

ESTUDO DA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO FATOR DE INFLUENCIA NOS ASPECTOS COMPORTAMENTAIS NO DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES.

Daiany Macieira Varjão

Especialista em MBA em Marketing, Especialista Gestão de Pessoas e Tutora de EAD- Uniasselvi
daianymv@gmail.com

Maria Cleonice de Souza Vergne

Doutora em Arqueologia

RESUMO

O presente trabalho propõe o estudo da Cultura Organizacional como fator de influência nos aspectos comportamentais no desenvolvimento dos colaboradores, demarcando a importância da cultura organizacional no sentido de que as empresas possuem suas crenças, valores e costumes. Com a globalização, o ambiente organizacional passou a ser dinâmico, flexível e necessário para as empresas que desejam permanecer no mercado. Diante dos estudos de várias teorias de administração e suas evoluções, abordamos e analisamos o comportamento humano. O objetivo geral deste trabalho é analisar a Cultura Organizacional como fator de influência no desempenho dos colaboradores. Para que este estudo fosse concluído, foram utilizadas pesquisas bibliográficas, pesquisa exploratória, estudo de caso, pesquisa qualitativa e quantitativa, uma amostra intencional aplicada em um estudo de caso com uma instituição de ensino, onde foi aplicado o questionário para 14 colaboradores do setor administrativo.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Comportamento. Desempenho.

ABSTRACT

This work proposes the study of organizational culture as a factor of influence on behavioral aspects on the development of employees, demarcating the importance of organizational culture assuming that companies have their beliefs, values and customs. With globalization, the organizational environment has become dynamic and flexible, making it necessary to the companies who wish to remain in the market. Considering the studies of various management theories and its evolution, we discuss and analyze the human behavior. The overall goal of this work is to analyze the organizational culture as an influential factor to the performance of employees. In order to conclude this study, it was used library research, exploratory research, case study, qualitative and quantitative research, a purposive sample applied in a study case with an educational institution, where the questionnaire was administered to 14 employees in the management sector.

Keywords: Organizational Culture. Behavior. Performance.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho propõe o estudo da cultura organizacional como fator de influência nos aspectos comportamentais no desenvolvimento dos colaboradores, demarcando a importância da cultura organizacional, no sentido de que as empresas possuem suas crenças, valores e costumes.

Com a globalização, o ambiente organizacional passou a ser dinâmico e flexível, sendo necessário para as empresas que desejam permanecer no mercado. Diante dos estudos de várias teorias de administração e suas evoluções, abordamos e analisamos o comportamento humano. Para Davis e Newstron (2004, p. 05) “o comportamento organizacional e o estudo é aplicado sobre como as pessoas agem dentro das organizações”. Analisar o comportamento dos colaboradores é perceber de que forma eles agem diante de suas tarefas e dos seus gestores.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a cultura organizacional como fator de influência no desempenho dos colaboradores, os objetivos específicos são identificar os norteadores da cultura da empresa, investigar o que incentiva os colaboradores no ambiente, identificar se ocorreu uma mudança ou adaptação do comportamento dos colaboradores na organização e investigar a influência no comportamento dos colaboradores no ambiente de trabalho.

A cultura organizacional é um fator bastante importante quando analisamos o desempenho dos colaboradores. O problema abordado envolve o desempenho dos indivíduos em sua motivação, crescimento na produção e profissional. Muitas organizações não estão habitas a mudanças em suas culturas, mantendo e conservando seus valores. Com base que foi apresentada, propõe-se a seguinte pergunta de pesquisa: Quais característica culturais podem influenciar nos aspectos comportamentais e no desempenho dos colaboradores?

A razão da escolha do tema nos leva à pesquisa sobre o comportamento dos colaboradores em relação a cultura da organização analisando a mudança ou adaptação em seu desempenho. Saber o processo de desempenho dos colaboradores influenciará na mudança e no processo institucional da escola.

Será realizado um estudo da cultura organizacional como fator de influência nos aspectos comportamentais no desempenho humano. Essa análise será diagnosticada em Instituição de Ensino particular na cidade de Paulo Afonso-BA. Ela já está no mercado há 48 anos e possui uma cultura própria.

1 CULTURA ORGANIZACIONAL

1.1 CONCEITO DE CULTURA

Para Chiavenato (2005) a cultura de uma sociedade compreende os valores compartilhados, hábitos, usos e costumes, também se baseia em uma vida fundamentada em comunicação compartilhada, padrões, códigos de conduta e expectativas. As variações culturais determinam as atitudes básicas em relação ao trabalho ou a organização.

Uma cultura organizacional forte proporciona os membros da organização uma clara compreensão de como as coisas são feitas e de que formas são trabalhadas. A instituição abordada tem sua cultura própria por esta no mercado a 48 anos.

1.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional refere-se “a um sistema de valores compartilhados pelos membros de uma organização e que a distingue de outra” (ROBBINS, 2009, p. 226). Chiavenato também conceitua como “conjunto de hábitos e crenças estabelecido por meio de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros da organização”, (2005, p. 126). A cultura é a identidade da organização apresentada aos seus membros, gerando os valores compartilhados com as crenças e valores da empresa, sendo este seguido pelos colaboradores.

Verifica-se que a cultura de uma organização é formada por modelos e pressupostos básicos onde as pessoas que o compõem resolvem os seus problemas, onde percebe o que se passa dentro do ambiente.

2 DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

Marras (2000) define desempenho humano como ato ou efeito de cumprir ou executar determinada missão ou meta previamente traçada. É diretamente proporcional a duas condições do ser humano.

Chiavenato (2009) define a avaliação do desempenho como sendo uma apreciação sistemática do desempenho de cada ocupante no cargo, bem como de seu potencial de desenvolvimento. Toda avaliação é um processo para julgar ou estimular o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa.

Analisar o desempenho dos colaboradores é de grande importância, diante do estudo abordado do comportamento dos funcionários a influencia do desempenho pode ser um fator na mudança ou adaptação do mesmo..

2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

A organização formada por pessoas que estabelecem relações entre si, sendo de grande importância para o funcionamento do conhecimento de um grande sistema. Maximiano afirma que comportamento “ é o assunto do qual se ocupam diferentes ciências do comportamento, e cada uma delas com seus respectivos focos (2000, p.264).

Robbins (2009, p.2) comportamento organizacional refere-se “ ao estudo sistemático das ações e das atitudes que as pessoas apresentam dentro das organizações”. É de grande importância analisar o comportamento do individuo dentro da organização. Estudar a cultura organizacional como fator de influencia nos aspectos comportamentais, é analisar se o colaborador se adaptou ou mudou dentro da empresa.

A compreensão do comportamento individual começa com uma revisão das principais contribuições da psicologia para o comportamento organizacional. São divididos em quatro conceitos:

3 METODOLÓGICO

A proposta metodológica direciona o procedimento do estudo que será realizado, ou seja, de que forma o pesquisador executará o trabalho. O objetivo deste estudo está em analisar a cultura organizacional como fator de influência no desempenho dos colaboradores sendo assim foi necessário obter informações e levantar dados para comprovação e embasamento das teorias adotadas.

Para iniciar a pesquisa e o estudo na Instituição de Ensino, foi feita uma pesquisa bibliográfica, com a finalidade de embasar e obter compreensão do tema em estudo. Na realização da pesquisa foram usados livros como fontes bibliográficas. A pesquisa bibliográfica para alguns autores consiste em uma análise da origem, para divulgá-las, analisá-las do que se produz sobre determinada pesquisa científica, (RUIZ 1996; 2002).

A pesquisa exploratória foi usada para facilitar o aprendizado do pesquisador associando a teoria às soluções apresentadas após a análise final dos dados. A pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maiores informações sobre o assunto que vai ser investigado, orientar a fixação dos objetivos e a articulações das hipóteses ou descobrir uma nova possibilidade de enfoque para o assunto. (PRETES, 2002).

Foi realizada com os colaboradores as pesquisas qualitativas e quantitativas. Diz Malhotra (2006) pesquisa qualitativa é uma pesquisa não estruturada e não estatística e quantitativa baseada em quantidade e estatístico. A pesquisa qualitativa oferece ao pesquisador uma visão e compreensão do conteúdo do problema (MALHOTRA, 2001). Para a concretização desse trabalho será realizado um estudo de caso, segundo Martins e Lintz (2002, p.18) “trata-se de uma técnica de pesquisa cujo objetivo é o estudo da unidade que se analisa profunda e intensamente”. O estudo de caso será aplicado nesse estudo para analisar e delimitar a pesquisa, sendo realizado em uma instituição de ensino, com objetivo de analisar a cultura organizacional como fator de influência no desempenho dos colaboradores.

Para Malhotra (2001, p. 301) “amostra é um subconjunto de uma população, selecionada para participação no estudo”. Na seleção foi delimitado no setor administrativo, para facilitar a coleta de dados. A amostra escolhida foi a amostra intencional por ser uma amostra que confia no julgamento do pesquisador.

Para alguns autores como (MALHOTRA, 2001; MATTAR, 1999) a amostra intencional é uma técnica de amostragem em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende, ao menos em parte, do julgamento do pesquisador.

Os critérios de seleção para compor amostra foram: (a) ser funcionário do setor administrativo, (b) não possuir cargo de chefia, com uma exceção do setor pessoal por ter apenas 1 funcionário e a recepção por conter apenas 2 funcionários. As entrevistas individuais foram realizadas uma amostra com 14 pessoas, de um universo de 33 funcionários distribuídos nos setores como: secretaria e Biblioteca (4 colaboradores), financeiro(2 colaboradores), informática (3 colaboradores) e setor pessoal (1 colaborador), recepção (2 colaborador), Manutenção (2 colaboradores).

Para identificação dos colaboradores, cada um foi identificado por uma letra do alfabeto. Depois de escolher os métodos de pesquisas foi realizado à coleta de dados. O questionário foi elaborado pelo pesquisador, com perguntas abertas e fechadas,

Após a coleta de dados na Instituição de Ensino serão analisados. Na análise dos dados colaboradores foi utilizado tabulação e análise dos dados. Para Best Apud Lakatos (2001) a análise de dados representa aplicativos lógicos dedutiva e indutiva do pesquisador. O arranjo dos resultados dos gráficos foi realizado no software Microsoft Excel e Word 2007 e 2010.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Durante o processo da coleta de dados, foi aplicado o questionário para 14 colaboradores como foi mencionada na metodologia. Conforme a tabela a baixo, segue a identificação dos respondentes.

Identificação	Sexo	Formação
A	F	2ºGrau Compl.
B	F	3ºGrau Compl.
C	F	3ºGrau Compl.
D	F	3ºGrau Compl.
E	F	3ºGrau Compl..
F	F	2ºGrau Compl
G	M	3ºGrau Incompl.
H	M	3ºGrau Incompl
I	M	3ºGrau Compl
J	F	3ºGrau Incompl.
L	F	3ºGrau Completo.
M	M	3ºGrau Completo.
L	F	2ºGrau Compl
N	F	2ºGrau Compl
O	M	3ºGrau Incompl

Quadro 1: Característica dos Colaboradores

Fonte: Produzido pelos pesquisadores

1) O que te incentiva você estar trabalhando nessa instituição?

Colaborador A e N – Necessidade de salário, Independência Financeira

Colaborador B e L – A busca de experiência profissional

Colaborador C e E – O comprometimento da empresa e Uma empresa seria, com uma visão sócio-educativa bastante solida

Colaborador D – Quero atingir meus objetivos, no momento preciso trabalhar, temos que pensar nos filhos.

Colaborador F – Por ser uma instituição seria, com grande competência na cidade, formadora de profissionais e porque me sinto muito bem com todos os colegas de trabalho, também gosto do que faço.

Colaborador G – Segurança e bolsa de estudo para os filhos de funcionários

Colaborador H e O – O comprometimento que a instituição tem com seus colaboradores, e também o seu histórico.

Colaborador I – Possui alto prestígio na região, estrutura e grandes profissionais.

Colaborador L – Por gostar de trabalhar

Colaborador M – Falta de Opção

Na questão 1º foi abordado o que incentiva os colaboradores estarem trabalhando na instituição. Esse incentivo refere-se o que motiva cada um estarem trabalhando. Baseado nas respostas dos colaboradores cada um tem seu motivo, pois nem sempre o que motiva um é a mesma coisa que motiva o outro. Afirma Chiavenato que motivação é um “ processo que começa com uma deficiência fisiológica ou psicológica ou necessidade que ativa um comportamento ou com um impulso orientado para o um objetivo ou incentivo”. O colaborador B e L afirma trabalharem por estarem em busca de experiência, C e E relatam que a empresa é uma instituição seria..

2) Desde o inicio da sua admissão na instituição houve mudança na sua vida profissional?

Colaborador A – Sim

Colaborador B – Mudei de setor e assim tive mudanças nas atividades realizadas. Era auxiliar administrativa e passei a ser responsável do setor da recepção.

Colaborador C – Aconteceram diversas modificações em relação ao aprendizado, devido sempre trabalhar em uma área diferenciada e ao chegar nesta instituição foram abertas outros caminhos e despertado outras curiosidades profissionais.

Colaborador D – Sim, aprendi a ter mais responsabilidade e te mais habilidade na minha área.

Colaborador E – Sim! Entrei como estagiaria, passei para auxiliar admirativo, auxiliar de contabilidade/ financeiro.

Colaborador F – Sim, a cada dia adquirimos mais experiência e descobrimos nosso potencial com isso vamos buscando novos horizontes.

Colaborador H – Sim, pois cada dia é um novo aprendizado profissional e cada colaborador tem que buscar essa mudança para que haja um conhecimento tanto pessoal como profissional.

Colaborador I – Ocorreu mudança nos cargos e salários e mudança setor.

Colaborador J – Sim, comecei como estagiaria e no momento sou funcionário.

Colaborador L – Sim, passei por vários setores da empresa, conclui o curso de Administração e logo de pós-graduação em andamento, tive uma oportunidade de trabalho dentro da minha área de formação.

Colaborador M e G – Não

Colaborador N – Sim, amadurecimento e aprendizado.

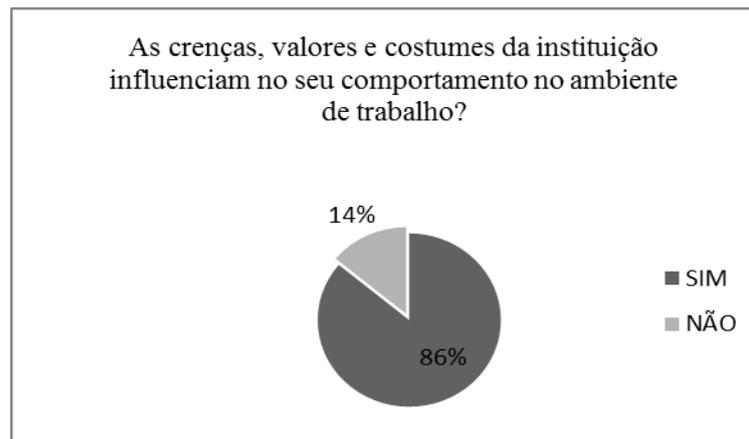
Colaborador O – Crescimento profissional e aumento do conhecimento técnico.

Na pergunta realizada o resultado justifica-se que maioria dos colaboradores tiveram mudanças quando foram admitidos, essa mudança tanto foi pessoal como profissional. Os colaboradores B, C, E, I, J, L e O, foram colaboradores onde com o seu desempenho e conhecimentos passaram por vários cargos e até mesmo responsáveis de setores. Chiavenato (2004, p.298) “ mudança é transação de uma situação para outra diferente ou a passagem de um estado para outro diferente.” Essa mudança na admissão aconteceu devido o crescimento no desempenho de cada funcionário, alguns investiram nos estudo fazendo graduação e pós graduação

3) A instituição tem cultura própria?

Na questão 3 o resultado deu 100%, agrupa questão referente a cultura própria da organização no comportamento dos colaboradores. No questionário todos responderam que sim que a Instituição de Ensino tem sua própria cultura. Por isso é importante que todos os colaboradores percebam que a organização tenha sim sua cultura própria, assim todos possam seguir suas normas e padrões.

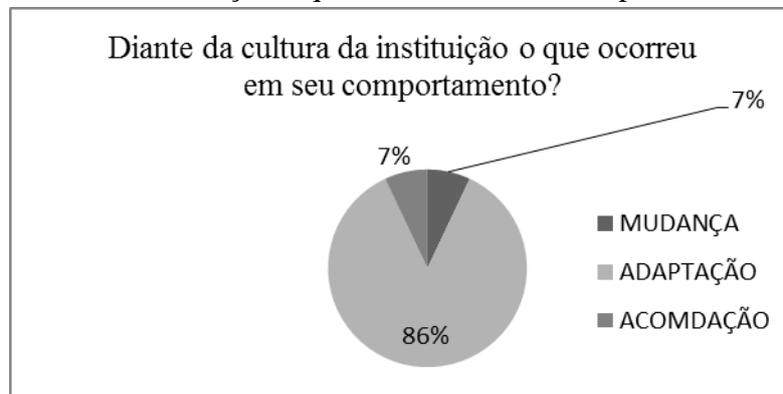
4) As crenças, valores e costumes da instituição influenciam no seu comportamento no ambiente de trabalho?



Fonte: Pesquisa de campo em Agosto/12

Neste gráfico está exposta a influencia da cultura no comportamento dos colaboradores, onde 86% dos colaboradores afirmaram que existe a influencia nos seus comportamentos e 14% relatam que não houve influencia. A maioria afirma a mudança em seu comportamento podendo ser um fator positivo ou mesmo negativa para o rendimento de cada individuo.

5) Diante da cultura da instituição o que ocorreu em seu comportamento?



Fonte: Pesquisa de campo em Agosto/12

No gráfico 03 fica evidente onde 86% dos colaboradores adaptam seu comportamento diante da cultura da organização, 7% estão acomodados e 7% acontece mudança. A cultura Organizacional refere-se segundo Robbins (2009, p. 226) a “um sistema de valores compartilhados pelos membros de uma organização”. Esses valores são predominantes de sua própria cultura e muitas vezes são culturas fechadas.

6) Na sua opinião o que influencia no comportamento dos colaboradores diante da sua cultura?

Colaborador A – Acho a empresa fechada, sem abertura para novas ideias.

Colaborador B – Os colaboradores são introvertidos porque a Direção da instituição é bem reservada.

Colaborador C – A satisfação das necessidades pessoais dos seus colaboradores, onde possam proporcionar o clima de prazer de bem estar no setor de trabalho.

Colaborador D e F– O modo de ser vestir, falar e agir, A maneira de se vestir, o que falar em publico e comportamento.

Colaborador E – Os valores estes influenciam tanto no âmbito profissional quanto âmbito pessoal.

Colaborador G – Acho que nos dois pontos: os princípios evangélicos mantidos desde a fundação e o ambiente educacional da instituição que influencia a forma de se postar.

Colaborador H – Influencia a soma de conhecimento culturais que cada colaborador consegue inserir no seu meio profissional.

Colaborador I –O mais significativo esta no modo de falar, os assuntos são moderados ou voltados para empresa.

Colaborador J – Serve como exemplo, desde que estes estejam seguindo os moldes culturais da instituição.

Colaborador L –Por ser uma empresa familiar, paternalista tende a influenciar as pessoas que nela trabalha, muitas vezes influenciam até fora da instituição.

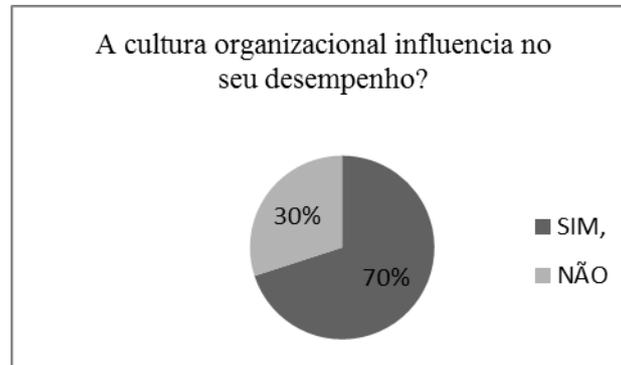
Colaborador M – Por ser uma Colégio de normas totalmente diferentes em relação aos demais, as pessoas tem que se adaptarem de acordo com as normas.

Colaborador N – O tradicionalismo que vem da direção

Colaborador O – O convívio Social

Nas repostas feitas pelos colaboradores, retrata opiniões que influenciam no comportamento dos colaboradores diante de sua cultura, é bastante claro nas respostas dos colaboradores que a Instituição possui uma cultura tradicional, diferente por ser uma cultura fechada, onde seu colaboradores muitas vezes ficam impedido de se expor diante das opiniões ou mesmo nas tomadas de decisões. O colaborador N relata que a cultura *é tradicionalismo que vem da direção*, já o colaborador I diz *O mais significativo esta no modo de falar, os assuntos são moderados ou voltados para empresa.*

- 7) A cultura organizacional influencia no seu desempenho?
() sim () não



Fonte: Pesquisa de campo em Agosto/12

No Gráfico 04 a seguir avaliam que 70% dos colaboradores afirma que Cultura Organizacional influencia no seu desempenho e 30% dizem que não influencia. É evidente que essa influencia pode sim prejudicar na produção e crescimento de cada funcionário.

- 8) No seu ponto de vista relate como é a cultura da instituição?

Colaborador A – Tradicionalista

Colaborador B – Uma cultura que possui caráter pessoal com relações próximas, mas é, ao mesmo tempo, hierarquia, tendo como resultado uma cultura voltada ao poder.

Colaborador C – Possui uma cultura que envolve fortemente as normas, regulamento, tradições, políticas administrativas bem trabalhadas e cada ano que passa vem crescendo de acordo com a necessidade que surge no mercado.

Colaborador D – Na instituição tem muita formalidade, os funcionários são mais presos, existe uma rigidez.

Colaborador E – Antes era bastante paternalista. Hoje só não é mais paternalista mas, mantém os mesmos valores éticos.

Colaborador F – É uma instituição seria, idônea, preocupada com os valores éticos, morais desde a educação infantil até o ensino médio, possui valores cristãos e de cidadania em tudo que faz.

Colaborador G – Os princípios cristãos são fortes na cultura da empresa desde da sua fundação. Vejo que isso proporciona um zelo com os colaboradores e um certo cuidado

com seus direitos trabalhistas, além de incentivar o crescimento profissional e formação dos funcionários e seus filhos, já que se trata de uma instituição educacional.

Colaborador H – Com 48 anos de existência são várias culturas existentes. Uma delas é fidelidade com os colaboradores e o com compromisso de arcar com suas responsabilidades.

Colaborador I – Existe áreas separadas para cada setor, todos trabalham entre si, uns mais motivados que o outros. Não existindo o mesmo tratamento em toda instituição.

Colaborador J – Cultura conservadora de princípios morais e éticas, seriedade e religiosidade.

Colaborador L – A empresa já foi mais fechada, centralizada sem muitas mudanças, mas vem aos poucos se ajustando as mudanças globais.

Colaborador M – É uma cultura que abrange todas as classes sociais, sem acepção de pessoas, crenças, valores e costumes.

Colaborador N – Uma postura educacional voltada para um princípios

Colaborador O – Cultura tradicional

Nessa avaliação o ponto de vista de cada colaborador selecionado na pesquisa, retratando sua opinião onde alguns expressam como os colaboradores: *Colaborador J – Cultura conservadora de princípios morais e éticas, seriedade e religiosidade e Colaborador N – Uma postura educacional voltada para um princípios* . Retratam um Instituição com princípios éticos e Moraes onde cada colaborador precisa atender esses princípios. Na pesquisa também foi coletado como cultura conservadora e tradicional.

9) Em quem ponto a cultura organizacional pode influenciar no desempenho dos colaboradores?

Colaborador A – A empresa é tradicional e por isso não dá o devido valor a seus colaboradores.

Colaborador B – Acredito que nos tornando mais exigentes com as atividades e com as pessoas quem trabalhamos.

Colaborador C – A cultura organizacional influencia no meu desempenho sim

Colaborador D – Na instituição existe muita formalidade, os funcionários são mais presos, existe uma rigidez.

Colaborador E – Antes era bastante paternalista. Hoje só não é mais paternalista mas, mantém os mesmos valores éticos.

Colaborador F – É uma instituição seria, idônea, preocupada com os valores éticos, morais desde a educação infantil até o ensino médio, possui valores cristãos e de cidadania em tudo que faz.

Colaborador G – Os princípios cristãos são fortes na cultura da empresa desde da sua fundação. Vejo que isso proporciona um zelo com os colaboradores e um certo cuidado com seus direitos trabalhistas, além de incentivar o crescimento profissional e formação dos funcionários e seus filhos, já que se trata de uma instituição educacional.

Colaborador H – Com 48 anos de existência são varias culturas existentes. Uma delas é fidelidade com os colaboradores e o com compromisso de arcar com suas responsabilidades.

Colaborador I – Existem áreas separadas para cada setor, todos trabalham entre si, uns mais motivados que o outros. Não existindo o mesmo tratamento em toda instituição.

Colaborador J – Cultura conservadora de princípios morais e éticas, seriedade e religiosidade.

Colaborador L – A empresa já foi mais fechada, centralizada sem muitas mudanças, mas vem aos poucos se ajustando as mudanças globais.

Colaborador M – É uma cultura que abrange todas as classes sociais, sem acepção de pessoas, crenças, valores e costumes.

Colaborador N – Uma postura educacional voltada para seus princípios

Colaborador O – Cultura tradicional

Na pesquisa realizada, a Instituição pode influenciar no desempenho a partir do momento que os colaboradores não estejam mais produzindo de forma correta, por ela ser uma empresa centralizada muitas vezes não esta aberta que acontece mudança dos colaboradores.

10) A instituição precisa de mudança em sua cultura organizacional?

Colaborador A – Sim, precisa mudar.

Colaborador B – Os planos poderiam ser comunicados e as pessoas poderiam saber o porque e para onde estão se dirigindo.

Colaborador C – Não precisa necessariamente de mudança na cultura, mas sim, fazer com que todos os colaboradores conheçam melhor a sua cultura de uma forma mais completa.

Colaborador D – Sim, ver mais o lado humano, não ajudar por pensa, mas porque tem espirito solidariedade, confie mais no trabalho dos funcionários.

Colaborador E – Sim, mudanças são sempre necessárias mesmo porque as coisas, as pessoas e as próprias necessidade da organização mudam. O que me preocupa hoje é que muitos funcionários não conhecem a história da instituição e conhecer essa história e o pilar fundamental para manter crenças, valores e costumes.

Colaborador F – Sim, um pouco mais de humanidade.

Colaborador G – Como estou a pouco tempo como colaborador não consigo perceber em que poderia sofrer mudanças. Na realidade não consigo perceber a diferença em que já trabalhei.

Colaborador H – Toda instituição que tem como base funcional pessoas, precisa de mudança para que haja um estímulo profissional.

Colaborador I – Sim, valorizar seus funcionários, não no caso salarial mas também no sentido pessoal, existe muitas cobranças injustas ou aplicação de culpa a quem não deve.

Colaborador J – Não, ela já segue o molde cultural e ideal para qualquer empresa.

Colaborador L – Tem que ser uma mudança em primeiro na base da hierarquia

Colaborador M – Toda e qualquer instituição precisa de mudança, para que venham sempre viabilizar melhoras em todos os aspectos como: setores, coordenadores, Diretores e professores .

Colaborador N – Sempre é necessário mudança pois o mundo esta em crescimento e o mesmo sempre requer mudança.

Colaborador O – Não

Na questão 10 os colaboradores na maioria relatam que a Instituição precisa de mudança. Nem sempre as empresas tradicionais são habitas as mudanças. O *Colaborador F – Sim, um pouco mais de humanidade e Colaborador L – Tem que ser uma mudança em primeiro na base da hierarquia.* Descrevem uma necessidade de mudança começando pelos líderes (Diretor). A mudança que precisa acontecer será transforma em instituição mais flexível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo tem como objetivo mostrar as considerações finais do estudo, onde serão apresentadas as conclusões, as limitações do estudo e as recomendações para futuras pesquisas.

Cada Organização possui sua cultura própria, seus valores, princípios e suas crenças. Diante do mundo globalizado e com muitas mudanças nas organizações, ainda hoje muitas empresas mantêm um cultura tradicionalista, valorizando seu passado e mantendo seus princípios.

Este estudo teve o intuito de analisar a cultura organizacional como fator de influência no desempenho dos colaboradores, além de identificar os norteadores da cultura da empresa, investigar o que incentiva os colaboradores no ambiente de trabalho, identificar se ocorre uma mudança ou adaptação do comportamento dos funcionários na organização e investigar o que influencia no comportamento dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Respondendo aos objetivos desse estudo, fica claro que a pesquisa conseguiu atingir os resultados esperados. Diante do objetivo geral foi possível constatar que a cultura organizacional influencia no desempenho dos colaboradores.

Diante da pesquisa realizada verificamos que a Instituição possui uma cultura própria, centralizada e tradicional, por estar há 48 anos no mercado ainda conserva suas crenças, valores e princípios. Nota-se que os funcionários, cada um particularmente, possuem um motivo para estar trabalhando na Instituição, um deles são como bolsa de estudos para os filhos e por ser uma empresa prestigiada e com comprometimento na região.

Através da observação e coletas de dados verifica-se que, diante dos procedimentos dos colaboradores na organização, ocorreu muito mais adaptação do que mudanças no desempenho dos indivíduos. Para os colaboradores a adaptação à cultura foi um método de permanecer na empresa, por não terem uma abertura para o crescimento em seu desempenho.

Em resposta aos objetivos outro fator importante na pesquisa, foi perceber o ponto de vista dos colaboradores em relação à cultura, e se a cultura influencia no comportamento no ambiente de trabalho. Foi satisfatório coletar dados sobre a cultura, e perceber que ela é vista como uma Instituição centralizada e ética. Os líderes e Diretores possuem uma cultura própria na sua hierarquia, onde podem influenciar por não darem espaço ou oportunidade para os colaboradores, sobre a tomada de decisão.

Com esta pesquisa constatou-se que as pessoas apresentam comportamentos diferentes devido à cultura organizacional da empresa. Necessitando de mudanças a cultura precisa ser menos rígida e tradicional, porém não deixando seus princípios e valores. Observa-se também que desde o início da sua admissão os colaboradores tiveram mudanças profissionais dentro da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CHIANENATO, Idalberto. **Administração de Recurso Humanos: fundamento básico.** São Paulo: Atlas, 1999.
- CHIANENATO, Idalberto. **Desempenho Humanos organizações** São Paulo: Atlas, 2006.
- CHIANENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangendo da moderna administração das organizações: edição compacta.** 3.ed e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIANENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração: 3.ed.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.
- LAKATOS, Eva Maria Marconi, Maria Andrade. **Fundamento da Metodologia Científica: 4 ed.** São Paulo: Atlas, 2001
- LUCENA, Maria Diva da Salete. **Avaliação de Desempenho.** São Paulo: Atlas, 1992.
- MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada.** 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARRAS, J.P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico.**- São Paulo: Futura, 2000.

MARTINS, Gilberto de Andrade e LINTZ, Alexandre. **Guia de elaboração de trabalho de conclusão de curso.**São Paulo: Atlas, 2002.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing: metodologia, planejamento.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução a Administração.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

PRESTES, Maria Lucia de Mesquita. **A pesquisa e a construção do conhecimento científico.** São Paulo: Respel, 2002.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

RUIZ, João Alvaro. **Metodologia Científica: guia para eficiência nos estudos.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

RUIZ, João Alvaro. **Metodologia Científica: guia para eficiência nos estudos.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SILVA, S.O. **Estilos de Administração: uma introdução a teoria geral da administração.** Rio de Janeiro: ERCA Editora Gráfica Ltda, 1992.