

O que é cultura organizacional?

por Jeronimo Mendes em qualidadebrasil.com.br

O que significa cultura organizacional? Talvez você não conheça o real sentido do termo, mas, seguramente, é capaz de reconhecê-lo quando está inserido dentro dele. Talvez você o reconheça pelo lado negativo, por meio das suas amargas experiências no ambiente de trabalho ou ainda pelo lado positivo decorrente de uma carreira profissional de sucesso proporcionada pelo seu espírito empreendedor na organização.

Todas as empresas, independentemente do tamanho, do segmento em que atuam e dos bens ou serviços que produzem, possuem cultura organizacional, formalmente instituída ou não. Aliás, as empresas são bem mais do que isso. Elas possuem personalidade própria e podem ser rígidas ou flexíveis, apoiadoras ou hostis, inovadoras ou conservadoras, de cultura fraca ou cultura forte.

Assim, cultura organizacional é um sistema de valores compartilhados pelos seus membros, em todos os níveis, que diferencia uma organização das demais. Em última análise, trata-se de um conjunto de características-chave que a organização valoriza, compartilha e utiliza para atingir seus objetivos e adquirir a imortalidade.

Características

De acordo com pesquisadores do assunto, existem sete características básicas que, em conjunto, capturam a essência da cultura de uma organização:

Inovação e assunção de riscos: o grau em que os funcionários são estimulados a inovar e assumir riscos.

- **Atenção aos detalhes:** o grau em que se espera que os funcionários demonstrem precisão, análise e atenção aos detalhes.
- **Orientação para os resultados:** o grau em que os dirigentes focam mais os resultados do que as técnicas e os processos empregados para seu alcance.
- **Orientação para as pessoas:** o grau em que as decisões dos dirigentes levam em consideração o efeito dos resultados sobre as pessoas dentro da organização.
- **Orientação para as equipes:** o grau em que as atividades de trabalho são mais organizadas em termos de equipes do que de indivíduos.
- **Agressividade:** o grau em que as pessoas são competitivas e agressivas em vez de dóceis e acomodadas.
- **Estabilidade:** o grau em que as atividades organizacionais enfatizam a manutenção do status quo em contraste com o crescimento.

Com base nesse conjunto, pode-se dizer que a cultura organizacional onde você está inserido é representada pela forma como os colaboradores em geral percebem as características da cultura da empresa. Não importa se eles gostam ou não. Na maioria das empresas, a maioria das pessoas não gosta.

Por que é importante entender a cultura organizacional? Aceitar melhor a sua existência, compreender os seus meandros, entender como ela é criada, sustentada e

aprendida, pode melhorar a sua capacidade de sobrevivência na empresa, além de ajudá-lo a explicar e prever o comportamento dos colegas no trabalho.

Se a empresa onde você trabalha possui valores essenciais bem definidos e amplamente compartilhados, maior o impacto positivo das lideranças sobre o comportamento dos funcionários e, portanto, menor a rotatividade. Isso é o que se pode chamar de cultura organizacional forte.

Por outro lado, quando os valores essenciais estão equivocados e se chocam com os valores adotados pela maioria, menor o grau de comprometimento com eles e maior a probabilidade de a empresa sumir do mapa em uma ou duas gerações. Isso é o que se pode chamar de cultura organizacional fraca.

A questão da escolha e da permanência em qualquer uma delas depende exclusivamente de você. De minha parte, penso que você nunca deve trabalhar para uma empresa dotada de valores que não condizem com os seus nem para um patrão espiritualmente fraco. Essa escolha será decisiva para atingir ou reduzir o grau de satisfação que você tanto almeja no trabalho.

Pense nisso e seja feliz!