



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

ÉDSON DE LIMA SANTOS

**CULTURA ORGANIZACIONAL: FATOR CONTRIBUTIVO PARA
CRESCIMENTO PROFISSIONAL**

**CAMPINA GRANDE – PB
2018**

ÉDSON DE LIMA SANTOS

**CULTURA ORGANIZACIONAL: FATOR FATOR CONTRIBUTIVO PARA
CRESCIMENTO PROFISSIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),
apresentado ao Departamento de
Administração e Economia – DAEC da
Universidade Estadual da Paraíba – UEPB,
como requisito para a obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Gestão de Pessoas

Orientadora: Profa. Ma. Kaline Di Pace Nunes

**CAMPINA GRANDE – PB
NOVEMBRO/2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S237c Santos, Edson de Lima.
Cultura organizacional [manuscrito] : fator contributivo para crescimento profissional / Edson de Lima Santos. - 2018.
24 p. : il. colorido.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas , 2018.
"Orientação : Profa. Ma. Kaline Di Pace Nunes ,
Coordenação do Curso de Administração - CCSA."
1. Cultura organizacional. 2. Perfil profissional. 3. Valor organizacional. 4. Clima organizacional. I. Título
21. ed. CDD 658.001

ÉDSON DE LIMA SANTOS

10,0 (dez)
Kalline

**CULTURA ORGANIZACIONAL: FATOR CONTRIBUTIVO PARA
CRESCIMENTO PROFISSIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),
apresentado ao Departamento de
Administração e Economia – DAEC da
Universidade Estadual da Paraíba – UEPB,
como requisito para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração.

Aprovado em: 23 / 11 / 2018.

BANCA EXAMINADORA

Kaline Di Pace Nunes

Prof. Ma. Kaline Di Pace Nunes (UEPB)
Orientadora

Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra

Prof. Dra. Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra (UEPB)
Examinadora

Maria Dilma Guedes

Prof. Ma. Maria Dilma Guedes (UEPB)
Examinadora

CAMPINA GRANDE – PB

AGRADECIMENTOS

Infinitamente grato a **DEUS**, pois Ele foi quem me guiou até aqui, e com certeza sem seus direcionamentos, eu não seria nada.

Aos meus pais, **Maria José** e **Evangelista**, que de forma humilde, mas de coração, seguraram em minhas mãos e me mostraram que não há melhor caminho que a educação.

Ao meu companheiro, **Alan Douglas**, com todo amor e carinho, esse que ajudou de todas as formas possíveis durante minha graduação.

A toda a minha família que torceu por mim;

Aos amigos que a vida inseriu em minha caminhada e que contribuíram para o meu crescimento pessoal, em especial a **Lilian Pereira**, a irmã de coração que sempre esteve comigo, independente da situação.

As amigas que a UEPB mais tarde as transformariam em irmãs: **Alessandra Valentim**, **Ana Cristina**, **Deusamar Simões** e **Juliana Batista**, meu mais sincero obrigado por me incentivarem nos momentos adversos que nossa graduação nos mostrou.

Aos professores da UEPB por todos os conhecimentos transmitidos e em especial a professora **Kaline**, que se propôs a me fornecer o direcionamento correto no momento que mais precisei.

Enfim, agradeço a todos que somaram de forma direta ou indireta para meu crescimento profissional e pessoal, **meu muito obrigado!**

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1	REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	6
2.2	ENTIDADES SOCIAIS: ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS.....	7
2.3	CULTURA ORGANIZACIONAL	7
2.3.1	Elementos da Cultura Organizacional	10
2.4	TEORIA DO EQUILÍBRIO ORGANIZACIONAL.....	11
3	METODOLOGIA.....	12
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	13
4.1	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS RESPONDENTES.....	13
4.2.	PESQUISA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL	16
4.2.1	Contribuição das organizações para seu perfil profissional.....	16
4.2.2	Conhecimento sobre valores, missão e visão pelos colaboradores	17
4.2.3	Mudanças pessoais nas características próprias dos colaboradores.....	18
4.2.4	Oportunidades oferecidas pelas organizações para troca de experiências dos colaboradores	18
4.2.5	Conhecimento da influência dos artefatos da cultura organizacional.....	19
4.2.6	Satisfação sobre o clima organizacional	20
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
	ABSTRACT	22
	REFERÊNCIAS	23

CULTURA ORGANIZACIONAL: FATOR CONTRIBUTIVO PARA CRESCIMENTO PROFISSIONAL

SANTOS, Édson de Lima¹
NUNES, Kaline Di Pace²

RESUMO

Sabe-se que a cultura organizacional é um conjunto de valores partilhados por seus colaboradores, o que difere uma organização das demais. É debatido sobre cultura organizacional em meio a esse campo. Diante do exposto, o artigo teve como objetivo identificar de que maneira a cultura organizacional das entidades sociais pode contribuir para o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Na metodologia, foram usadas pesquisas de natureza exploratória, descritiva, pesquisa de campo; bem como, métodos qualitativos e quantitativos. O instrumento utilizado para coleta de dados, foi um questionário, aplicado de modo aleatório, a 50 colaboradores de diversas organizações com fins lucrativos. Nos resultados, verificou-se que na coleta dos dados, apontamentos foram obtidos, os quais dizem respeito principalmente às mudanças de características pessoais dos colaboradores após o ingresso nas entidades sociais.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Mudança Profissional. Valores Organizacionais.

1 INTRODUÇÃO

As organizações reinventam-se dia após dia em busca de melhorias, interna e externamente. Esse processo acontece por meio de interesses e influências que são trocadas por membros da sociedade. Essas organizações possuem traços que se assemelham por possuírem estruturas análogas, tendo em comum como ponto básico alcançar as metas e objetivos com técnicas próprias. Assim, as organizações criam e desenvolvem distintas culturas. Com o passar do tempo, a relação entre membros da sociedade continuou a existir de maneira progressiva, resultando na revolução industrial, no século XVIII, conforme Daft (2002, p.11), ressalta: “quantas mudanças ocorreram desde então! A revolução industrial e o desenvolvimento de grandes organizações transformaram toda a sociedade”. Em meio a esse processo evolutivo, alguns aspectos ganharam destaque, chegando a influenciar toda uma cadeia de processos nas empresas, e um deles é a cultura organizacional.

Estudos sobre cultura organizacional datam de aproximadamente 1980 (CARVALHO; RONCHI, 2005), até os dias atuais, e a partir deles, novos desdobramentos foram identificados, a fim de potencializar sistemas interiores e robustez externa perante a sociedade

¹ Graduando em Administração pela UEPB. E-mail: <edsondelima.s@gmail.com>

² Professora Orientadora. Mestra em Ciências Contábeis pela UFPE. E-mail: <kalinedipace@hotmail.com>

trazendo assim relevância ao tema. Cultura organizacional é composta por princípios e crenças, políticas externas e internas, valores éticos e morais, sistemas que sofrem influências de todas as partes e clima organizacional. Essas diretrizes devem ser aceitas por todos os colaboradores da organização e aderirem como regras para orientação de suas atividades laborais (CHIAVENATO, 2004).

Assim, uma empresa que possui cultura específica, bem delineada, identifica-se e analisa-se as particularidades de clientes, sócios, consumidores, entre outros membros que compõem o ciclo empresarial e que sejam capazes de modificar as características comportamentais dos colaboradores. Os elementos que compõem a cultura organizacional das empresas tornam-se a base para que os colaboradores possam desenvolver as qualidades intrínsecas a eles e externá-las no desenvolver de suas atividades diárias. Desta forma, questiona-se: **de que maneira a cultura organizacional das entidades sociais pode contribuir para o desenvolvimento profissional dos colaboradores?**

O trabalho tem como objetivo identificar como a cultura organizacional das entidades sociais pode contribuir para o desenvolvimento profissional dos colaboradores.

Observa-se que do ponto de vista organizacional, há influência do tema para as organizações, uma vez que cooperantes, passam, em média, um terço de seus dias produzindo conhecimento e resultados para as organizações, e, em contrapartida, recebem atributos para crescimento técnico. Esse entendimento sobre características da própria organização nessa ocasião, também, pode ser captado como manutenção de seu ativo intelectual.

O trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: Resumo, Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Análise dos Resultados, Considerações Finais, Abstract e Referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A administração propriamente dita sofreu modificações ao longo dos tempos, desde o início de sua criação até chegar os dias contemporâneos. Recebeu influência da igreja católica, da corrente filosófica, da organização militar, e também uma das mais importantes, a Revolução Industrial (CHIAVENATO, 2000). Neste contexto, a Revolução Industrial teve seu início na segunda metade do século XVIII, e refletiu o processo de várias transformações econômicas, sociais e políticas que ecoam até os dias atuais.

Dentre as transmutações que foram expostas à época, o marco delas foi a substituição de oficinais artesanais pelos grandes espaços fabris com advento e implementação das máquinas em substituição à energia física. Com todas essas mudanças acontecendo na Inglaterra e que mais tarde se espalharam pelos continentes, as instituições sociais necessitaram explorar outras vertentes para potencializar os ativos e analisar meios de se incrementar recursos para agregar valor às companhias.

O homem continua a ser a base racional das sociedades e com todo o aparato tecnológico que é incrementado ao corpo social, não conseguiu ser comutado. Destarte, os gestores passaram a desenvolver estratégias por quais as organizações intensificam todo capital que dispõem. Novos departamentos ganharam destaque no meio empresarial, onde um deles é o de cultura organizacional

Necessário agregar pessoas na empresa, lapidando-as e moldando-as, tendo como objetivo de servir as necessidades organizacionais. Porém, é necessário eliminar os que não agregam valor a empresa, de forma qualitativa. Então, neste caso, é necessário que haja a demissão e como será realizado este procedimento é que fará a diferença.

2.2 ENTIDADES SOCIAIS: ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

Quando se debate sobre organizações, seja ela de qualquer setor, encontra-se definições que são passadas pela sociedade. Organizações se fazem presentes no cotidiano da sociedade. Para Daft (2002, p. 11), “são entidades sociais que são dirigidas por metas, são desenhadas como sistema de atividades deliberadamente estruturadas e coordenadas e são ligados ao ambiente externo”. Em consonância a essa afirmação, identifica-se também a teoria de sistemas abertos explicada por Chiavenato (2003, p. 477), “Apresentam relações de intercâmbio com o ambiente por meio de inúmeras entradas e saídas”. Desse modo, constata-se que as entidades sociais interferem de forma direta à esfera social, por meio de contextos organizacionais que intervêm regularmente pelas relações entre esses dois elos, desde o nascimento, desenvolvimento, trabalho, até o fim da vida.

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional pode ser percebida após o início de colaboradores exercendo os primeiros contatos com a organização, visto que esta pode se apresentar de várias maneiras. É perceptível de maneira mais explícita no campo interno, onde é notável as

variações de interferência das ações realizadas por meios externos. De acordo com Srour (2005, p. 374), “as mudanças organizacionais ocorrem quando se conjugam as pressões externas com as forças internas”.

Identificar a cultura organizacional não é sinônimo de que é fácil definir seu conceito, visto que, do modo em que são inseridas na organização, torna-se árduo limitar a cultura a uma definição, até porque isso varia de uma entidade social para outra. É difícil entender a cultura sem compreender o contexto em que ela está inserida.

Em meio a sociedade, a cultura ganhou espaço deliberativo, uma vez que seu amplo conceito abrange inúmeros campos. De acordo com Carvalho e Ronchi (2005, p. 10) “Diversos pesquisadores têm levado os conceitos de cultura para outras áreas, como a economia, a ciência política, a sociologia, a psicologia e, posteriormente, a administração”. Assim, valida-se a magnitude dessa análise, mediante fato do quantitativo de especialistas em suas áreas demonstrarem interesse por ela, gerando conhecimento e atestando relevância às organizações.

Vários pontos necessitam observação e considerações para entender e desvendar a cultura de uma organização. Esses apontamentos devem ser analisados iniciando do momento da fundação da entidade social, passando pelo contexto econômico e político em que está inserida, e dos valores adquiridos durante os ciclos temporais. Esses fatores auxiliam a base de compreensão à natureza da entidade, suas metas e seus objetivos. Dessa forma, nota-se que o ambiente organizacional sofre influência de muitas culturas, expressadas por seus colaboradores. Entretanto, por mais que existam esse agrupamento de culturas, terá sempre a que se destaca como única, definida como cultura organizacional, por mais que ela esteja fundamentada na cultura de seu fundador que, pelo poder que possui acaba se tornando uma fonte de identificação. “Os precursores influenciam a configuração dos valores iniciais de qualquer empreendimento, baseados em seus sistemas de valores pessoais.” (ZANELLI, et al., 2004, p. 425). Assim, percebe-se que a cultura organizacional é construída por elementos culturais externos, que são inseridos por seus colaboradores, que ao se juntar com a cultura interna da organização ou de seus fundadores, vai se montando a cultura organizacional da entidade social.

Dia após dia, trocas de experiências entre membros das organizações são realizadas. Com isso, costumes e práticas de atividades são repassadas, modificando a cultura que ali existe. De acordo com Srour (2005, p. 212), “nas organizações a cultura impregna todas as práticas e constitui em conjunto preciso de representações mentais, um complexo muito definido de saberes”. Esse complexo transfigura-se em ordem diante das mudanças e

vivências nas organizações, assim como a conseqüente existência para os líderes no contexto maior de adaptação.

A cultura interfere de maneira direta nas táticas da organização, servindo de base para implementação das ações estratégicas da mesma. Assim, a função dos gestores averiguar se a cultura organizacional está contribuindo para o crescimento da entidade social, caso contrário, deve-se repensar os processos e buscar novos conhecimentos. Essa assimilação de cultura como modificadora direta dos resultados da organização é um ponto relevante para os líderes no momento de definir as estratégias da empresa.

Em conformidade com Lacombe (2011), a cultura equivale ao modo de vida da organização. Ela define os padrões de comportamento e de atitudes que governam as ações e decisões da administração. Destarte, a cultura pode ser pontuada como um conjunto de crenças, valores e costumes divididos que determinam as ações das organizações e constituem os padrões explícitos e implícitos do comportamento que caracterizam a entidade, construindo assim sua identidade.

Similarmente também detecta-se a ideia defendida nas passagens de Motta (2011), onde a cultura é a forma expressiva de um projeto, uma missão, no qual os membros se engajam, e também expressam uma visão da organização de mundo existente e a construir. Ela quem define quais são as ações e comportamentos que darão sustentação ao projeto, além de encaminhar quais modelos devem ser seguidos.

Em consonância com essas deliberações, subtende-se que a cultura desempenha uma influência sobre a organização. Conforme Barbosa (2002), pode-se conferir à cultura organizacional o papel de fixação de uma organização no âmbito competitivo. O modo em que a organização se posiciona à frente das modificações, as táticas adotadas diante as transformações do mercado, toda maneira de pensar e agir diante as adversidades organizacionais são delimitadas pela cultura organizacional.

Conforme afirma Chiavenato (1999), organizações que possuem culturas conservadoras, relutantes ao aceite às modificações do mercado, provavelmente não conseguirão permanecer nesse círculo, em relação a outra que procuram ampliar seus conhecimentos, agregar novos valores, estando atentas as mudanças e às transformações do ambiente externo, integrando-os com o ambiente interno. Logo, pode-se apontar distinções de cultura forte e cultura fraca, no qual a cultura forte é aquela em que valores são compartilhados por grande parte dos colaboradores, influenciando assim comportamentos e costumes, modificando diretamente na desenvoltura da entidade social, ao passo que, a cultura fraca, é aquela que não cumpre esses requisitos.

2.3.1 Elementos da cultura organizacional

De acordo com Lacombe (2011), os níveis que compõem uma cultura organizacional, são verificados em três camadas: artefatos (histórias, heróis, símbolos, rituais, lemas e cerimônias), valores compartilhados (são valores consideráveis que norteiam comportamentos de colaboradores, defendendo assim seus atos) e pressuposições básicas (percepções, crenças, sentimentos, inconscientes e pressuposições fortes que os colaboradores possuem).

A cultura organizacional pode ser repassada para a equipe de uma entidade social das mais diferentes formas. Assim, Robbins (2005), menciona as histórias, os símbolos materiais, os rituais e a linguagem como os principais transmissores: segue uma breve definição de cada um deles no quadro a seguir:

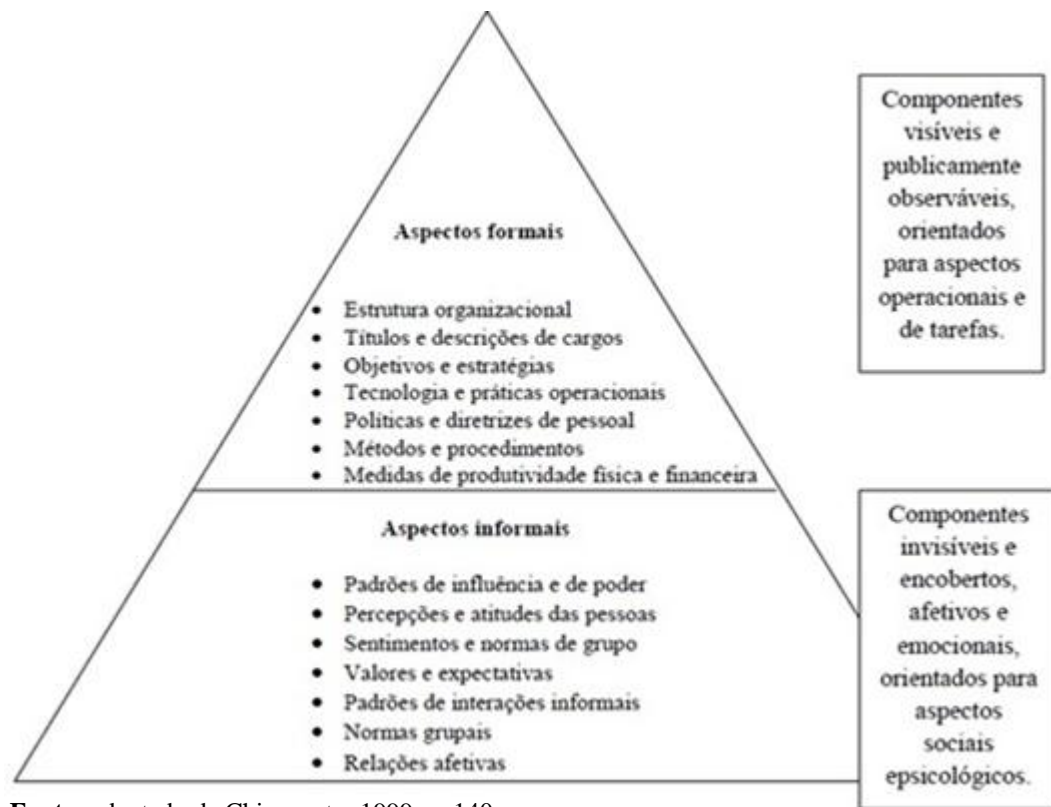
Quadro 1: elementos de transmissão da cultura organizacional

HISTÓRIAS	São narrativas sobre a vida do fundador, sua trajetória na organização, recordações que remetem ao tempo e espaço do momento da fundação até as dificuldades enfrentadas nos dias atuais. São acontecimentos que ocorreram no passado que justificam e legitimaram atitudes do presente.
SÍMBOLOS MATERIAIS	É a apresentação física da organização. A divisão física, a estrutura do prédio, tipos de fardamento, a divisão das salas e ferramentas de trabalho. Tudo isso caracteriza os símbolos materiais e serve para definir o grau de diferença ou igualdades entre os funcionários da organização.
LINGUAGEM	É o modo característico de comunicação interna da entidade social, assim como termos usados para descrever clientes, fornecedores ou equipamentos
RITUAIS E CERIMÔNIAS	São séries de atividades que são repetidas de tempos em tempos a fim de reforçar valores da organização, marcando consciência dos colaboradores suas metas e objetivos que devem ser galgados por todos.

Fonte: adaptado de Robbins (2005).

Os meios de transmissão explanados anteriormente, revelam quais são os valores estimados pela empresa, sua maneira de viver organizacionalmente além de filosofia de trabalho. Em vista disso, mostram qual a cultura de cada companhia, e o que é esperado de cada colaborador.

Chiavenato (1999), ainda declara que a cultura é compreendida de aspectos formais (políticas e diretrizes, processos e métodos, tecnologia e estrutura) e aspectos informais (sentimentos, percepções, valores e atitudes), assemelhando-se a um iceberg, conforme mostra a figura 1.

Figura 1: o iceberg da cultura organizacional

Fonte: adaptado de Chiavenato, 1999, p. 140.

Os aspectos formais compreendem tudo que está percebido aos olhares dos colaboradores, sendo políticas adotadas pela organização, maneira de executar atividades, metas, objetivos e arranjos físicos. Enquanto os aspectos informais englobam o lado subjetivo, como emoções e sentimentos, dos membros da organização, transformando-se em um ponto de difícil entendimento e assimilação.

2.4 TEORIA DO EQUILÍBRIO ORGANIZACIONAL

Em uma organização existem as interações dela mesma para com seus colaboradores, onde nessa relação recíproca há troca de interesses de ambas as partes. Essa teoria é analisada por Chiavenato (2008, p. 227), como sendo aquela em que colaboradores utilizam dos ativos disponibilizados pela organização para contribuir positivamente para os ganhos dela própria, definindo que:

Dessa interação ocorre o processo de reciprocidade: a organização oferece incentivos para o participante e, além disso, remunera-o, oferece segurança e status e cria condições para que ele trabalhe adequadamente. De forma recíproca, o participante responde com contribuições, seja trabalhando, esforçando-se e desempenhando suas tarefas conforme solicitado.

Desse modo, toma-se como referência para os colaboradores que as contribuições são os custos pessoais, ao mesmo tempo que os incentivos são o retorno do investimento pessoal aplicado. Analisa-se que esse retorno passa a ser válido do ponto de vista do colaborador, eles procurarão manter ou até mesmo otimizar suas contribuições (CHIAVENATO, 2009). Essa troca de interesses fará com que haja o crescimento de ambas as partes.

3 METODOLOGIA

De acordo com Vergara (2011), para classificar a pesquisa que foi realizada para fundamentação deste trabalho, pode-se denominá-la quanto aos fins, como exploratória e descritiva; já quanto aos meios, pesquisa de campo e bibliográfica.

A pesquisa exploratória possibilita uma visão ampla, de acordo com o conteúdo explorado. Esse tipo de pesquisa é escolhido para ser aplicado em temas que não são explorados, não permitindo uma análise aprofundada sobre o objeto de estudo. (GIL, 2008). O assunto escolhido para a pesquisa data de pouco menos de 40 anos quando passou a receber atenção especial a partir da década de 1980, conforme pontuado por Ferreira e Assmar (2008).

Ainda, de acordo com Gil (2008), a pesquisa descritiva vai descrever os atributos de um dado grupo estudado, ou a determinação do relacionamento entre variáveis. Faz-se presente a necessidade de analisar e registrar a interação da cultura organizacional com o perfil profissional dos colaboradores inseridos nas entidades sociais.

Especificado por Vergara (2011), a pesquisa de campo é o estudo empírico que é aplicado no local em que acontece determinado evento, ou que detêm elementos para serem estudados. Realizou-se pesquisa em organizações da cidade Campina Grande - PB.

Na pesquisa bibliográfica, é desenvolvida com foco em material constituído de conhecimento acadêmico, como livros e artigos. (GIL, 2008). O presente trabalho foi desenvolvido com embasamento em autores que produziram o conhecimento na área.

O método utilizado para a pesquisa da problemática, é a análise qualitativa, onde o ponto a ser verificado é a tipificação da veracidade de afirmações das pessoas em espaço vivencial. As formas de como os indivíduos se relacionam com os instrumentos em seu dia a dia na ligação indivíduo-instrumento verifica-se por meio de definições como opiniões, atitudes, sentimentos, explicações, estereótipos, crenças, identidades, ideologias, discurso, cosmovisões, hábitos e práticas (BAUER; GASKELL, 2002).

Considerou-se também a análise quantitativa, que segundo Creswell (2010, p. 26), tem como finalidade testar as teorias propostas através de variáveis, que geralmente são medidas por meio de instrumentos possibilitando “que os dados numéricos possam ser analisados por procedimentos estatísticos”.

A pesquisa foi realizada em organizações do segundo setor, ou seja, com fins lucrativos. Foram escolhidos aleatoriamente 50 colaboradores, de variadas hierarquias, que contribuíram com informações, respondendo a perguntas sobre a problemática.

O instrumento utilizado para pesquisa foi um questionário, aplicado entre os dias 29 e 31 do mês de outubro de 2018, nas próprias organizações. Após a coleta, os dados foram tabulados, quantificados e apresentados em gráficos, expondo as frequências e percentuais e posteriormente corroborados como autores, como: Chiavenato (1999); Chiavenato (2010); Kanaane (1999); Nunes (2009) e Schein (2009).

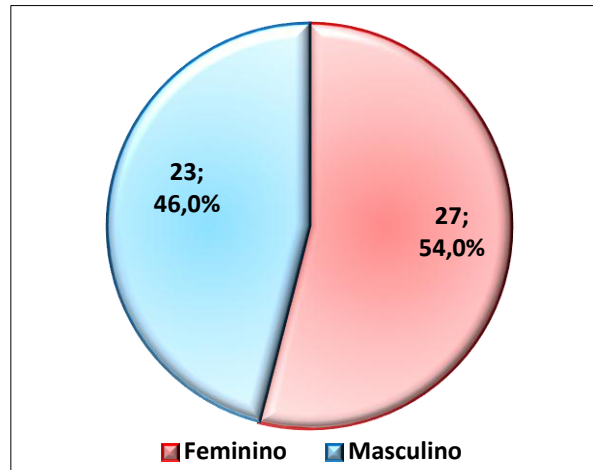
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Considerando que a finalidade deste artigo é identificar as influências da cultura organizacional sobre o perfil profissional de colaboradores de entidades sociais, foi construído um instrumento de pesquisa que agrupasse um conjunto de questionamentos que norteassem a identificação de caminhos para solução da indagação inicial: **de que maneira a cultura organizacional das entidades sociais pode contribuir para o desenvolvimento profissional dos colaboradores?** Dessa maneira, foram coletados os questionários respondidos e analisados, como pode-se ver a seguir.

4.1 PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO DOS RESPONDENTES

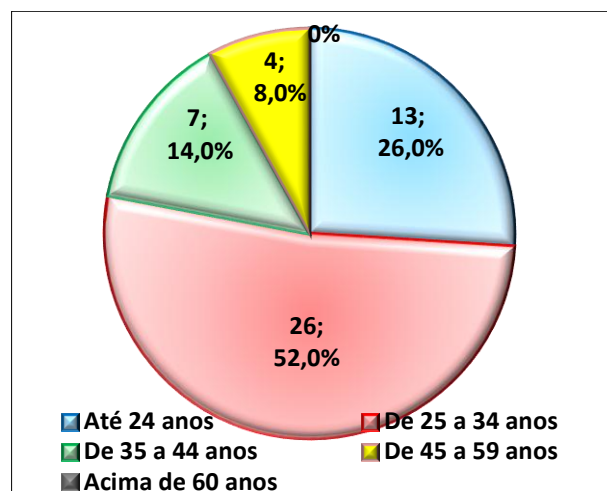
Os indivíduos que responderam ao questionário, sendo um total de 50, foram inicialmente mapeados com variáveis sociais e demográficas, a saber: gênero, idade, nível de escolaridade e tempo de contribuição na organização. (Ver Gráficos 1, 2, 3 e 4).

No Gráfico 1, identificou-se que o número de indivíduos do gênero feminino que foi superior ao masculino; sendo 27, ou seja, 54,0%. Já o gênero masculino apresentou-se com um total de 23, ou 46,0%. Percebe-se, portanto, que a predominância, com relação ao gênero foi de mulheres.

Gráfico 1: Gênero dos colaboradores

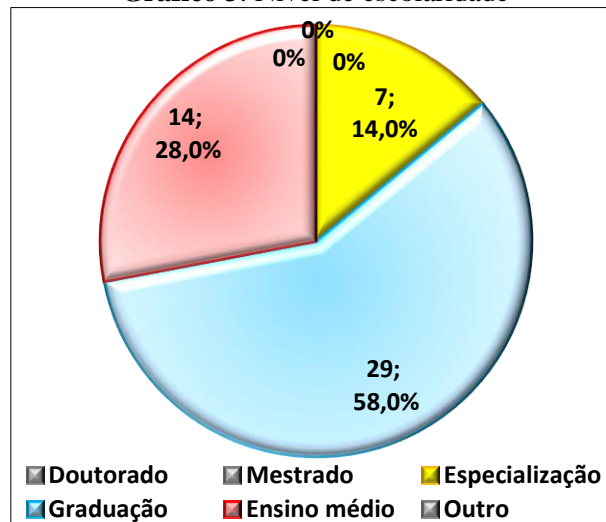
Fonte: dados da pesquisa, 2018.

Ao analisar o quesito faixa etária, no Gráfico 2, percebe-se que, 26, ou 52,0%, encontra-se na faixa etária, de 25 e 34 anos; seguidos de 13, ou 26,0%, que disseram até 24 anos. Logo, os participantes da pesquisa são relativamente jovens.

Gráfico 2: Faixa etária dos colaboradores

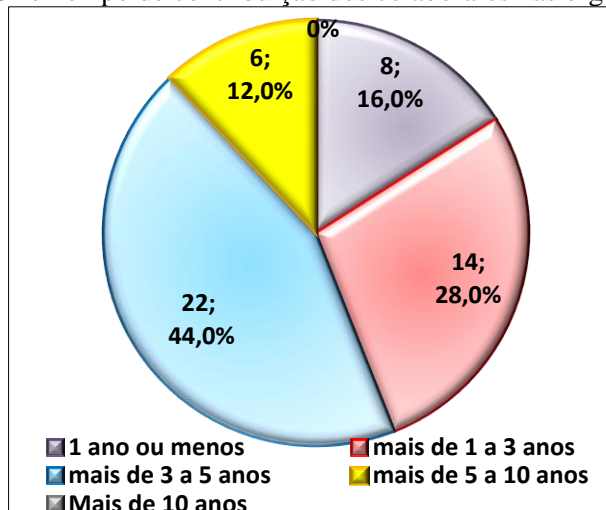
Fonte: dados da pesquisa, 2018.

O Gráfico 3, refere-se ao nível de escolaridade, constatou-se que os colaboradores participantes possuem um grau de escolaridade elevado. Considerando que, 29, ou 58,0%, dispõe de curso superior; e 14, ou 28,0%, tem ensino médio. Somados aos 7, ou 14,0% do grupo que possuem pós-graduação, consegue-se identificar também o satisfatório quantitativo de cooperantes com alto conhecimento que as entidades sociais possuem em seu quadro de pessoal.

Gráfico 3: Nível de escolaridade

Fonte: dados da pesquisa, 2018.

Vê-se no Gráfico 4, o tempo de organização dos colaboradores que responderam a pesquisa, onde um percentual mais elevado, mas que não atingiu maioria, 22, ou 44,0%, atuam nas organizações mais de 3 a 5 anos; enquanto que, 14, ou 28,0%, informaram, mais de 1 a 3 anos. O quantitativo mais expressivo já citado, teoricamente pode identificar com mais facilidade e sofrer influência da cultura organizacional.

Gráfico 4: Tempo de contribuição dos colaboradores nas organizações

Fonte: dados da pesquisa, 2018.

Assim, com relação ao perfil dos respondentes, verificou-se que dos 50, ou 100,0% respondentes, 27, ou 57,0% é do gênero feminino; 26, ou 52,0%, encontra-se na faixa etária de 25 a 34 anos; 29, ou 58,0% dispõe de ensino superior completo; enquanto que, um percentual mais elevado, mas que não atingiu a maioria, 22, ou 44,0%, já se encontra na empresa a mais de 3 a 5 anos.

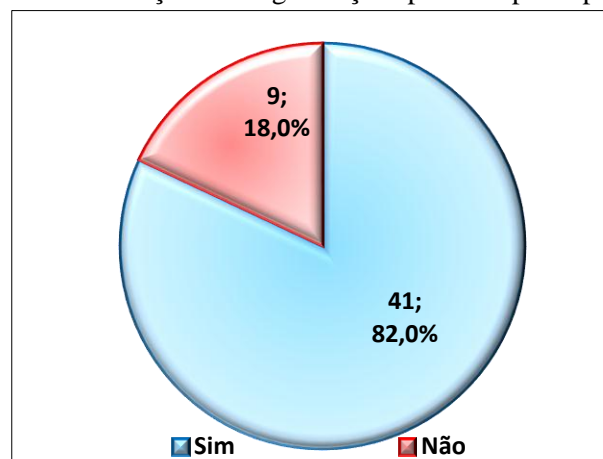
4.2 PESQUISA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nesta etapa da pesquisa, levou-se em consideração seis dimensões para identificar de que maneira a cultura organizacional das entidades sociais pesquisadas poderá contribuir para o desenvolvimento profissional dos colaboradores. O resultados encontram-se expostos no Gráficos 5, 6, 7, 8, 9 e 10, expostos a seguir.

4.2.1 Contribuição das organizações para seu perfil profissional

A partir da análise dos dados do questionamento sobre a contribuição das organizações para o perfil profissional dos colaboradores, inicia-se o estudo mais expressivo sobre a influência da cultura organizacional no delineamento dos profissionais submetidos no questionário. 41, ou 82,0% dos respondentes, acredita que suas entidades contribuem para o crescimento profissional, pois informou Sim; e apenas 9, ou 18,0% disseram Não. (Ver Gráfico 5).

Gráfico 5: Contribuição das organizações para seu perfil profissional



Fonte: dados da pesquisa, 2018.

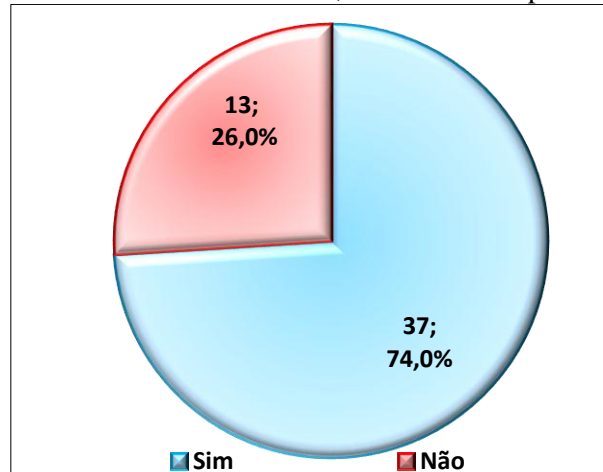
Segundo Chiavenato (1999), certas culturas permitem a adaptação a mudanças e a melhoria do desempenho.

Esse somatório vai de encontro com a variável sobre o tempo que os questionados possuem nas organizações, o que pode ser um indicativo de que as empresas somam no tocante de capacitação funcional, contribuindo para o crescimento daqueles que se dispõem a defender suas organizações por que laboram.

4.2.2 Conhecimento sobre valores, missão e visão pelos colaboradores

No que tange aos valores, missão e visão na perspectiva dos questionados, 37, ou 74,0%, confirmaram, que possui conhecimento sobre os quesitos discutidos; apenas 13, 26,0%, negaram. (Ver Gráfico 6).

Gráfico 6: Conhecimento sobre valores, missão e visão pelos colaboradores



Fonte: dados da pesquisa, 2018.

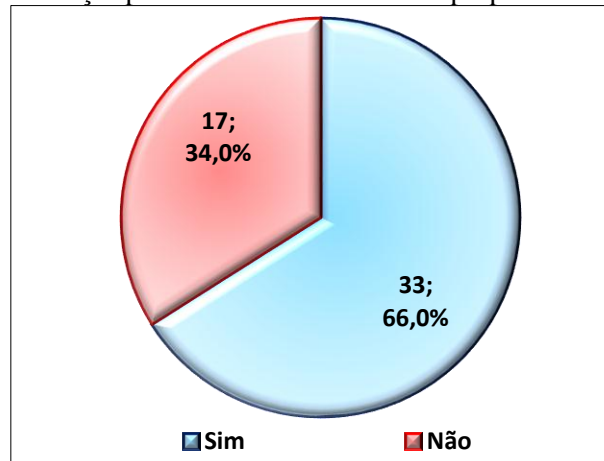
De acordo com Kanaane (1999, p. 36):

Uma organização congrega fatores estruturais, que correspondem às relações de poder e autoridade nos respectivos níveis hierárquicos, e fatores dinâmicos, que correspondem ao funcionamento dos subsistemas e ao processamento de informações. Tais fatores interagem entre si, dando forma e conteúdo aos processos existentes, caracterizados pelos seguintes aspectos: missão, objetivos, tecnologia, produto, tarefa, a própria estrutura e as pessoas que dela fazem parte.

Logo, os colaboradores que têm ciência a respeito do que suas organizações acreditam, ao que se propõem a fazer e onde querem chegar, são os mesmos que continuam profissionalmente ativos para as entidades sociais. A teoria quando colocada em prática, dissemina a própria cultura.

4.2.3 Mudanças pessoais nas características próprias dos colaboradores

Esta dimensão diz respeito às mudanças nas características intrínsecas dos colaboradores após o início de suas vidas profissionais em suas respectivas organizações. Após análise das respostas coletadas, somou-se 33 afirmações positivas ao questionamento, ou 66,0%. Enquanto que houve 17, ou 34,0% que disseram Não. (Ver Gráfico 7).

Gráfico 7: Mudanças pessoais nas características próprias dos colaboradores

Fonte: dados da pesquisa, 2018.

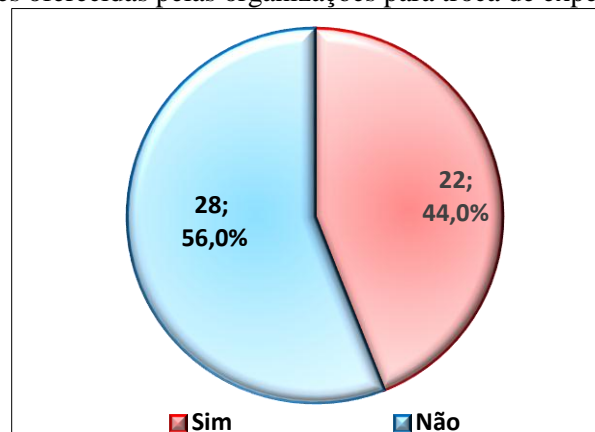
Esses dados entram em consonância com a afirmação de Chiavenato (2010, p. 29):

[...] cultura organizacional [...] deixou de privilegiar as tradições antigas e passadas e passou a concentrar-se no presente, fazendo com que o conservantismo e a manutenção do status quo cedessem lugar a inovação e mudança de hábitos e de maneiras de pensar e agir.

Esses cooperantes passaram por experiências que aperfeiçoaram seu lado profissional nos desdobramentos do dia a dia.

4.2.4 Oportunidades oferecidas pelas organizações para troca de experiências dos colaboradores

No caso, sobre troca de experiências entre colaboradores, o resultado apresentou-se negativo, haja vista que, a maioria, 28, ou 56,0% dos respondentes não tem a oportunidade de interagir com outros colegas de trabalho; Enquanto que, 22, ou 44,0%, disseram Sim. (Ver Gráfico 8).

Gráfico 8: Oportunidades oferecidas pelas organizações para troca de experiências dos colaboradores

Fonte: dados da pesquisa, 2018.

Essa realidade pode ser uma barreira no que tange ao fortalecimento das culturas nas organizações, uma vez que não há interação dos funcionários, o que os individualiza e não fazem pensar como um grupo, o coletivo.

Schein (2009, p. 26) defende:

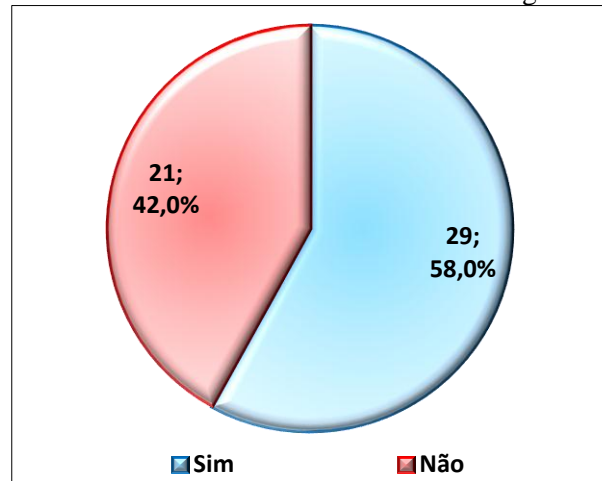
Mas o grupo ainda não tem qualquer conhecimento compartilhado como grupo, porque ainda não assumiu uma ação comum em referência a tudo o que é suposto fazer [...] se a solução funcionar e se o grupo tiver uma percepção compartilhada desse sucesso, o valor percebido [...] se transformara: primeiro no valor ou na crença compartilhada e, finalmente, em uma suposição compartilhada.

Também é defendido por Nunes (2009), que a cultura é criada pela interação com os demais indivíduos, representando a forma como os grupos se organizam. Para melhor visualização dos dados coletados.

4.2.5 Conhecimento da influência dos artefatos da cultura organizacional

O questionamento sobre o conhecimento dos principais meios de transmissão (histórias, símbolos, materiais, linguagem e rituais e cerimônias) da cultura organizacional e no modo em que eles influenciam a visão entre os colaboradores em relação as suas organizações obtiveram-se um retorno positivo, considerando que dos 50, ou 100,0% dos respondentes, a maioria, 29, ou 58,0%, disse Sim; contra 21, ou 42,0% optaram por dizer Não. Assim, eles afirmaram que são inspirados pelo modo em que visualizam esses elementos. (Ver Gráfico 9).

Gráfico 9: Influência dos artefatos da cultura organizacional



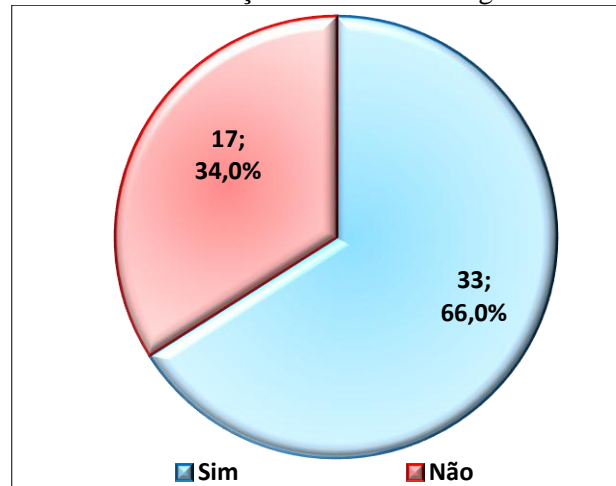
Fonte: dados da pesquisa, 2018.

De acordo com Schein (2009) os artefatos são visualizados por todos os eventos que podem ser vistos, ouvidos ou sentidos quando observam-se novas culturas, seja por meio de sua parte física, linguagem, vestuários, tecnologias utilizadas, comunicação, manifestações de emoção, ritos e cerimônias.

4.2.6 Satisfação sobre o clima organizacional

No que se refere à satisfação sobre o clima organizacional proporcionado pelas organizações em que os indivíduos que responderam ao questionário, a maioria, 33, ou 66,0% dos respondentes, optou por dizer Sim; e 17, ou 34,0% optaram por Não. Logo, estão em um ambiente de trabalho favorável para desenvolvimento das práticas rotineiras das atividades laborais (Ver Gráfico 10).

Gráfico 10: satisfação sobre o clima organizacional



Fonte: dados da pesquisa, 2018.

De acordo com Chiavenato (1999), o clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca.

Esse resultado é um provável reflexo das variáveis aplicadas no questionário e analisadas anteriormente, nas quais apresentou-se um quantitativo positivo sobre a identificação dos colaboradores para com suas organizações, além do conhecimento dos valores, missão e visão defendidas pelas entidades sociais, tal como a influência dos principais meios de transmissão da cultura organizacional.

Para finalizar o questionário, foi aplicada a seguinte pergunta aberta: **na sua concepção, de que maneira a cultura organizacional das entidades sociais pode contribuir para o desenvolvimento profissional dos colaboradores?** Obteve-se a devolutiva negativa sobre o quantitativo de respondentes, no qual apenas 11 indivíduos deram o devido retorno expressando suas opiniões. Dentre os registros, pode-se identificar alguns posicionamentos, tais como: meios para melhor despenho de suas funções, lidar com o fator de motivação e valorização do colaborador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se que com o avançar do tempo, o desenvolvimento das organizações e os desdobramentos por meio dos estudos com foco na cultura organizacional aprimorou-se os processos no interior das entidades sociais, sejam estrutural ou psicologicamente. Essas mudanças podem influenciar de maneira negativa ou positiva o comportamento dos colaboradores, e como consequência, a própria cultura. Não se mantendo estático, o mercado sofre alterações que podem refletir nas empresas, assim, é relevante que as próprias empresas conheçam sua cultura em seu ambiente imo é a melhor maneira para enfrentar essas mudanças.

As reações causadas pelas transições provocam efeitos nas organizações e, involuntariamente, em seus colaboradores. Assim sendo, existem resultados que dependem da maneira de que a organização interage com o ambiente interno.

Em tais circunstâncias, a cultura organizacional ganha um papel vital para a continuidade das organizações, pois é esse campo que entende como os cooperantes recebem as mudanças, e por sua vez, como reagem a elas.

Dessa maneira, a pesquisa aplicada nesse trabalho teve como principal objetivo identificar como a cultura organizacional das entidades sociais pode contribuir para o desenvolvimento profissional dos colaboradores, onde observou-se que: de acordo com a pesquisa de campo aplicada em organizações com seus colaboradores, de maneira aleatória, a cultura organizacional coopera para o crescimento de seus funcionários quando empresas reafirmam os valores, missão e visão, possuem colaboradores que identificam-se com os seus respectivos cargos e atividades. vmg

Outro ponto que pode concluir-se é que, o modo em que os funcionários enxergam como as empresas delineiam os artefatos, sendo esses os principais meios de transmissão da cultura organizacional, conforme especificado na sessão 2.3.1 deste trabalho, conseguem

discernir sobre o que correto, no que tange às justificativas das ações executadas hoje e que refletem o passado, sobre como veem a estrutura física, além do modo característico de comunicação interno e externo, bem como das atividades que reforçam os valores que defendem-se perante a sociedade.

Por fim, as variáveis que correlacionam-se para afirmação da indagação inicial desse trabalho, são aquelas que indicam colaboradores com características modificadas após inserção no mercado de trabalho com a declaração sobre a contribuição de suas organizações para seu crescimento profissional.

Pode-se então averiguar que o desenvolvimento profissional recebe influência de organizações que têm uma cultura organizacional forte, bem apresentada, e que incentivem a troca de experiências entre os colaboradores, afim de proporcionar a permutação de técnicas e conhecimentos.

Uma das limitações que identificou-se na pesquisa, foi o baixo retorno sobre os questionários respondidos. Apesar de possuir apenas 11 questões no corpo do instrumento de coleta, os colaboradores das entidades sociais do segundo setor, ou seja, com fins lucrativos, no primeiro instante não devolviam os questionários devidamente respondidos, impossibilitando a devida análise.

Espera-se que os resultados dessa pesquisa, contribuam para o entendimento da cultura organizacional afim de potencializar o perfil de seus cooperantes, de modo que gerem resultados satisfatórios para as entidades sociais, da mesma forma que desenvolvam-se profissionalmente.

Recomenda-se para os trabalhos futuros sejam analisadas no interior das organizações como percebem as subculturas inseridas através de seus colaboradores e como elas interferem na cultura compartilhada como principal. Sugere-se também que estudos de casos sejam levantados, de modo que sejam percebidas as características alteradas dos cooperantes inseridas nas organizações e como essa mudança alterou o desenvolvimento de atividades.

ORGANIZATIONAL CULTURE: CONTRIBUTIVE FACTOR FOR PROFESSIONAL GROWTH

ABSTRACT

It is known that the organizational culture is a set of values shared by its employees and this is what differs one organization from the others. Here it is debated about organizational culture

in the midst of this field. In view of the above, the article aimed to identify how the organizational culture of social entities can contribute to the professional development of employees. In the methodology, exploratory, descriptive, field research, as well as qualitative and quantitative methods were used. The instrument used for data collection, a questionnaire, applied randomly, to 50 employees of several organizations. In the results, it was verified that in the data collection, notes were obtained that mainly concern the changes of personal characteristics of the employees after the entry into the social entities.

Keywords: Organizational culture. Professional Change. Organizational Values.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Lívia. **Cultura e empresas**. Rio de Janeiro: Jorge Zabar. 2002.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

CARVALHO, C.; RONCHI, C. **Cultura organizacional: teoria e pesquisa**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 2005.

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

_____. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. São Paulo: Campus, 2000.

_____. **Teoria geral da administração**. vol. 2. 6. ed. 6. reimpr. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

_____. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações / Idalberto Chiavenato** – 7. ed. rev. e atual – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003 – 6 reimpressão.

_____. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____. **Administração geral e pública**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Recursos humanos**. 9. ed. São Paulo: Elsevier, 2009.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DAFT, Richard L. **Organizações: teoria e projetos**. São Paulo: pioneira, 2002.

FERREIRA, Maria Cristina; ASSMAR, Eveline Maria Leal. Cultura organizacional. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações – O Homem Rumo ao Século XXI**. 2 ed. São Paulo: Ed. Atlas. 1999.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. 10. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011.

NUNES, Estela Guimarães Santos. **Cultura organizacional e confiança dos empregados na organização: O caso de uma multinacional alemã**. 2009. 113 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Estratégia de Negócio) - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

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

_____. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SCHEIN, Edgar H.; BRANDÃO. Tradução de Ailton Bomfim. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações: o desafio das formas de gestão**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 13. ed. São Paulo: Atlas.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. In: SILVA, Narbal; ZANELLI, José Carlos. **Cultura organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2004.