

A IMPORTÂNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NAS EMPRESAS

Andréia Rodrigues Salomão¹, Francisca Esdra Laurentino Subtil², Vinícius Freitas de Souza³

Orientadora: Hannah Nicchio Loriato⁴

RESUMO

Este artigo objetivou analisar, com base na literatura, a importância da cultura organizacional nas empresas. A cultura organizacional é um modelo de crenças, costumes e valores que os colaboradores das organizações aprenderam a respeitar, a exercer e ensinar aos novos colaboradores, criando, assim, regras para a convivência interpessoal. Porém, percebe-se que, com a constante evolução do mercado global, as organizações precisam rever sua cultura e, em algumas hipóteses, até trocá-la definitivamente, pois, só assim, irão conseguir se adaptar a este nosso mercado, cada vez mais competitivo. Assim, para a elaboração deste trabalho, buscou-se apresentar, uma revisão literária sobre esses conceitos a fim de propor estudos mais aprofundados e alcançar resultados significativos, obtendo como resultados importância da cultura organizacional como um recurso que contribui para alcançar as metas estabelecidas de forma bem objetiva e estratégica, como por exemplo, o crescimento da empresa e os relacionamentos interpessoais entre os colaboradores, fornecedores e clientes que estão envolvidos, alinhando e conceituando de forma adequada a cultura organizacional viabilizando assim um trabalho bem sucedido na empresa.

PALAVRA CHAVE: Cultura Organizacional, Importância da Cultura, Cultura e Liderança.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Day (2001) a cultura organizacional é denominada a essência da empresa, demonstrada através da maneira como a organização realiza seus negócios, trata seus clientes e colaboradores. É o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos através de valores, normas e atitudes compartilhadas pelos membros da organização, influenciando diretamente na condução da empresa, seja no trabalho desenvolvido nos setores, na inovação em produtos, na capacidade dos profissionais que atuam nela, no clima organizacional, nas estratégias de liderança, entre outros fatores.

Diante desse contexto, o presente estudo parte do princípio de uma análise sobre os aspectos do tema Cultura Organizacional. Trabalhando nesta temática, o

¹ Acadêmica do Curso de Administração-Faculdade Multivix-Serra-ES.

² Acadêmica do Curso de Administração-Faculdade Multivix-Serra-ES.

³ Acadêmico do Curso de Administração-Faculdade Multivix-Serra-ES.

⁴ Docente da Faculdade Multivix em Serra-ES.

objetivo deste trabalho é explanar acerca da importância da cultura organizacional e como influencia no desempenho da organização, de maneira a abordar com mais detalhes, suas formas, conceitos e entendimentos de outros autores em sua formação teórica.

A cultura envolve uma ampla diversidade de regras formais e informais dentro do ambiente de trabalho, e as diferentes crenças, costumes, visão, valores, entre outros aspectos é o que tornam cada empresa única e faz com que a cultura organizacional não seja baseada em manuais e padrões fixos. Dessa forma, a problemática apresentada é: Qual a importância da cultura organizacional e como esta influencia no desempenho da organização?

O que justifica esse estudo deve-se ao fato da cultura ser uma personalidade da organização, compartilhamento que moldam o comportamento dentro da organização influenciando diretamente no desempenho, diferenciando uma da outra. Diversificando a satisfação no trabalho passando de geração para geração. Logo, este estudo contribuirá para o entendimento da importância e desenvolvimento da cultura nas organizações, no qual os envolvidos poderão utilizá-la para alcançar melhores resultados organizacionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Segundo Schein:

A cultura de uma organização pode ser definida como um conjunto de pressuposições básicas compartilhadas que o grupo de pessoas nela envolvido aprendeu como resolvem seus problemas de adaptação externa e integração interna, que tem funcionado suficientemente bem para ser considerada válida e da mesma forma, assimilada pelos novos membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação aos problemas (SCHEIN, 1992, p.12).

Segundo Lacombe (2008, p.354), se define cultura organizacional como um "conjunto de valores em vigor numa empresa, suas relações e sua hierarquia, definindo os padrões de comportamento e de atitudes que governam as ações e decisões mais importantes da administração".

Segundo Daft (2014), a cultura pode ser o conjunto de valores, ponto de vista, opiniões e modo de pensar partilhados entre seus membros como sendo o mais adequado. Ela representa a parte não-descrita, o sentimento da organização.

Para Bauman:

Tudo aquilo que o ser humano consegue aprender, fazer, usar, produzir e conhecer nos grupos sociais aos quais pertence: é cultura. Ela é transmitida pela herança social e não pela herança biológica, ou seja, é aprendida através de um processo conhecido como de socialização. Esses atos, procedimentos e criações que foram desenvolvidos pelo homem e que não estavam relacionados com o instinto natural é o que denominamos cultura (BAUMAM, 2012, p.90).

Na visão de Bauman (2012) o ser humano é dotado de múltiplas possibilidades de conhecimento e interação, e isso, cria-se grupos sociais e uma cultura, que pode ser transmitida ao longo do processo social que emerge. Trata-se de entender a cultura como uma relação natural em que o homem está inserido.

2.2 A CULTURA ORGANIZACIONAL NO SÉCULO XXI E SUA IMPORTÂNCIA

Segundo Dias (2013), a cultura organizacional no novo contexto do século XXI passa a ter um papel mais decisivo no desenvolvimento organizacional, porque cada vez mais as pessoas se tornam mais importantes como fonte de conhecimento, um recurso altamente valorizado e que se torna fundamental na competitividade organizacional. Portanto, ignorar o papel da cultura organizacional no momento atual é estar despreparado para enfrentar uma nova realidade competitiva baseada fundamentalmente no capital humano.

Para Barretos:

A cultura organizacional permeia os diversos setores e níveis das empresas, exercendo reconhecida influência sobre diversos aspectos, desde o comportamento de seus profissionais e gestores até a formulação de estratégias e o desempenho organizacional (BARRETOS, 2007, p.34-35).

De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), a cultura organizacional é a junção de valores, normas e rituais que incluem no modo como a empresa se comporta e como deseja que seus funcionários também o façam. Essa junção dos aspectos é compartilhado por todos os integrantes da organização e diferencia uma organização das demais. É a cultura que dá direção à empresa, ou seja, guia o modo como as pessoas devem se posicionar.

Para Chiavenato (2002), a cultura da empresa é capaz de estimular a satisfação no trabalho, motivação e desempenho onde eles aguardam recompensas, satisfações e frustrações e, essas expectativas tendem a levar à motivação.

Segundo Robbins (2005), a cultura é composta por uma junção de características, que nascem e se preservam através da comunicação e cooperação entre indivíduos numa sociedade. Pode-se entender que a cultura é transmitida ao longo do tempo, e se refere a um sistema de valores, distribuído pelas pessoas de uma organização e difere de uma para a outra.

Segundo Bauman (2012) o entendimento identificado com a literatura científica considera cultura tudo aquilo que é criado e aprendido pelo ser humano num grupo social, compreendendo o conjunto de conhecimentos.

Diante disso, percebe-se a importância da cultura como essência para atingir o prazer em ser, fazer e pertencer, sendo esse prazer capaz de solucionar muitos problemas dentro da empresa, pois é a partir dessa cultura organizacional que se consegue fortalecer os aspectos e a identidade pessoal e organizacional como um todo, criando não somente condição de bem-estar, como também sendo capaz de melhorar as expectativas, experiências e valores da empresa que irão nortear o comportamento de seus membros, somente assim é possível alcançar as metas e objetivos traçados, tanto para a equipe quanto para o negócio como um todo e com expectativas futuras positivas muito maiores (DIAS, 2013).

2.3 CULTURA E LIDERANÇA

Segundo Robbins (2002) uma organização é planejada, organizada, dirigida e controlada por meio de administradores que visam servir as necessidades e desejos das pessoas, unindo pessoas, ideias e recursos a fim de alcançar um mesmo objetivo, ou seja, as organizações são resultado de um esforço cooperativo e que cada um desempenha seu papel e funções na execução de suas tarefas, no entanto, a liderança torna-se fundamental para disseminar a cultura da organização, para assim, poder atingir os objetivos propostos.

Na área acadêmica e na área organizacional, as conciliações de liderança e cultura organizacional têm chamado uma considerável atenção. No ambiente organizacional, o líder tende a assumir a postura de manter ou criar tipos de cultura, por meio de sua gestão, levando em consideração

suas habilidades e características de gestor. Já no ambiente acadêmico, o líder é moldado pela cultura organizacional presente na instituição. Desta forma, as habilidades e competências para compreender e trabalhar em uma cultura torna-se essencial para uma liderança eficaz (SCHEIN, 1992, P. 56).

Para Day (2001) O desenvolvimento da liderança possibilita que um grupo de pessoas trabalhem juntos de forma significativa. A liderança tende a desenvolver a capacidade de um grupo de pessoas a aprenderem a lidar com problemas imprevisíveis. Os líderes apresentam uma atitude pessoal e ativa em relação ao alcance dos objetivos pré-estabelecidos dentro de uma organização.

Para Oliveira (2006) o processo de liderança atualmente é considerado um dos fatores mais importantes dentro de uma organização, pois é a partir dele que se tem a percepção de humanidade e valorização do trabalhador e que por meio dela as empresas alcançam mais qualidade, produtividade e atendimento por meio dessa valorização do trabalhador como ser humano.

Já para Chiavenato (1999) um novo tipo de gestão surge, a gestão de pessoas, sendo uma gestão planejada e flexível, por meio de uma liderança que pensa constantemente em atividades que estejam relacionadas às pessoas e possam fortalecer tanto a liderança quanto as pessoas que trabalham nessa organização.

Diante disso, percebe-se a cultura de uma empresa está diretamente relacionada à liderança exercida, pois é através do líder que a empresa tem sua orientação para criar e formar princípios básicos organizacionais e consequentemente as atitudes do gestor influenciam diretamente na otimização dos resultados e nas relações interpessoais dentro da empresa, ou seja, a cultura organizacional e a liderança são essenciais para manter uma influência positiva sobre a equipe, alimentando a produtividade e motivação de seus colaboradores em relação ao seu trabalho, criando assim um ambiente de bem estar e propício ao desempenho das atividades da empresa, mantendo os canais abertos de comunicação, identificando problemas, ter insights da cultura e dos pontos que necessitam de otimização, sempre mantendo os colaboradores empenhados nas atividades (OLIVEIRA, 2006).

2.4 CULTURA E RESULTADOS ORGANIZACIONAIS

Para Sertek (2006) uma cultura organizacional se baseia em um conjunto de valores, crenças e hábitos que as pessoas de uma mesma organização compartilham, ou seja, são valores e finalidades comuns dentro da empresa e alinhadas a estratégias da organização para nortear as atividades e alcançar os objetivos esperados.

Essa cultura organizacional conduz a empresa nas relações com colaboradores, clientes e parceiros, resultando em comportamentos e interações dessas pessoas que trabalham e das suas relações com esse ambiente interno e externo (SERTEK, 2006).

É fundamental construir uma cultura organizacional forte e bem definida, principalmente em relação à missão e aos objetivos que a empresa tem, sendo uma fonte de propósitos para a organização, contribuindo nas tomadas de decisão e no trabalho cooperativo (SERTEK, 2006).

Para Robbins (2002) a administração voltada para resultados é o mesmo que planejar, organizar, desenvolver, coordenar e controlar estratégias e métodos com objetivo de promover o desempenho pessoal do funcionário da empresa. Esse setor busca colaborar para que as pessoas alcancem seus objetivos pessoais em relação ao trabalho ao mesmo passo que conquista e mantém um trabalho e desempenho com qualidade dentro da organização.

Para Knapik (2006), resultados organizacionais é basicamente um processo de implementação da política organizacional, ou seja, tem-se um foco principal nas habilidades e talentos das pessoas, a qual se cria práticas e políticas que potencializem e valorizem as habilidades e competências do empregado, buscando não somente o crescimento da empresa, mas o crescimento individual e coletivo de todos que estão envolvidos nesse processo.

Nesse sentido, Garcia (2005) afirma que é extremamente importante conhecer as pessoas da empresa e trata-las como parte integrante e essencial do contexto organizacional, sendo inteiradas e compartilhar com elas a mesma linguagem institucional para que ambas possam crescer juntas.

Para Chiavenato (1999) a gestão de pessoas necessita de planejamento, organização e monitoramento, bem como conhecer e socializar a missão, visão e objetivos da empresa, analisando todo contexto e oportunidades, juntos vencendo desafios e ameaça para assim se alcançar o êxito pretendido.

O desenvolvimento de recursos humanos deve proporcionar uma cultura de valorização e satisfação de todos colaboradores, assim como responsabilidade, comprometimento e aprendizagem em busca de cada vez mais serviços com qualidade e pensando no bem-estar social de todos, criando assim uma gestão humanizada, promovendo um novo olhar nas inter-relações entre as pessoas e a organização (CHIAVENATO, 1999).

Para Paula (2008) o resultado organizacional visa aumentar a participação de colaboradores em relação a assunto da organização, bem como estabelecer normas de ações e comportamentos mais adequados para o contexto de trabalho.

Pensando nessa forma de melhor desempenho entram também as relações interpessoais e os processos grupais como ferramentas desse desenvolvimento organizacional, trabalhando a missão, valores e toda estrutura da organização em si para que todos falem uma mesma linguagem (PAULA, 2008).

Cada organização possui seu sistema e sua própria cultura e ambos necessitam estar em sintonia com seus colaboradores, pois é uma relação inter-relacionada e cooperativa que buscam lucratividade e desenvolvimento, aumentando a adaptabilidade da empresa diante do mercado competitivo e uma dinâmica que seja favorável ao crescimento da empresa e de seus funcionários (PAULA, 2008).

2.5 VARIABILIDADE HUMANA E CONFLITOS NAS ORGANIZAÇÕES

Todas as pessoas devem ser entendidas de acordo com seus desejos, ambições e perspectivas, principalmente dentro de uma organização. Diante de tal complexidade compreender o ser humano por meio de suas raízes sociais e culturais é a chave para perceber se o seu perfil é compatível com os objetivos da empresa (CHIAVENATO, 1999).

A partir do momento que se tem as pessoas sintonizadas com o mesmo objetivo que a organização, essas pessoas devem ser estimuladas e motivadas de diferentes formas para que se empenhem e se dediquem ao máximo para o sucesso da empresa e mesmo que se apresentem diversos conflitos é extremamente necessário respeitar o ser humano e suas particularidades, apenas unindo essas pessoas para aderirem os valores e princípios em comum da empresa, trabalhando de forma cooperativa, trabalhando de forma motivacional e apenas com críticas construtivas para estar sempre aperfeiçoando essas pessoas nas diferentes áreas que estejam atuando (CHIAVENATO, 1999).

Para Knapik (2006) quando se fala em motivação, pensa-se em tudo aquilo que impulsiona o ser humano a agir de determinada forma, ou seja, origina-se um comportamento específico que foi influenciado por algum outro tipo de ação anterior.

Dessa forma ao conhecer as pessoas, é necessário entender o que as motiva, o que as impulsiona a agir de forma coerente com a qual se deseja. Essa motivação é gerada de forma cognitiva, através do que o ser humano pensa ou acredita e vê, e a motivação é o processo que dinamiza o comportamento humano dessas pessoas a qual o indivíduo se encontra satisfeito com suas necessidades, não apresenta tensão e demonstra muito mais equilíbrio e adaptação ao ambiente de trabalho (KNAPIK, 2006).

De acordo com Garcia (2005) os primeiros estudos sobre o capital humano surgiram com Theodore W. Schultz, a qual evidenciou a existência e a importância do capital humano como reconhecimento e valorização do conhecimento, competências e atributos das pessoas dentro de uma organização ao desempenhar suas funções e produzir valores econômicos por meio desses fatores.

Pensando dessa forma é extremamente necessário pensar em melhorar o desempenho e nível de satisfação dos profissionais dentro da empresa, pensando em seu bem-estar e melhores condições de trabalho, ou seja, a valorização profissional visto como um capital humano traz resultados positivos na produtividade da empresa, como por exemplo, diminuição de erros, maior produtividade, motivação e engajamento dos profissionais (GARCIA, 2005).

Para isso é necessário criar uma cultura de respeito e um clima saudável no ambiente de trabalho, estimulando sempre a colaboração, respeito e a satisfação coletiva, fazendo com que não somente os clientes tenham confiança no trabalho da organização, mas os próprios funcionários se sintam valorizados e se empenhem cada vez mais em crescer com a organização (GARCIA, 2005).

2.6 CONCEITO DE EQUILÍBRIO ORGANIZACIONAL

O equilíbrio organizacional se baseia em teorias comportamentais, ou seja, tem-se um sistema de trocas, a qual o funcionário oferta seu trabalho e dedicação para a organização ao mesmo tempo em que recebem incentivos e é constantemente motivado. Quando isso ocorre de forma coerente há um equilíbrio organizacional, pois se a empresa não investe no funcionário e só espera retorno, ou vice-versa há um descompasso de interesses e o que gera sucesso e resultados positivos é justamente essa reciprocidade nas relações de interesses dentro da empresa. Dessa forma o equilíbrio organizacional existe à medida que empregado receba para continuar gerando retornos suficientes para a organização e juntos crescerem lado a lado (ORLICKAS, 2010).

Nesse aspecto a cultura reflete diretamente nesse equilíbrio organizacional, uma vez que ela por meio de valores, crenças e ações determina essa organização empresarial. A cultura mencionada aqui é moldada pela história, costumes e tudo que se aprende com a convivência social em grupo, por isso, ela se torna tão influente no meio de trabalho, sendo essencial o respeito a essa diversidade e empatia com os funcionários (ORLICKAS, 2010).

O equilíbrio organizacional se baseia na cultura que a empresa promove, ou seja, a cultura funciona nesse cenário como um guia de comportamento e mentalidade para os funcionários, moldando hábitos, princípios, comportamentos, crenças, entre outros aspectos que estão diretamente ligadas a uma relação saudável no ambiente de trabalho (ORLICKAS, 2010).

A cultura promove um ambiente motivacional e estimulador, promovendo a satisfação no trabalho e melhor desempenho das atividades, pois, quando se tem funcionários satisfeitos, aumenta-se também a produtividade e a qualidade de

serviços prestados ao cliente, promovendo assim o verdadeiro equilíbrio organizacional (ORLICKAS, 2010).

2.7 RECIPROCIDADE ENTRE INDIVÍDUO E A ORGANIZAÇÃO

De acordo com Oliveira (2006) a reciprocidade dentro de uma organização é essencial primeiramente para a construção de uma identidade organizacional sólida e em segundo para promoção de uma cultura organizacional de respeito e democracia, pois a partir daí consegue-se não somente atribuir diferentes identidades individuais como também estabelecer relações de respeito e criando uma nova condição para a qualidade das relações das pessoas no ambiente de trabalho

Para Oliveira (2006) as relações entre empregado e organização devem estar alicerçadas em um processo de reciprocidade, ou seja, a organização valoriza o empregado, dando-lhe remuneração, segurança, bem-estar e em reciprocidade o empregado trabalha com desempenho suas tarefas, não se tratando apenas de recompensas, mas de direitos, privilégios e obrigações a serem cumpridas por ambas as partes (OLIVEIRA, 2006).

No entanto para Sobral (2008) uma cultura organizacional consolidada promove reconhecimento do funcionário e mostra a importância que o compartilhamento de valores e objetivos em comum é essencial, principalmente quando essa cultura permite uma competitividade saudável entre os funcionários e melhora assim seu desempenho e esforços para crescer profissionalmente e agindo de acordo com os interesses e valores adotados pela organização.

Toda e qualquer organização visa o sucesso e o crescimento, assim como quem trabalha nele também tem seus objetivos, seja de ter bons salários, crescer profissionalmente, ser valorizado e reconhecido, entre outros pontos que devem ser levados em consideração pela organização que deve trabalhar em harmonia com seus funcionários para que juntos alcancem ambos os objetivos estabelecidos, isso é o que conhecemos como equilíbrio organizacional (SOBRAL, 2008).

Dessa forma os valores tanto da organização como dos empregados devem estar em consonância para que não haja conflitos de interesses e prejudique o

desenvolvimento de ambos, é necessária uma integração em busca da realização dos objetivos organizacionais para que a empresa dê uma devolutiva positiva para os interesses pessoais de cada um, e isso somente é possível a partir de uma cultura organizacional pautada no respeito e na reciprocidade mútua entre os indivíduos e a organização (SOBRAL, 2008).

3 METODOLOGIA

Para a confecção da pesquisa, visando responder á questão apresentada e atingir o objetivo estabelecido: pesquisar a importância da cultura organizacional nas empresas.

Buscou-se, a priori, com o intuito de instrumentalizar a fundamentação teórica do presente trabalho, um levantamento bibliográfico que terá por finalidade pesquisar obras publicadas sobre o tema, bem como análise dos dados de artigos publicados que abordam a temática de estudo. Para isso, vale a pena lembrar as palavras de Demo (2001).

Pesquisar, assim, é sempre também dialogar, no sentido específico de produzir conhecimento do outro para si, e de si para o outro, dentro de contexto comunicativo nunca de todo devassável e que sempre pode ir a pique. Pesquisa passa a ser, ao mesmo tempo, método de comunicação, pois é mister construir de modo conveniente a comunicação cabível e adequada, o conteúdo da comunicação, se for produtiva. Quem pesquisa tem o que comunicar. Quem não pesquisa apenas reproduz ou apenas escuta. Quem pesquisa é capaz de produzir instrumentos e procedimentos de comunicação. Quem não pesquisa assiste à comunicação dos outros. (DEMO, 2001, p.39).

Mediante ao que foi exposto por Demo(2001), o presente estudo apresenta uma pesquisa bibliográfica, focada em renomados teóricos que movem o campo do ensino da matemática. Para isso, foram realizadas leituras em livros, revistas científicas, artigos publicados periodicamente, estudos monográficos e dissertações. Segundo Gil (2002, p. 44) “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Sendo assim, para este estudo utilizou pesquisa básica, em uma linha de pesquisa tem como objetivo primordial analisar sobre os aspectos do tema Cultura Organizacional, percebendo de fato qual a importância da cultura organizacional e como ela influencia no desempenho da organização, de maneira a abordar com

mais detalhes, suas formas, conceitos e entendimentos de outros autores em sua formação teórica.

A descrição das ideias relatadas pelos autores pesquisados visam levantar possibilidades e sugestões que possam alinhar e o entendimento sobre o verdadeiro conceito da cultura organizacional para assim viabilizar de fato um trabalho bem sucedido na empresa.

Para a realização da coleta de dados que subsidiaram a presente pesquisa, foram utilizados, para a obtenção dos resultados, adotou-se uma abordagem qualitativa, para discussões e comparações teóricas em relação aos resultados apresentados ao longo do artigo.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Após a leitura das indagações dos autores, foi possível entender a importância da cultura organizacional nas empresas como essencial na realização dos princípios valores, normas, missão e comportamentos que definem uma empresa.

E que esses envolvem o comportamento dos fundadores das empresas e seus funcionários como um todo. O primeiro passo é definir os princípios e valores que regem essa empresa que dirigem seus objetivos.

Mas para que haja implementação da cultura organizacional é necessário que esses valores não fiquem so na liderança da empresa, mas em toda organização. Entendendo-se a cultura como uma relação natural em que o homem está inserido.

Valores que com normas, missão, objetivos e comportamentos acabam definindo a empresa com princípios explicitados por meio da cultura não apenas direcionando as ações individuais e coletivas, mas também ditando aquilo que não é aceitável dentro da empresa.

Uma empresa comprometida com esses princípios acaba direcionando suas ações sempre na direção de objetivos relacionados a eles. Por isso para conseguir

bons resultados é importante vivenciar todos os dias a cultura organizacional da sua empresa, isso ajudará na visualização da empresa com a importância da cultura como essência para atingir esses princípios.

Diante disso, percebe-se a cultura de uma empresa está diretamente relacionada à liderança exercida, pois é através do líder que a empresa tem sua orientação para criar e formar princípios básicos organizacionais e conseqüentemente as atitudes do gestor influenciam diretamente na otimização dos resultados e nas relações interpessoais dentro da empresa, ou seja, a cultura organizacional e a liderança são essenciais para manter uma influência positiva sobre a equipe, alimentando a produtividade e motivação de seus colaboradores em relação ao seu trabalho, criando assim um ambiente de bem estar e propício ao desempenho das atividades da empresa, mantendo os canais abertos de comunicação, identificando problemas, ter insights da cultura e dos pontos que necessitam de otimização, sempre mantendo os colaboradores empenhados nas atividades (OLIVEIRA, 2006).

Em relação a influencia da cultura no desempenho da organização é perceptível o impacto que ela pode causar no estímulo e motivação dos colaboradores dessa organização, conseqüentemente afetando seu desempenho e produtividade.

Pensando nisso, é essencial manter uma equipe motivada principalmente em um mercado que está cada vez mais competitivo, justamente para que a organização se destaque e obtenha sucesso, e nesse aspecto uma boa cultura promove um aumento no nível de satisfação dos seus colaboradores e faz crescer a motivação e produtividade dentro da organização.

Quando se tem uma cultura organizacional alinhada e fortalecida cria-se um ambiente de trabalho com relações saudáveis entre gestores, colegas de trabalho e clientes, sendo capaz de um compreender ao outro e influenciando diretamente no comportamento ético, qualidade de serviço, comprometimento e respeito com o próximo, tornando o ambiente organizacional muito mais produtivo e agradável.

5 CONCLUSÃO

Conclui-se assim de acordo com Dias (2013) que a influência da cultura organizacional dentro da organização tem o papel de valorizar o ser humano e concretizar que seus direitos e suas dignidades sejam validados, construindo a partir daí um novo modelo de gestão de pessoas.

Essa nova gestão de pessoas está ligada justamente ao reconhecimento e valorização nas relações estabelecidas na organização, criando uma cultura organizacional e políticas de recursos humanos que busquem essa valorização pessoal de cada um sem deixar os interesses da empresa em segundo plano, ou seja, essa nova gestão permite um alinhamento de interesses, as quais ambas as relações entre empregado e organização devem estar alicerçadas em um processo de reciprocidade, ou seja, a organização valoriza o empregado, dando-lhe remuneração, segurança, bem estar e em reciprocidade o empregado trabalha com desempenho suas tarefas.

Dessa forma, os valores tanto da organização e cultura como dos empregados devem estar em consonância para que não haja conflitos de interesses e prejudique o desenvolvimento de ambos, é necessária uma integração em busca da realização dos objetivos organizacionais para que a empresa dê uma devolutiva positiva para os interesses pessoais de cada um.

Dessa forma, a resposta da problemática apresentada de como compreender o verdadeiro conceito e importância da cultura organizacional, para viabilizar de fato um trabalho alinhado e bem sucedido dentro da organização, está em a gestão manter sempre uma influência positiva sobre a equipe, alimentando a produtividade e motivação de seus colaboradores em relação ao seu trabalho, criando assim um ambiente de bem estar e propício ao desempenho das atividades da empresa, mantendo principalmente os canais abertos de comunicação, identificando problemas, ter insights da cultura e dos pontos que necessitam de otimização, sempre mantendo os colaboradores empenhados nas atividades e participando ativamente nas tomadas de decisão coletivas.

Nesse sentido, é extremamente importante conhecer a influência da cultura organizacional da empresa e tratá-la como parte integrante e essencial do contexto organizacional.

No entanto, devido ao cenário pandêmico vivenciado na atualidade não foi possível realizar esse aprofundamento do tema da forma adequada limitando a pesquisa apenas para o formato de revisão bibliográfica. Sendo assim, para trabalhos futuros sugere-se desenvolver pesquisas de campo como forma de verificação e validação na prática sobre como a cultura organizacional ocorre de fato no cotidiano das empresas.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, A. A. **Uma história da Ciência da Informação**. In: TOUTAIN, L. M. B. B (org.). Para entender a Ciência da Informação. Salvador: EDUFBA, 2007. P. 13-34.

BAUMAM, Reinaldo. **Cultura Organizacional**. Editora Atlas, São Paulo, 2012, p.41. BIBLIOTECA VIRTUAL MULTIVIX.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, 2002.

DAFT, Richard L. **Organizações: teoria e projetos**. 11. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

DAFT. R. L. **Organizações: teoria e projetos**. São Paulo: Pioneira, 2002.

DAY, D. V. **Desenvolvimento da liderança: uma revisão no contexto**. The Leadership Quarterly, v. 11, n. 4, pág.581-613, 2001.

DEMO, P. **Educação e qualidade**. São Paulo: Papyrus, 2001.

DIAS, R. **Cultura organizacional: construção, consolidação e mudanças**. São Paulo: Atlas, 2013.

FLEURY, M. T. L., FISCHER, R.M. **Cultura e poder nas organizações**. 2. ed. São

Paulo: Atlas, 2006.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

GARCIA, Emerson. **Dignidade da pessoa humana: referenciais metodológicos e regime jurídico**. Revista de Direito Privado, vol. X, n. 21, 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: Ibpex, 2006.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. 2. Ed. rev. e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2008.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de **Estrutura organizacional: uma abordagem para resultados e competitividade**. São Paulo: Atlas, 2006.

ORLICKAS, Elizenda. **Modelos de Gestão: das teorias da administração à gestão estratégica**. Curitiba: Ibpex, 2010 (Série Administração estratégica).

PAULA, Ana Paula Paes de. **Teoria crítica nas organizações**. São Paulo: Thomson Learning, 2008. (Debates em Administração).

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. Tradução: Reginaldo Marcondes. 11. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança**. 2. Ed. San Francisco: Josseybass, 1992.

SERTEK, Paulo. **Responsabilidade social e competência interpessoal**. Curitiba: Ibpex, 2006.

SILVA, Liliam Maria Da. **Comportamento Organizacional**. Salvador: Laureate International Universities, 2013. p. 5-24.

SMIRCICH, L. **Conceitos de cultura e análise organizacional**. Administrative Science Quarterly, Ithaca, v. 28, n. 3, pág. 339-358, conjunto, 2003.

SOBRAL, Felipe; PECCI, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. 1. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

ZANELLI, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.