

## A CULTURA E SEUS COMPONENTES NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL

GAMA, Renata da Silva dos Santos<sup>1</sup>; ALVES, Juliano Nunes<sup>2</sup>

**Palavras-Chave:** Cultura. Organização. Componentes.

A cultura organizacional comporta diversas definições, conforme Motta e Caldas (1997) e Marras (2002). Por isto o objetivo deste trabalho é apresentar através de uma pesquisa bibliográfica a importância da cultura e seus elementos na organização. Segundo Schermerhorn Jr., Hunt e Osborn (1999 *apud* ARAUJO E GARCIA 2010), a cultura define fronteiras claras para todos os membros da organização, através das normas e regulamentos que delimitam as atitudes das pessoas. Facilitando os novos colaboradores a conhecer, aceitar e adequar-se aos procedimentos. Também segundo o autor, a cultura ajuda a unir as pessoas, através da similaridade dos objetivos. A organização encontra-se inserida em duas culturas conforme Vecchio (2008), onde em quaisquer organização existirá a cultura externa e perpetua sua própria cultura interna e define a cultura como valores e normas que a organização possui e são passados aos colaboradores. Quando a cultura de uma organização é conhecida, torna-se muito mais fácil trabalhar com as mudanças que podem prejudicar ou maximizar os objetivos e metas, o que nos demonstra a importância dela ser estudada e disseminada claramente aos colaboradores. Para Marras (2000), não há grupos de trabalho sem cultura ou ao menos resquícios dela, se caso ocorra, seria apenas um agregado de indivíduos e não um grupo. Por isto a importância da cultura para as pessoas e para a organização. Ele ainda trata dos componentes que constituem a cultura, são eles: Valores, Rituais, Mitos, Tabus. Araujo e Garcia (2010), apresenta também outros elementos formadores da cultura como: regras e regulamento, ambiente organizacional, microculturas, contraculturas, linguagem domésticas, ritos, rituais, heróis, símbolos e mitos organizacionais. Os valores: se constitui das crenças e conceitos que moldam o contorno cultural de um grupo, com padrões de comportamento, mostram quais as prioridades e objetivo da empresa. Ritos: são praticados com a finalidade de perpetuar, no cotidiano, os valores e tornar a cultura mais coesa. Mitos: são figuras imaginárias, utilizados para reforçar crenças organizacionais com intuito de manter certos valores. Tabus: tem a função de orientar comportamentos e atitudes, enfocando principalmente as questões de proibições. Podemos entender cultura como a personalidade da organização, sua história e seu perfil, para isto conforme Fleury (1996), recuperar desde o início da criação da organização e sua inserção do contexto atual, propicia um embasamento, um alicerce para compreender a sua natureza, metas e objetivos. Por isto a importância de todos os colaboradores terem claro e vivenciarem a cultura organizacional no âmbito organizacional.

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Administração– UNICRUZ – renatadasilvadossantos@gmail.com.br

<sup>2</sup> Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria e docente do curso de Administração da Universidade de Cruz Alta – admjuliano@yahoo.com.br **Referências:** ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas:** Edição compacta. São Paulo: Atlas, 2010. FLEURY Maria Tereza Leme; FISHER, Rosa Maria. **Cultura e Poder nas Organizações.** 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1996. VECCHIO, Robert P. **Comportamento Organizacional:** Conceitos Básicos. 6. Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008. MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira.** São Paulo: Atlas, 1997. MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos:** Do operacional ao estratégico. 6. Ed. São Paulo: Futura, 2002. FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional:** Formação, Tipologia e Impacto. São Paulo: Makron, 1991.