

*Cristina Aparecida Silva Melo
Guiomarino Pereira Barbosa
Rosemary Araujo Barbosa
Universidade Salgado De Oliveira – Belo Horizonte
barbosaguido@gmail.com*

DOS SANTOS, Érica Mendes. A importância da cultura para as organizações. 2º Congresso de Pesquisa Científica: Inovação, Ética e Sustentabilidade, Marília, ano 2012, v. 1, p. 18-25.

A EFICÁCIA OU FALTA DELA NO QUE TANGE A CULTURA ORGANIZACIONAL

O artigo em que se baseia a presente resenha foi escrito por Érica Mendes dos Santos, o texto destaca a importância da cultura organizacional, como ela existe dentro de uma empresa e o que é necessário para que se tenha êxito na criação e aplicação das regras que serão inseridas naquela organização. Como escreve a autora, é necessário normas, crenças e valores para que haja cooperação entre os funcionários e a administração, fazendo que tudo flua em harmonia. A autora ainda relata que a cultura organizacional é específica de cada organização pois cada uma delas, baseado em suas necessidades, estabelecerá a sua própria cultura. Reafirmando seu ponto de vista descreve, por meio de diversos autores, o conceito de cultura organizacional, demonstrando, também, que infelizmente poucas pessoas abordaram o assunto com profundidade.

Para alguns desses autores, citados pela mesma, a cultura organizacional é voltada para o crescimento de uma organização, tratando-se, portanto, de um ponto demasiadamente importante, visto que, é na cultura organizacional que se solucionam problemas, de causas internas e externas, visando o melhor desenvolvimento possível, buscando ter êxito na aprendizagem e funcionamento da organização a fim de encontrar soluções para problemas levantados.

No que tange a escolha de um novo membro da equipe, com base na cultura organizacional já estabelecida, a forma comumente aplicada é a realização de entrevistas com os candidatos, pontuando os objetivos da administração e como ela deseja conduzir seus trabalhos por meio de suas regras e normas.

Importante mencionar que, pode haver divergência entre a cultura organizacional com a cultura do país onde a organização deseja se fixar. A cultura de um país pode influenciar bastante na atuação dos colaboradores desta organização, tanto positivamente quanto negativamente, e isso precisa ser analisado para que o estabelecimento desta cultura esteja em consonância com os valores de todos os envolvidos.

Corroborando com este entendimento, é de suma relevância que a organização busque um país em que a cultura deste possa estar em conformidade com seus interesses, ou seja, principalmente que não gere conflitos, se isso não for analisado conseqüentemente trará problemas futuros para a instituição.

Contudo, existem outros autores, também mencionados no artigo, que entendem ser necessário realizar mudanças na forma de se fazer esta cultura. Pelo fato de entender que tudo está em constante mudança e que tudo acontece rapidamente, isso exige uma reação rápida também dentro do modelo da cultura organizacional a ser aplicada, o que permite dizer que não é possível que uma cultura organizacional se mantenha estagnada.

Neste mesmo sentido, conforme suscitado, é válido dizer que a mudança pode gerar desconforto em seu período de transição. Uma das maiores características do mundo moderno, como já citado, é a ação rápida em que tudo acontece, mas é necessário fazer um levantamento consciente analisando o que já está estabelecido e a partir disso pensar no que se almeja dentro da organização. Ademais, é preciso deixar bem claro para os colaboradores o porquê das mudanças e para que elas precisarão ser feitas, visando o crescimento como um todo da organização.

Todavia, para que haja a mudança também deve-se levar em conta se isso de fato fará bem para a organização e se isso não irá ocasionar prejuízos insustentáveis. O foco jamais deverá ser somente na concorrência, mas sim em quais pontos positivos as mudanças trarão.

Além disso, essas mudanças somente ocorrerão com a participação de todos, daí a necessidade de que os membros da equipe estejam cientes e compreendam que de fato é o melhor a se fazer. Até mesmo o fato de deixar os colaboradores a par da situação e dentro das mudanças o que evita diversos conflitos e uma possível resistência, oportuno salientar:

Por isso a resistência das pessoas às mudanças pode ser negativa sob a ótica do negócio que pretende alcançar seu objetivo acima de qualquer condição emocional, mas pode ser positiva a partir do momento que o

indivíduo passa a ser sujeito participante do que será mudado. (REZENDE, FREITAS, SILVA, 2011, p.1).¹

Ainda neste ponto, a autora aponta uma ação que pode ser feita para contribuir com a aplicação da mudança que, segundo ela, é chamado de desenvolvimento organizacional, este tem por finalidade organizar a melhor forma de se fazer esta mudança, na tentativa de aplicá-la sem que gere danos. Assim, poderá ser feito um balanço de perdas e ganhos analisando sua viabilidade.

Mesmo assim, pode haver dificuldades para estas mudanças ocorrerem, sendo uma delas, a mudança de pensamentos entre todos da equipe, o que pode gerar, inclusive, a troca de funcionários que não se adequam neste processo, caso não haja adaptação adequada e colaboração de todos. Estes conflitos também podem vir de divergências na própria administração, onde o antigo se choca com o novo com medo de perdas. Assim, isso pode gerar resultados catastróficos com relação a organização, até mesmo corroborando com o seu fim.

Diante disso, vê-se que a mudança cultural organizacional precisa de dedicação, além de gerar muitos gastos financeiros, ela requer tempo, não pode ser feita rapidamente, podendo durar anos e ainda assim não ser aplicada corretamente.

Por fim, concluímos que a cultura organizacional é constituída e planejada para o melhor desenvolvimento da equipe, construindo, dentro da organização, ética e valores formados por seus administradores, para que seus colaboradores possam trabalhar de forma agradável e coesa. Por isso, estas mudanças precisam ser feitas com cuidado e de forma correta, para que sua implementação não gere prejuízos.

Em suma, o artigo teve como pontos positivos o fato de que através da cultura organizacional é possível levar mudanças que podem beneficiar o crescimento da empresa, no entanto, percebe-se que estas mudanças precisam ser feitas com muitas pesquisas, critérios técnicos e éticos visando o que será melhor sempre pensando na empresa e em seus colaboradores.

Não é possível que sejam dados apenas comandos sem que estes estejam baseados em contextos vivenciados pelos colaboradores e, ainda, que estes estejam plenamente cientes, caso contrário não funcionará, pois, a cultura organizacional não

¹ REZENDE, Frederico Pifano de; FREITAS, Flávio Ozorio de; SILVA, Elizângela Aparecida Toledo de Oliveira. Cultura Organizacional e Resistência a Mudança. VIII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, [s. l.], p. 1-15, 2011. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/30514808.pdf>. Acesso em: 16 maio 2022.

suportará estas mudanças repentinas sem sua devida adequação àquela organização e seus colaboradores.

Por fim, diante de todo o exposto, percebeu-se que apesar de em sua teoria a cultura organizacional ser bela e eficaz, em sua prática ela pode se apresentar drástica e penosa. Além disso, em razão de seu alto custo isso impossibilita que pequenas empresas possam se utilizar deste recurso. Não há dúvidas de que caso a organização chegue ao fim da implementação da cultura organizacional com êxito poderá usufruir de diversos benefícios, como por exemplo a harmonização completa e eficaz dos setores da empresa.

No entanto, não é possível fechar os olhos para suas dificuldades e é preciso entender que cada organização possui suas especificidades e uma realidade complexa fazendo com que seja impossível entregar uma receita de bolo e esperar que ao fim todos os bolos estejam perfeitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DOS SANTOS, Érica Mendes. A importância da cultura para as organizações. 2º Congresso de Pesquisa Científica: Inovação, Ética e Sustentabilidade, Marília, ano 2012, v. 1, p. 18-25.

REZENDE, Frederico Pifano de; FREITAS, Flávio Ozorio de; SILVA, Elizângela Aparecida Toledo de Oliveira. Cultura Organizacional e Resistência a Mudança. VIII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, [s. l.], p. 1-15, 2011. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/30514808.pdf>. Acesso em: 16 maio 2022.