

## O IMPACTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO DESEMPENHO DAS ORGANIZAÇÕES

LEANDRO KRETSCHMER<sup>8</sup>  
ADEMIR RODRIGUES DE MATTOS<sup>9</sup>

### INTRODUÇÃO

Atualmente as organizações vivem num cenário cada vez mais competitivo, requerendo uma nova abordagem funcional, adaptando-se rapidamente às constantes mudanças econômicas, sociais e tecnológicas. A cultura organizacional é um dos grandes pilares que diferenciam o comportamento das organizações. As relações e as formas de interpretação do ambiente em que a empresa está inserida revelam o quanto a cultura organizacional pode influenciar na tomada de decisão. Assim, o presente trabalho tem como objetivo analisar a cultura organizacional no desempenho das organizações, e desenvolver um modelo de orientação comportamental aos seus dirigentes, que possa oportunizar a obtenção dos objetivos organizacionais.

### OBJETIVOS

#### OBJETIVO GERAL

Realizar uma pesquisa bibliográfica, para identificar o impacto da cultura organizacional no desempenho das organizações.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Definir a cultura organizacional;
- b) Analisar formas de redução de conflitos por meio de uma cultura organizacional clara, sólida e compreendida pelos colaboradores;
- c) Apresentar como a Cultura organizacional gera vantagem competitiva.

### REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Segundo Chiavenato (2003, p.372):

Cultura organizacional é o conjunto de hábitos, crenças, valores e tradições, interações e relacionamentos sociais típicos de cada organização. Representa a maneira tradicional e costumeira de pensar e fazer as coisas e que são compartilhadas por todos os membros da organização. Em outras palavras, a cultura organizacional representa as normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros da organização no dia-a-dia e que direcionam suas ações para a realização dos objetivos organizacionais. Cada organização tem a sua cultura organizacional.

---

<sup>8</sup> Acadêmico do Curso de Especialização de MBA em Administração e Gestão do Conhecimento da UNIUV. E-mail: Leandro@transpiedade.com.br

<sup>9</sup> Professor Ademir Rodrigues de Mattos, Co-ordenador da Pós-Graduação da UNIUV. E-mail: prof.ademir@uniuv.edu.br

A cultura da organização não é estática e permanente, precisa adequar-se às condições internas e externas, renovando-se constantemente, mantendo a sua integridade e personalidade. Algumas organizações mantêm a sua cultura organizacional amarrada a padrões antigos e já ultrapassados. Sendo assim, as organizações devem manter uma cultura organizacional flexível e maleável, que se adeque rapidamente ao intenso processo de mudanças que ocorrem no dia a dia.

As organizações devem adotar culturas adaptativas e flexíveis para obter maior eficiência e eficácia de seus membros participantes e alcançar a inovação necessária para navegar pelas mudanças e transformações do mundo atual (CHIAVENATO, 2003, p. 373).

Cultura Organizacional: conjunto de valores em vigor numa empresa, suas relações e sua hierarquia, definindo padrões de comportamento e de atitudes que governam as ações e decisões mais importantes da administração (LACOMBE; HEILBORN, 2003, p. 358).

## RESULTADOS ESPERADOS

Por meio deste trabalho, busca-se analisar como a cultura organizacional é relevante para os resultados empresariais. Demonstrar a influência da cultura para toda a organização, e, esclarecer que a cultura organizacional deve ser extensiva aos membros da organização, como forma de administrar e flexibilizar o processo de gestão o que, conseqüentemente, interfere no resultado da empresa.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

LACOMBE, F.; HEILBORN, G. **Administração - Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.