartely, Ithaca, v. 35, n. 2, p. 286-316, jun.1990.

KARAHANNA, E.; EVARISTO, J.R.; SRITE, M. Levels of culture and individual behavior: an integrative perspective. Journal of Global Information Management, Hershey, v. 13, n. 2, p. 1-20, apr./jun.2005.

 MALLAK, L. Understanding and changing your organization’s culture. Industrial Management, Norcross, 43, n. 2, p. 18-24, mar./apr.2001.

ROUSSEAU, D. M. Assessing organizational culture: the case for multiple methods. In: SCHNEIDER, B. (Org.), Organizational climate and culture. San Francisco: Jossey-Bass, 1990. p. 153-192.

SCHEIN, E. H. Organizational culture and leadership. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.

TRICE, H. M.; BEYER, J. M. The culture of work organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1993.

VERBEKE, W. A revision of Hofstede et al.’s (1990) organizational practices scale. Journal of Organizational Behavior, Chichester, v. 21, n.5, p. 587-602, aug. 2000.

WILKINS, A. Efficient cultures: exploring the relationship between culture and organizational performance. Administrative Science Quarterly, Ithaca, v. 28, n.3, p. 468-488, sep. 1983.

APÊNDICE