

CULTURA ORGANIZACIONAL

ASPECTOS GERAIS

- Conjunto de { hábitos crenças } que **guiam** o **comportamento organizacional**, estabelecidos por:
 - Valores
 - Normas
 - Atitudes
 - Expectativas
 compartilhados na organização
- Com elementos { escritos e não escritos }
- Normas **formais** e **informais**
- É elemento de controle

DIMENSÕES	RELATIVA AO SISTEMA
• Material	Produtivo
• Psicossocial	De comunicações
• Ideológica	De valores

SUBCULTURAS

- A cultura **não é uniforme** por toda a organização:

Cultura Dominante

Valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros

Subculturas

Valores compartilhados por grupos específicos

CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS

- Para capturar a **essência** da cultura:
(A organização dá + ou – ênfase a cada)
1. Grau de inovação
 2. Atenção aos detalhes
 3. Orientação para resultados
 4. Foco na pessoa
 5. Foco na equipe
 6. Agressividade
 7. Estabilidade

ICEBERG DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estrutura organizacional
Títulos e cargos
Tecnologias e práticas
Métodos e procedimentos

Aspectos **formais** e **visíveis**

Valores
Expectativas
Afetividade
Interações informais
Sentimentos e normas de grupo

Aspectos **informais** e **invisíveis**

PRINCIPAIS ELEMENTOS

- **Tecnologia** → conhecimentos e ferramentas
- **Símbolos** → materiais ou não.
Têm significado na organização
- **Heróis** → indivíduos que obtiveram sucesso em um momento crucial
- **Cotidiano** do comportamento observável
- **Normas** → regras que envolvem grupos e seus comportamentos
- **Valores** dominantes
- **Filosofia** administrativa → orienta as políticas da organização quanto a funcionários, clientes...
- **Regras** do jogo
- **Clima Organizacional** → percepção dos funcionários sobre a organização e o ambiente de trabalho

CULTURA ORGANIZACIONAL

EFEITOS DA CULTURA

- Exerce fortes **efeitos** sobre seu desempenho econômico
- Em ambientes turbulentos, a cultura deve ser **mobilizada** para ajudar a organização a enfrentar a realidade de curto prazo
 → Uma cultura compatível com o ambiente favorece seu bom desempenho

MODIFICAÇÃO DA CULTURA

- Só muda no { Médio
Longo } prazos
 → Estão profundamente arraigadas no pessoal
- A cultura (se muito forte) pode ser uma **barreira** à **mudança organizacional**

APRENDIZAGEM DA CULTURA ORGANIZACIONAL

- Dá-se, principalmente, através de:
 1. Histórias e mitos
 2. Rituais
 3. Símbolos materiais
 4. Linguagem
 5. Ritos
(de passagem, de degradação, de reforço ou confirmação, de renovação ou reprodução, de redução de conflitos, de integração)

CULTURA ORGANIZACIONAL

"Uma cultura forte pode..."

VANTAGENS

- Evitar o surgimento de problemas internos (↓ conflitos)
- Desenvolve uma imagem clara sobre a organização
- Propicia um senso de identidade aos seus membros
- Diferencia cada organização.
- Possibilita um melhor controle pela gestão
- Favorece o comprometimento dos colaboradores

DESVANTAGENS

- Pode dificultar processos de mudança e adaptação da organização (o pessoal fica resistente a mudanças)
- Pode dificultar a aceitação de diversidade na organização

IMPACTO

- O clima é muito relacionado a {motivação
comportamento}
- Clima Positivo → Influência **positiva** sobre trabalho/motivação: maior comprometimento
- Clima Negativo → Influência **negativa** sobre trabalho/motivação

Indicadores do **clima organizacional**:

- Rotatividade de pessoal
- Número de greves
- Faltas e atrasos...
(Indicam baixa motivação)

ASPECTOS GERAIS

- = **Grau de satisfação** dos agentes da organização com a cultura organizacional
- Refere-se ao **ambiente interno** da organização
- Percepção de **ênfase cognitiva**
(não afetiva)
- Depende de** características do dia a dia organizacional:
 - Estilo de liderança
 - Estrutura organizacional
 - Políticas e valores praticados
 - Ramo de atividade da organização

clima ORGANIZACIONAL

COMPARAÇÃO

CLIMA ORGANIZACIONAL	X	CULTURA ORGANIZACIONAL
Síntese da percepção dos funcionários sem a organização e o ambiente de trabalho		Essência da organização
Caráter mais temporário		Mais estável
Natureza avaliativa (pode ser favorável ou não)		Natureza descritiva (objeto de contestação)
Mais facilmente perceptível e manejável		

MEDIÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

- Para sua avaliação e **aprimoramento**
- Técnicas:
 - Questionários periódicos
 - Pesquisas de opinião
 - Entrevistas por especialistas
 - Entrevistas em grupo

Clima ideal → deve considerar o que pensam os colaboradores
+ necessidades de organização