

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE CIDADE TIRADENTES
CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO

CULTURA ORGANIZACIONAL

SÃO PAULO-2020

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE CIDADE TIRADENTES
CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO

ALLAN PEREIRA DOS SANTOS
CAMILA PEREIRA DOS SANTOS LOPES
CLEPHANE CLEBIVIA MENDES PINTO
HENRIQUE PESSOA KELM
NATASHA DE JESUS COELHO

Trabalho de Conclusão de
Curso apresentado ao Curso
Técnico de Administração da Etec
de Cidade Tiradentes orientado pelo
professor Willian Pereira de Oliveira
como requisito parcial para obtenção
de título de Técnico em
Administração.

FOLHA DE APROVAÇÃO

ALLAN PEREIRA DOS SANTOS
CAMILA PEREIRA DOS SANTOS LOPES
CLEPHANE CLEBIVIA MENDES PINTO
HENRIQUE PESSOA KELM
NATASHA DE JESUS COÊLHO

CULTURA ORGANIZACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção do Certificado de Técnico em Administração à Escola Técnica Estadual de Cidade Tiradentes.

COMISSÃO JULGADORA

Prof.:

Instituição:

Prof.:

Instituição:

Prof.: Willian Pereira de Oliveira

Instituição: Etec de Cidade Tiradentes.

Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

SÃO PAULO-2020

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho primeiramente ao professor Willian Oliveira e toda sua equipe da Etec Extensão Ceu Alto Alegre que até agora nos ajudou, dando ideias e muito conselhos no qual compartilhamos todas nossas dúvidas, agradecendo também a compreensão e a paciência até o presente momento.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus pelo dom da vida todos os nossos colegas de classe pelo incentivo ao professor Willian Oliveira pela paciência e por nos ajudar em todo esse processo a todos os professores da instituição pela força e pela paciência durante o desenvolvimento desse projeto agradecendo também aos nossos familiares pela compreensão e motivação.

EPÍGRAFE

*“Sonhos determinam o que você quer.
Ação determina o que você conquista.”*

Aldo Novak

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo falar sobre a cultura organizacional, que são diretrizes que as empresas usam para interagir com seus membros, seja com hábitos e crenças implantados através dos valores, atitudes e normas.

A cultura organizacional tem como objetivo verificar os erros da empresa para que facilite o processo de crescimento dos seus, apresentando políticas e leis da empresa ajudando no ambiente de trabalho. Assim os funcionários podem ter um melhor desenvolvimento no âmbito social e econômico da empresa.

Uma empresa que não tem uma boa cultura organizacional tende a ter algumas dificuldades, como selecionar funcionários adequados, ter uma estratégia padrão, desmotivação dos stakeholders e problemas na comunicação entre si.

Será abordado uma pesquisa de campo, no qual fizemos uma pesquisa com questionários para os funcionários e para o líder de uma empresa. Em seguida fizemos um gráficos abordando e comprovando as hipóteses.

ABSTRACT

This paper aims to talk about the organizational culture, which are guidelines that companies use to interact with their members, whether with habits and beliefs implanted through values, attitudes and norms.

Organizational culture aims to verify company mistakes so that it facilitates the growth process of its own, presenting company policies and laws helping in the work environment. Thus employees can have better development in the social and economic scope of the company.

A company that does not have the organizational culture has some difficulties, such as selecting suitable employees, having a standard strategy, demotivation of stakeholders and communication problems with each other.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
PROBLEMÁTICA	11
HIPÓTESE	11
OBJETIVO GERAL	12
Objetivos Específicos	12
JUSTIFICATIVA	12
CITAÇÃO	13
AS FASES DOS RECURSOS HUMANOS	20
CULTURA ORGANIZACIONAL	22
A IMPORTÂNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NAS EMPRESAS	26
QUAL A IMPORTÂNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL	26
TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL	27
OS PRINCIPAIS BENEFÍCIOS	27
O QUE A FALTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL PODE CAUSAR	28
A RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E INDÚSTRIA	29
ANÁLISE DE GRÁFICOS DOS COLABORADORES	31
ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO DO LIDER	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS BIBLOGRÁFICAS	45

INTRODUÇÃO

Em sentido geral, organização é a forma como se organiza um sistema, é o processo de reunir recursos físicos e humanos em essenciais à consecução dos objetivos de uma empresa, sendo assim toda organização tem seu nascimento, maturidade e um momento que se estabiliza e posteriormente decresce. Neste trabalho o fator principal estará na influência da cultura organizacional em estudo, no caso da empresa metalúrgica.

PROBLEMÁTICA

Como a Cultura Organizacional pode interferir no desenvolvimento das atividades da empresa?

HIPÓTESE

- Os funcionários devem conhecer a cultura da empresa para que haja um respeito para com ela;
- A cultura organizacional da empresa também deve se adequar às diferentes culturas que seus funcionários carregam, para que assim o desenvolvimento e a produtividade melhorem;
- O desenvolvimento da empresa se dá a partir dos funcionários, a cultura organizacional facilita para que os tais se sintam valorizados e acolhidos pela instituição.

OBJETIVO GERAL

Melhorar o desempenho dos funcionários seguindo a cultura da empresa.

Objetivos Específicos

- Analisar e solucionar os problemas dos funcionários com a empresa, para melhorar o ambiente de trabalho e obter um melhor desenvolvimento;
- Apresentar aos funcionários as leis e políticas da empresa, para um bom ambiente de trabalho e melhor desempenho;
- Mostrar aos funcionários que a empresa se importa com os tais, contudo a empresa preza pelo bem-estar de todos, e se preocupa com qualidade de vida no trabalho.

JUSTIFICATIVA

Essa pesquisa foi desenvolvida com o propósito de adquirir o conhecimento e melhorar na contribuição da empresa, analisando fatores relacionados como a sua longevidade organizacional. Sendo assim, este trabalho tem como intuito influenciar na cultura do ciclo de vida na empresa.

Porque não existe uma organização que não precisa de uma cultura de acordo com sua força e potencial, onde poderá ter aspectos significativos sobre o comportamento e atitudes de seus colaborador.

CITAÇÃO

Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), a temática cultura organizacional é relevante a todos que se interessam compreender o comportamento humano dentro das organizações, uma vez que os valores básicos compartilhados influenciam sobremaneira o modo como os membros sentem, pensam e agem. (SILVA, André Vasconcelos. 2017.p.06)

“Dada a influência dos estudos sobre a cultura, a antropologia contribuiu significativamente para os delineamentos iniciais em torno de cultura organizacional, conjuntamente com a Sociologia, a Administração e a Psicologia.” (SILVA, André Vasconcelos. 2017.p.08)

Cultura Organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu, ao aprender como lidar com seus problemas de adaptação externa e de integração, e que funcionam suficientemente bem para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas (Schein. 1985). (SILVA, André Vasconcelos. 2017.p.13)

“Um dos requisitos essenciais para entrar e sobreviver no moderno local de trabalho é ter habilidades apropriadas.” (FURTADO, Daiani. Artigo. 2020)

Comportamento organizacional é o estudo do comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, como se interage com as outras pessoas do mesmo convívio profissional e como a empresa se relaciona com estes colaboradores, sendo que o processo do trabalho administrativo, jamais pode ser entendido como conteúdo do mesmo. (FURTADO, Daiani. Artigo. 2020)

“Comportamento individual: retrata as reações inerentes ao indivíduo e suas condutas no contexto organizacional”

(FURTADO, Daiani. Artigo. 2020)

(...) chamado Fordismo, em que mais valia o produto e o consumo-, a produção passou a ter um caráter mais flexível, com atribuição de mais valor à produtividade e à competição. Esse processo mais flexível está presente no relacionamento entre administradores e trabalhadores, baseado na descentralização, na participação e na coordenação. (MARCHIORI, Marlene. 2020. p.53)

“A integração cultiva o bem-estar dos funcionários e encoraja a inovação, a abertura e a informalidade, que contribuem para que não haja o autoritarismo.”

(MARCHIORI, Marlene. 2020. p.117)

“Em um ambiente integrado, os indivíduos buscam clareza, consenso e consistência, e isso geralmente faz crescer o senso de lealdade, comprometimento e entusiasmo.”

(MARCHIORI, Marlene. 2020. p.117)

Como lembra Robbins (2003), a alta pressão em relação a produtividade das empresas, muitos funcionários acabam fazendo algumas coisas erradas, partindo para as atividades antiéticas, “favorecendo” a si mesmo e esquecendo de usar a ética. (ROBBINS, Stephen Paul. 2003. p.12)

Como lembra Robbins (2003), a organização formal vem dando resultados nas empresas, tanto no comportamento individual e quanto a de grupos, trazendo mais profissionalismo a todos. Evitando uma má comunicação, tendo uma boa tomada de decisão e um bom respeito entre si” (ROBBINS, Stephen Paul. 2003. p.14)

(...) o estresse no trabalho é reconhecido mundialmente como um dos principais fatores de redução da qualidade de vida no trabalho a ser enfrentado pelos trabalhadores e pelos gestores das organizações, de acordo com os documentos da

Organização Internacional do trabalho, atualizados desde a década de 1980. (Álvaro. 2008, p.17)

(...) o caráter destrutivo do estresse tem provocado uma série de problemas para as empresas: aumento do absenteísmo e da rotatividade, problemas relacionados a drogas e uso abusivo de álcool, baixo rendimento individual e dos grupos, insatisfação e menores índices de produção. (Álvaro. 2008, p.18)

“(...) faz parte do cotidiano das atividades de trabalho a convivência com os fatores de riscos e estressores ocupacionais, diferenciando-se, muitas vezes, em função de sua frequência e intensidade.” (Álvaro.2008.p17)

“Cada um traz uma visão muito subjetivo para o trabalho a cada dia, e é importante compreender as diferenças.”.

(STEPHEN. 2005, p.24)

“Uma vez que as organizações existem para atingir objetivos, alguém precisa definir estes objetivos e as possíveis formas de alcançá-los.”.

(STEPHEN. 2005, p.25)

“Habilidades humanas a capacidade de trabalhar com outras pessoas, compreendendo-as e motivando-as, tanto individualmente como em grupos, define as habilidades humanas.”.

(STEPHEN. 2005, p.28)

“O estudo do comportamento organizacional é uma ciência aplicada em que se apoia na contribuição de diversas outras disciplinas comportamentais”.

(STEPHEN. 2004, p.3)

“A capacidade de explicar, prever e controlar o comportamento Organizacional nunca foi tão importante para os administradores. Um exame rápido das enormes mudanças que estão ocorrendo nas organizações confirma essa constatação.”.

(STEPHEN. 2004, p.6)

Segundo “um dos desafios mais importantes e abrangentes enfrentados pelas Organizações hoje em dia é a adaptação a pessoas que são diferentes entre si.”.

(STEPHEN. 2004, p.8)

Com o tempo, os estudiosos da administração desenvolveram melhor entendimento do papel dos grupos sobre o comportamento individuais, aprofundaram seu conhecimento das relações da hierarquia, influência, autoridade e poder.
(MARLENE. 2010. p.17)

“A análise da cultura e da comunicação colabora para o entendimento das Organizações como entidade assim como processo de desenvolvimento.”.

(MARLENE. 2010, p.19)

“numa perspectiva distinta, podemos entender a cultura como sistema de significações que é produzido no âmbito das práticas sociais através das interações comunicativas entre os indivíduos.”.

(MARLENE. 2010, p.25)

“O clima afeta o comportamento das pessoas e conseqüentemente compromete o desempenho das organizações. Quando a empresa tem um clima favorável, os empregados se mobilizam para alcançar os objetivos organizacionais. Quando esse clima não é bom, geralmente falta cooperação por parte dos empregados e com conseqüência, os projetos que dependem do seu envolvimento acabam fracassando. O clima tem que ser bom

para que as pessoas queiram cooperar.” (LUZ, Ricardo.1999. p.94).

“Vários fatores afetam o clima de uma empresa. Entre outros podemos mencionar: os salários e benefícios, as instalações, a relação chefe x subordinado, o padrão disciplinar, a estrutura organizacional, os recursos disponíveis, a cultura da organização etc.” (LUZ, Ricardo.1999. p.94).

(...) o papel do chefe é fundamental na satisfação da equipe de trabalho. Muitas vezes ele não pode conseguir aumentar os salários, em função da política da empresa, mas se quiser, poderá criar e manter um clima de trabalho descontraído, informal, com espaço para a participação e para novas ideias. (LUZ, Ricardo.1999. p.97)

Recompensar mais do que punir. Embora a maioria das organizações esteja suficientemente focada em recompensas extrínsecas, como a remuneração e as promoções, elas frequentemente esquecem do poder das recompensas menores (e mais baratas), como o elogio. (ROBBINS, Stephen Paul. 2011. p.516)

“(...) uma cultura organizacional positiva não enfatiza apenas a eficácia organizacional, mas o crescimento individual também” (ROBBINS, Stephen Paul. 2011. p.516)

A cultura positiva é uma panaceia? Mesmo que algumas empresas como a Natura, a Petrobras e a Nestlé tenham abraçado aspectos de uma cultura organizacional positiva, ela é uma área nova o suficiente para causar incerteza sobre como e quando funciona melhor. (ROBBINS, Stephen Paul. 2011. p.517)

Segundo Brum (2003) além dos funcionários, a empresa também precisa estar preparada para receber críticas, elogios, e entender que nem sempre, por mais que os funcionários estejam sempre presentes e a realizar as atividades corretamente, quer dizer que estão satisfeitos, portanto, é necessário que a organização se prepare para qualquer tipo de efeito que a pesquisa pode gerar e esteja apta a mudanças para melhores resultados internos. (SEGATTO, Marília Bugnotto. 2017.)

Entende-se então que a liderança como grande influência no dia – a – dia de um colaborador, é importante que o gestor busque sempre uma boa relação com os funcionários, saber delegar de forma correta as atividades de todos que estão sob a gestão para satisfação de todos. (SEGATTO, Marília Bugnotto. 2017)

Pode-se concluir então, que o estudo de clima pode ser um excelente instrumento de feedback e de intervenção organizacional, traz contribuições valiosas para o conhecimento e o manejo do funcionamento das organizações e dos colaboradores. (SEGATTO, Marília Bugnotto. 2017)

(...) o clima organizacional é considerado um conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamentos existentes em uma organização, que retrata o grau de satisfação das pessoas no trabalho. É o reflexo do estado de espírito ou do ânimo das pessoas em um determinado período. (LUZ, Ricardo Silveira. 1996)

A pesquisa de clima organizacional busca identificar e avaliar as atitudes e os padrões de comportamento, com vistas a orientar políticas de ação e correção de problemas no relacionamento e no plano motivacional dos integrantes da organização. (LUZ, Ricardo Silveira. 1996)

O clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação da moral interna. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades. (CHIAVENATO. 1994. p.53)

“Segundo Chiavenato , comportamento organizacional representa uma área do conhecimento humano extremamente sensível a certas características que existem nas organizações e no seu ambiente. “

(CHIAVENATO. 1994)

“A expectativa pessoal dos profissionais é que, se as empresas esperam qualidade nos produtos e serviços por elas oferecidos, ações de qualidade de vida devem ser incorporadas definitivamente no cotidiano das empresas”

(CONTE, 2003)

“A importância da qualidade de vida do trabalho, reside simplesmente no fato de que passamos no ambiente de trabalho mais de 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos de nossas vidas”

(CONTE, 2003).

AS FASES DOS RECURSOS HUMANOS

- 1. Administração de RH (1900 a 1950):** Na primeira era dos Recursos Humanos, se tinha a ligação direta com a atividades da Administração, como admissão, demissão e gestão de pessoal. A Administração do RH está voltada à criação das políticas sociais da empresa. A primeira era dos Recursos Humanos, tinha muito as características e estilo do departamento de pessoal, e tinha pouco contato com as etapas de jornadas dos trabalhadores, era um simples setor, que não tinha um grande papel nas áreas de negócios das empresas. Naquela época meados do século 20, no qual seu nome era chamado de “Relações Industriais”, devido a Revolução Industrial, aos poucos era nítido que o RH teria sim, um grande papel no desenvolvimento dos funcionários das empresas, juntamente com o crescimento da empresa.
- 2. Práticas de RH (1950 a 1990):** No decorrer dos anos os Recursos Humanos foi crescendo. Foi ganhando um papel importante aos poucos, nas atividades em contato com os trabalhadores, integração dos funcionários, treinamento e desenvolvimento de lideranças, era umas das atividades que estavam começando a entrar em vigor na área do RH no qual aliava a cultura organizacional da empresa com as pessoas. Percebeu-se que o treinamento era fundamental para se ter melhores resultados, foi uma “descoberta” que poucos colocavam em prática, e que aos poucos foi virando padrão entre as empresas. O recrutamento e seleção tem uma importância direta com o RH, pois com ela era possível escolher os candidatos que se simpatizavam com a empresa, que se simpatizavam com a cultura organizacional da empresa. É evidente que o processo de recrutamento e seleção era importante para se ter um bom desempenho, usando as melhores pessoas selecionadas, e enaltecendo o grande papel dos Recursos Humanos.
- 3. O RH estratégico (1990 a 2020):** Na terceira era do RH, começa-se a ver a importância dela para a estratégia da empresa. Para o RH estratégico

as pessoas não serão um obstáculo, mas sim um recurso, ou seja, um meio de usar a Gestão de Pessoas e os negócios das empresas para um único fim, o sucesso da empresa. É importante que o RH esteja integrado tanto com as metas da empresa como na sustentabilidade de seus funcionários. O RH estratégico tem como objetivo alinhar os interesses da empresa com o dos colaboradores, através de metas e bonificações, incentivar vários interesses a fazer um só resultado, que é o crescimento da empresa. Uma forma de obter o sucesso nessas estratégias, será através dos treinamentos de forma que o integre ao grupo e que seja mais confortável para si. Aperfeiçoar o crescimento individual do funcionário é muito importante, pois se o funcionário cresce, automaticamente a empresa está se aproveitando disso, pois é nítido o desenvolvimento individual influenciar o desempenho do grupo, umas das formas é dar metas e treinar seus funcionários.

- 4. RH de fora para dentro:** Com o crescimento das tecnologias e da alta tendência das indústrias 4.0, o RH tem e deve se adaptar a isso. A indústria 4.0 nada mais é do que a união dos sistemas físicos com os digitais, ele vem pra acompanhar os trabalhos das pessoas, com ele pode-se produzir mais e com um tempo de produção menor, ou seja, a tecnologia possibilita fazer mais em menos tempo e com mais qualidade do que se fosse com a mão de obra humana. É nítido que a indústria 4.0 vai de alguma afetar o setor do RH, pois muitas coisas que os humanos poderiam fazer, não será preciso e o que se deve fazer é se adaptar ao novo mundo, logo a concorrência por uma vaga de emprego será mais acirrada, quem estiver mais especializado, terá a vaga. Para o “mundo” atual, sem dúvidas, que o RH 4.0, será uma boa revolução e trará muitos benefícios para as empresas.

- 5. RH na Era Exponencial:** A era exponencial se trata do RH do futuro e tem suas características com indústria 4.0, pois as duas se trata da Quarta Revolução. Assim como a tecnologia, os humanos estão evoluindo a novas atividades. A inovação é uma característica muito importante para o crescimento das organizações, pois o futuro não será de empregos e

sim de oportunidades, e as terão que estar adaptadas a isso, cada vez mais os Recursos Humanos estará presente nas estratégias das empresas, e não apenas nas atividades básicas como antigamente.

CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional, é responsável pelo interesse das pessoas de uma organização a entender o que acontece lá dentro, ou seja, o que eles fazem, o que eles acreditam, o que eles seguem. Sobre tudo isso impulsa os colaboradores a seguir e acreditar em um só padrão, e isso define a cultura organizacional da empresa.

A antropologia que é a evolução de algo, nesse modo a evolução das culturas das empresas, vem tendo transformações significativas no qual vem crescendo em conjunto com outras áreas, como a do estudo da organização que é a Sociologia, a Psicologia que é responsável em estudar a mente das pessoas de uma organização e a Administração.

Cada empresa ou organização tem sua própria cultura, seja ela boa ou ruim, não existe uma empresa que não tenha cultura. Cultura Organizacional é algo que a organização desenvolveu ao decorrer das suas atividades, aos poucos já se dá para identificar isso. Quando a cultura da empresa flui bem ela pode ser ensinada para os novos colaboradores de forma fácil, ensinando o que a empresa seguiu e que tudo o que a empresa quer, vai depender dele e de seus colegas.

É importante nos dias de hoje as pessoas terem habilidades específicas, para uma área, ou seja, ser melhor em uma atividade, ter melhor desenvolvimento em uma parte do seu trabalho e se especializar por exemplo. Para ser melhor em algo, será através de cursos e treinamentos em uma área de preferência.

O comportamento organizacional é responsável em analisar as atitudes dos funcionários de uma suposta empresa, que verifica a interação dos colaboradores entre si e como suas atitudes pode interferir ou ajudar o desenvolvimento da empresa que ele trabalha. O comportamento organizacional trabalha junto com a cultura organizacional.

O comportamento individual é algo único, nenhum indivíduo ou colega de trabalho pode ter a mesma habilidade, atitude e desempenho igual ao outro. Porém uma atitude pode interferir no desenvolvimento do trabalho, da empresa, pois quando se tem um trabalho em grupo independente de quem fizer o resultado vai ser único, seja o resultado bom ou ruim.

O bom resultado na produção e bom produto vem dando sucesso, graças a competição entre os funcionários, e uma boa produção tende a ter um bom consumo, e uma forma de avaliar seu produto sempre será através dos clientes, se a venda tiver boa a avaliação será produtiva. Outra boa forma de aumentar o bom desempenho será através de um bom relacionamento entre funcionários e a chefia.

Uma boa forma de ter uma cultura flexível é integrar seus funcionários, pois com ela se pode mostrar o que a empresa seguiu, tanto os funcionários como os chefes. A informalidade abre caminhos para a liberdade, e com ela todos se sentem iguais, sem o autoritarismo.

Em uma empresa com um bom relacionamento entre si, tende a ter melhor resultados de todos. A integração é importante nesse fator, pois com ela a empresa cresce, tanto financeiramente como mentalmente, gerando mais pontos positivos do que negativos.

Atividades antiéticas, podem ser um grande problema para as empresas. A alta demanda, pressão e a falta de confiança própria pode ser o inimigo do funcionário e da ética, optando por ir em uma opção fácil, mas que danifica sua ética e moral.

A informalidade é uma inimiga da formalidade, pois uma empresa formal trabalha mais séria, com um trabalho mais sério, tende a ter melhores resultados e se aproximar da perfeição. Suponhamos que seja uma empresa industrial, ela exige concentração dos operadores de máquinas, e qualquer erro por conta da informalidade, seja por brincadeiras ou coisa do tipo, pode ser fatal. Optar por um trabalho sério seria uma opção melhor.

Um dos fatores que chama nossa atenção nesse livro é que ele diz que todo esforço físico pode trazer estresse, é uma qualidade de vida ruim nas vidas desses trabalhadores, por conta de trabalharem muito sendo assim passando estresse no lugar onde o indivíduo trabalha. E pode trazer um baixo rendimento é que pode acabar trazendo a empresa a ter um problema até ainda maior.

O valor dos funcionários dentro de uma empresa é gigantesco, além de ele trazer lucro para uma empresa, ele deve se sentir bem ao lado de seus colegas, chefe etc. Cada funcionário traz uma visão diferente dentro de uma empresa e compreendendo as diferenças a cada dia trabalhado é uma coisa que nos chama a atenção são as habilidades que cada funcionário tem dentro de seu conhecimento é isso que pode ser em grupos (trabalho em equipe) e individualmente.

Nos dias de hoje existem uma ciência que estuda o comportamento organizacional fundamentais para a empresa, antes para os administradores nunca foi tão importante. E hoje em dia um dos fatores mais difíceis para as empresas no dias de hoje são a adaptação de pessoas entre si, por pessoas ou pela própria empresa, muitas vezes alguns funcionários estão usando comportamento de uma empresa e acaba trazendo para outra empresa, sendo assim traz um comportamento que precisa ser estudados para que ele se adapte ao seu novo trabalho.

A comunicação é importante dentro de uma empresa, entendendo como os funcionários se sentem dentro dela, é uma coisa que pode fazer com que o funcionário se sinta bem, é tendo interação, palestras e coisas que fazem ele se sentir bem e dando ânimo de poder ir trabalhar em um lugar de trabalho. E com o tempo descobriram que a comunicação é tão importante para fazer com que sua produtividade dentro da empresa pode trazer a empresa em um lugar muito alto, sendo assim a empresa se sente bem e seus funcionários se sintam melhor ainda, não só o benefícios mas sim a valorização de seus funcionários.

Um péssimo clima organizacional pode arruinar o desempenho da empresa, fazendo com que vários fatores atrapalhem o processo. A empresa que tem um clima bom, costuma ter melhores frutos, como, mais comprometimento com o trabalho, uma boa comunicação, redução do absenteísmo e costuma ter uma melhoria frequentemente no ambiente de trabalho.

Já a empresa que tem um clima organizacional ruim costuma afetar vários problemas em diversos “lugares” da empresa. Um problema bem evidente é o relacionamento entre chefe e subordinado, isso pode afetar na produção e causar um indisciplinas por parte do subordinado.

O chefe tem como parte importante para o sucesso do clima organizacional, por que é ele que vai ditar as regras e motivar o clima da empresa, de formal as vezes, abrir espaços para escutar e se comunicar muito com seus funcionários. Algumas empresas adotam como forma de recompensar seus funcionários, através de elogios e cumprimentos. Talvez esse tipo de recompensa pode dar mais certo do uma gratificação em dinheiro ou promoções. Atitudes simples como essas podem dar resultados gigantes, pois querendo ou não um elogio alegra qualquer funcionário de uma organização.

Ter uma boa cultura organizacional revela vários benefícios, mas esses benefícios serão tanto grupais como individual. O crescimento do grupo, da empresa, desenvolve cada vez mais a as habilidades de apenas um funcionário, pois todo funcionário é uma peça importante para uma organização, ou seja, se a empresa cresce, obviamente o funcionário também cresce.

O feedback reverso pode ser uma boa forma da empresa mudar suas atitudes negativas, os funcionários poderiam ficar a vontade para dar suas opiniões e falar o que pode melhora, comunicação é tudo. Estudar o clima onde se trabalha é uma boa opção para se avaliar o que está certo, e o que está errado.

A boa relação entre funcionário e chefe, pode influenciar nas tomadas de decisões de seus funcionários, acarretando o sucesso e bom desempenho individual, satisfazendo não só o chefe, mas a si mesmo. O clima organizacional é de suma importância na obtenção de um bom nível de motivação entre seus colaboradores. Além disso, é necessário estar atento ao cultivo de um clima propício para o desenvolvimento de boas relações que promovam comunicação, qualidade e produtividade.

O clima organizacional pode ser classificado como alto e baixo. Alto quando há elevada motivação entre os participantes, proporcionando relações de satisfação, de animação, de interesse e colaboração entre os seus participantes. Baixo, quando há baixa motivação entre os membros por frustrações ou barreiras à satisfação das necessidades individuais. Entre esses dois níveis existe o clima neutro, que é o ponto intermediário, ou seja, é indefinido. Com isso, o clima organizacional representa o ambiente interno existente entre os membros da organização e está intimamente relacionado com o grau de motivação existente.

O entendimento que se deve ter quando a preocupação está em tornar uma organização eficaz e produtivamente eficiente deve levar em consideração a preocupação com as pessoas no seu ambiente de trabalho. Não se pode deixar de lado as questões relacionadas a elas. Pois, como as organizações traçam suas metas e objetivos e se esforçam por atingi-los, as pessoas que as integram também são possuidoras de objetivos (mensuráveis ou não) e almejam conquistá-los. Procurar traçar um alinhamento dessas duas vertentes: (objetivos organizacionais/objetivos pessoais), constitui-se peça fundamental para o êxito dos negócios. Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais, realmente passamos a maior parte do tempo no trabalho, do que na própria residência, então é muito importante que a ofereça uma boa qualidade de trabalho, para ter uma boa qualidade de vida.

A IMPORTÂNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NAS EMPRESAS

A cultura organizacional é totalmente importante para as corporações e para o mercado, uma boa cultura organizacional pode trazer grandes conquistas para empresa, pode torná-la cada vez mais prospera e respeitada em seu segmento.

Cultura organizacional pode ser definido como um conjunto de crenças e valores que dão vida a uma organização, de forma simplificada é a forma como as coisas são feitas dentro da empresa.

QUAL A IMPORTÂNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Com a cultura organizacional podemos dar alma ao negócio, com as crenças e valores podemos construir uma imagem positiva e sólida, assim podemos juntar forças para alcançar os objetivos.

Todos os profissionais da corporação fazem parte desse processo, a cultura organizacional influencia nos resultados internos, por isso é importante ter uma

ambiente harmônico para conseguir bons resultados, a cultura organizacional é moldada todos os dias conforme o dia a dia da corporação, a forma como os profissionais trabalham e se relacionam é de extrema importância, sendo assim tornar muito mais fácil conseguir resultados positivos, portanto é importante que equipe entenda os valores internos.

TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Geralmente a cultura de uma empresa surge a partir dos objetivos e valores do fundador, os objetivos e valores podem mudar ao longo do tempo para se adequar aos negócios e ao mercado.

Exemplos:

Cultura de poder a cultura de poder pode ficar concentrada no dono que é voltado para os resultados.

Cultura de papéis a empresa é segue as regras e tem cargos e funções definidas, sendo assim cada profissional tem um papel importante na companhia.

Cultura de pessoas o capital humano é colocado em primeiro lugar, as companhias entendem que os colaboradores precisam ser incentivados e valorizados.

OS PRINCIPAIS BENEFÍCIOS

A cultura organizacional pode moldar a forma como os funcionários pensam e agem e reagem dentro da empresa, com uma cultura eficiente o empreendimento pode colher muitos benefícios. Como:

- O aumento da produtividade da corporação;
- Maior comprometimento com os resultados desejados;
- Maior compromisso com os valores da companhia;
- Melhoria no clima organizacional;
- Diferenciação da empresa no mercado;

- Alinhamento de toda a liderança;
- Maior objetividade nas ações estratégicas;
- Melhoria no atendimento aos clientes

A cultura organizacional impacta no dia a dia da empresa, também tem impacto na formação de equipe como na retenção de talentos, ao promover uma cultura organizacional forte e consolidada entre os funcionários, um aspecto importante que a empresa adquire é o sentimento de pertencimento e o famoso “vestir a camisa”. Ou seja, a equipe se sente mais satisfeita e feliz no ambiente de trabalho, proporcionando, assim, muitas vantagens e resultados. Esses fatores contribuem para manter profissionais qualificados e alinhados com a cultura e com os objetivos da organização

O QUE A FALTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL PODE CAUSAR

Quando uma empresa não tem uma cultura organizacional definida, sem os objetivos, missão e valores e que não se direciona aos colaboradores pode gerar um impacto negativo no ambiente corporativo e assim se torna um obstáculo para o crescimento do negócio.

O ambiente de trabalho é de extrema importância, um ambiente negativo pode gerar uma série de problemas como competição desleal entre os funcionários, fofoca, gestores atuando como chefes no lugar de líderes etc. Esses fatores resultam em equipes desmotivadas, estressadas e pouco produtiva.

A RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E INDÚSTRIA

- Cultura Organizacional é um conjunto de crenças e valores que determinam a forma que seus colaboradores trabalham, como eles agem ou como eles pensam. Para poder mostrar seu valor não basta somente postar alguma coisa, e sim viver a cada momento de seu dia a dia, começando pela liderança. Para a melhoria de uma empresa treinamentos, são fundamentais para o crescimento de uma empresa, e a liderança é focada nesse requisito para poder ver o funcionamento e crescimento de seus colaboradores.

- Se fossemos parar para pensar para poder implantar a cultura organizacional dentro de uma empresa, um treinamento seria eficaz para essa questão e através de sua liderança, que são dois pilares que são a criação de uma melhoria para a implantação da cultura organizacional nas empresas. E nisso por conta da liderança, nesse processo a implantação deve acontecer de cima para baixo, assim como chamamos de top down, ou seja, para buscar mais influência dirigida e positiva no ambiente de trabalho. As indústrias que se mantêm competitivas são aquelas que investem, em diversificação e diferenciação, inovando em seus processos produtivos e em seus produtos.

- O estudo da cultura de uma organização se faz importante quando se procura entender a sua dinâmica interna, o que sustenta a sua posição de competitividade. E para entendermos a cultura organizacional é necessário investigar alguns elementos visíveis e outros que, em muitos casos, são visibilizados, mas que podem contribuir para que a organização consiga estabelecer a atitude inovadora como algo inerente ao negócio.

- Fazem parte da cultura organizacional também símbolos, cerimônias, mitos, ritos, a arquitetura, o layout, os modelos de comportamentos visíveis e invisíveis, a maneira que as pessoas se vestem, a natureza das relações e das comunicações, o modelo de gestão, os estilos de liderança entre outros. E todos esses elementos pretendem comunicar os valores e as crenças da organização e de seus empregados.

- As funções da cultura organizacional são dar coesão e identificar seus colaboradores sendo o elemento importante e fundamental nas buscas de

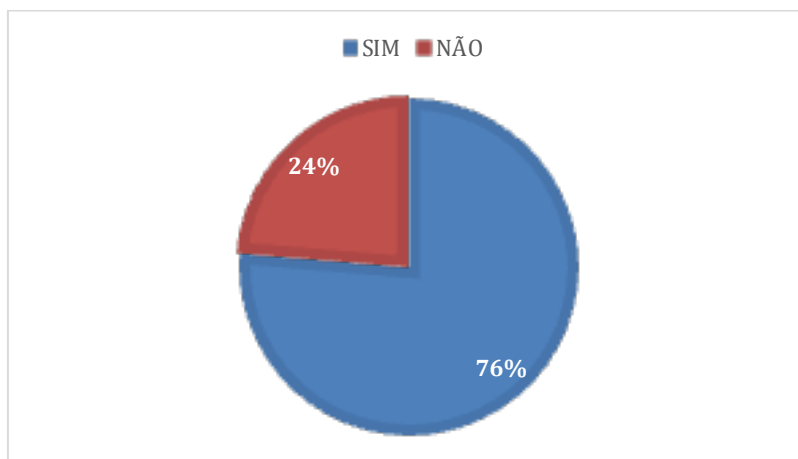
resultados organizacionais. Como a cultura organizacional configura-se como um elemento norteador para a solução de problemas do grupo ou da empresa, a redução de ansiedades, a conformação de condutas e a diminuição de diferenças e conflitos.

- Como foi dito a cultura organizacional orienta maneiras de pensar e viver a organização, já que são práticas aprendidas pelo grupo e incorporadas como formas de resolver problemas nos grupos. Portanto, estabelecer mecanismos constante de participação e apoio a novas ideias é a ampliação do conhecimento é função primordial do gestor que pretende manter uma organização permeável a inovação.

ANÁLISE DE GRÁFICOS DOS COLABORADORES

1. Gráfico

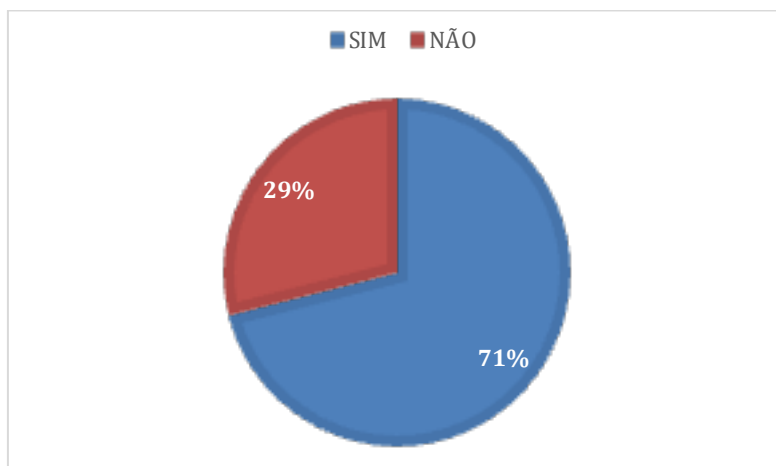
Foi realizado a pesquisa com 38 funcionários para confirmar que o desenvolvimento da empresa se dá a partir da cultura organizacional dos funcionários. Com esta pesquisa confirmamos que a grande maioria dos funcionários tem a cultura organizacional semelhante com a da empresa.



Na pesquisa verificamos que 76% dos colaboradores tem os valores culturais semelhantes aos da empresa. Os 24% disseram que seus valores culturais não estão alinhados com os da empresa.

2. Gráfico

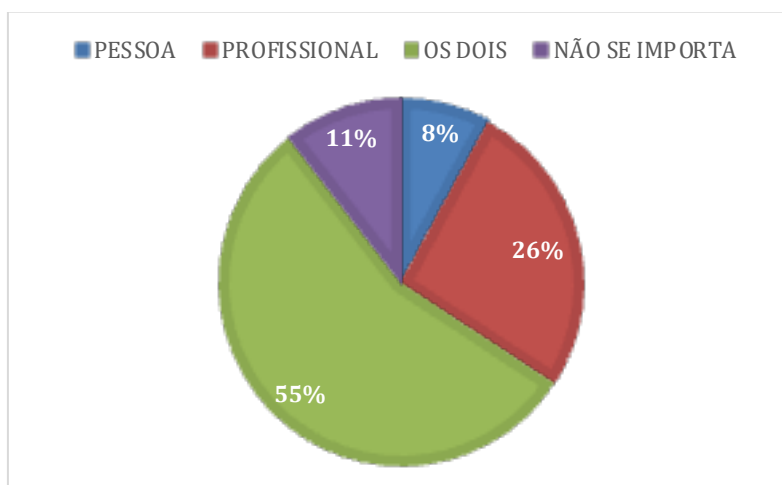
Foi realizado a pesquisa com 38 funcionários, e confirmamos que é importante o funcionário conhecer a cultura organizacional da empresa.



Foi observado que 71% dos colaboradores da empresa conhecem a cultura organizacional da empresa. Também foi observado que 29% dos entrevistados não conhecem a cultura organizacional da empresa.

3. Gráfico

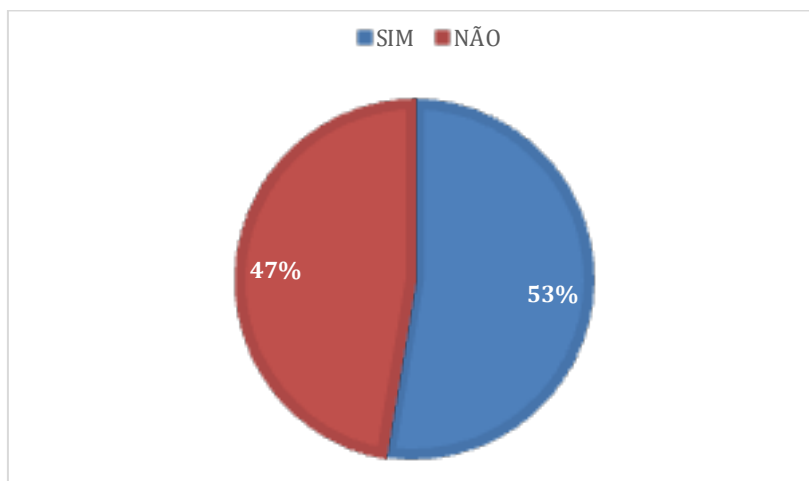
O papel do gestor é fundamental para o crescimento da organização, uma boa relação entre gestores e funcionários é de extrema importância, isso pode interferir na produtividade, criatividade, satisfação e motivação, cabe ao líder estabelecer a relação de confiança dos seus colaboradores.



Essa pesquisa relacionada a importância dos gestores com os funcionários mostrou que 55% dos funcionários responderam que seus gestores se importa tanto com o seu lado pessoal quanto profissional, já 26% funcionários responderam que o seus gestores se importa somente com o seus lado profissional, 11% dos funcionários responderam que seus gestores não se importa com o pessoal nem profissional, apenas 8% funcionários responderam que seus gestores se preocupa com o seu lado pessoal.

4. Gráfico.

O feedback é muito importante para o crescimento da empresa e para o colaborador, é um excelente estímulo para os colaboradores buscarem crescimento pessoal e profissional.

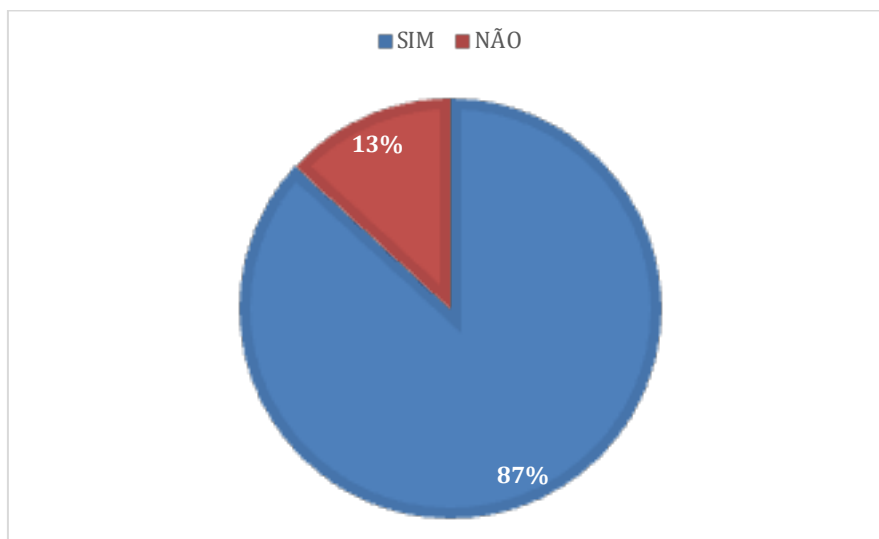


O feedback faz com que os funcionários enxerquem os seus pontos positivos e os pontos que precisam ser melhorados.

Essa pesquisa relacionada ao feedback mostrou que 53% funcionários receberam feedback esse mês e 47% funcionários não receberam feedback.

5. Gráfico.

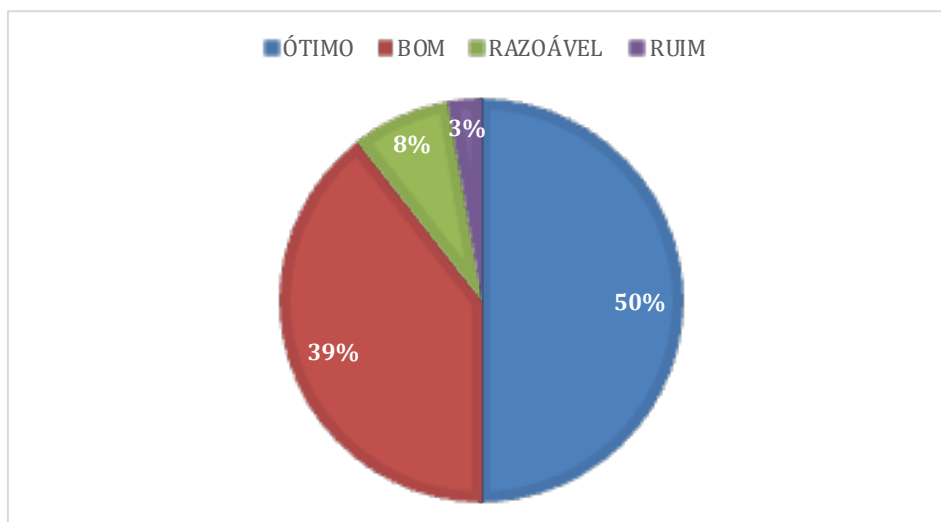
Fizemos essa pesquisa com 38 funcionários da empresa e percebemos que a grande maioria tem total liberdade para fazer suas atividades do modo que preferem.



Assim, 87% dos funcionários responderam sim, eles têm total liberdade para fazer suas atividades de forma mais confortável possível, com isso comprovamos que assim os funcionários se sentem mais acolhidos e valorizados pela empresa. Já 13% responderam que não, pois não tem tanta liberdade nas horas de suas atividades, assim não conseguem se adaptar e nem se desenvolver para uma melhor produtividade.

6. Gráfico.

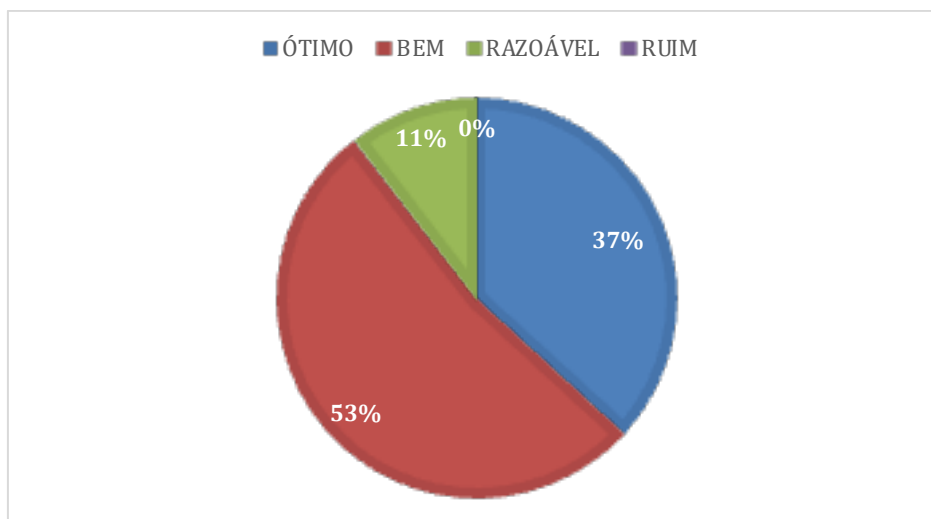
Fizemos essa pesquisa com 38 funcionários da empresa e tivemos a conclusão de que a empresa tem um bom relacionamento entre si.



Observamos que 50% dos funcionários responderam quem tem um bom relacionamento com seus colegas de trabalho, assim a harmonia do ambiente melhora e o respeito também. 39% responderam bom. 9% responderam razoável. 3% responderam ruim.

7. Gráfico.

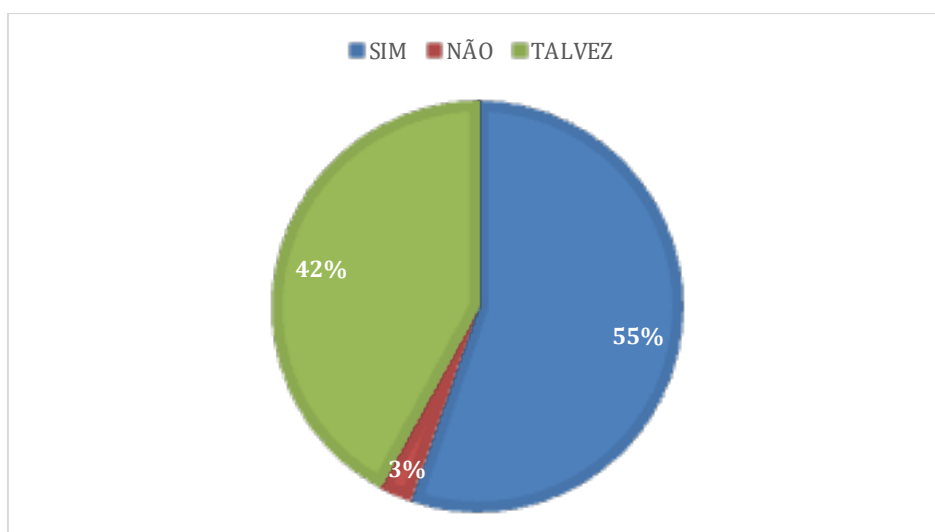
Foi realizado uma pesquisa com 38 funcionários perguntando como ele se sente se adaptando com as culturas que a empresa carrega e que ele irá carregar futuramente, abaixo confirmamos como seus funcionários se sentem nessa empresa referente a cultura organizacional carregada de uma empresa que já trabalhou e que está trabalhando.



37% funcionários se sentem perfeitamente ótimos se adaptando com as culturas diferentes que a empresa carrega, assim como a empresa se sente perfeitamente que seu funcionário se sinta bem além de ajudar ambas as partes, para que a produtividade de sua empresa melhore e se desenvolvem. Já 53% funcionários se sentiram bem se adaptando com a cultura de sua empresa que trabalha. No entanto 11% dos funcionários se sentem razoável em se adaptar com a cultura de sua empresa lembrando que seus funcionários devem conhecer a cultura da empresa para que assim possam ter respeito para com elas. E 0% dos funcionários não se sentem ruins se adaptando a cultura.

8. Gráfico.

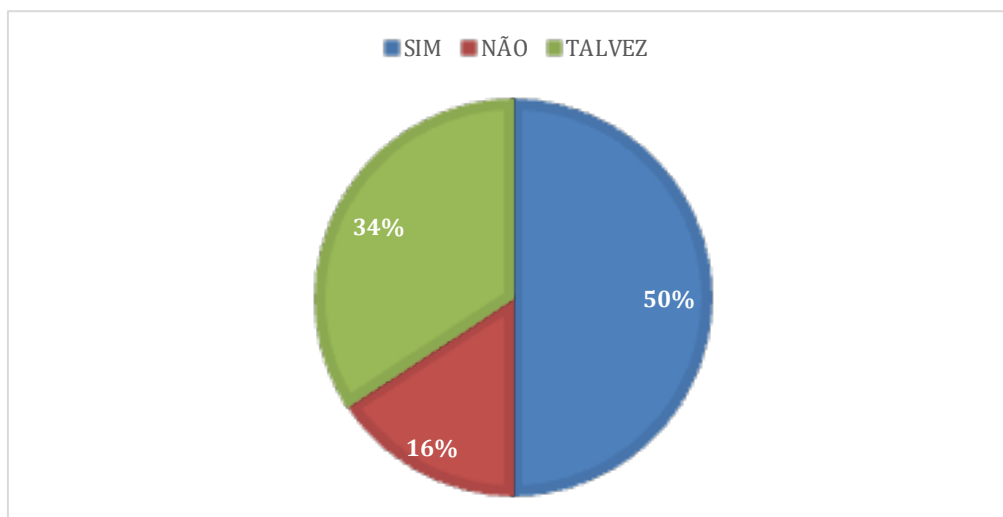
Foi realizado uma pesquisa com 38 funcionários analisando como eles se sentem se adaptando com a cultura que carregou e que irá carregar em sua atual empresa, perguntando se eles se sentem beneficiários em carregar a cultura organizacional da empresa em que ele trabalha atualmente, fazendo assim um gráfico explicando e comprovando o comportamento que seus funcionários se encontram.



55% funcionários da empresa disseram que sim, que se adaptar com culturas diferentes que empresa carrega e que o seu funcionário carregou é uma coisa que beneficia sim, no entanto o desenvolvimento da empresa se dá a partir de seus funcionários porque a cultura organizacional facilita para que ambos se sintam valorizados dentro da empresa e até acolhidos pela instituição. Já 3% dos funcionários disse que não beneficia em nada se adaptar com as culturas que ele carregou e que irá carregar e seus funcionários devem conhecer a cultura organizacional que a empresa carrega para que ele se sinta acolhido e se sinta valorizado dentro da empresa. No entanto 42% funcionários disseram que talvez ele se beneficie em carregar culturas diferentes da empresa que trabalhou e que trabalha e para seu desenvolvimento fluir a empresa deve se adequar as culturas de seu funcionário para que a sua produção aumente ainda mais e mais.

9. Gráfico.

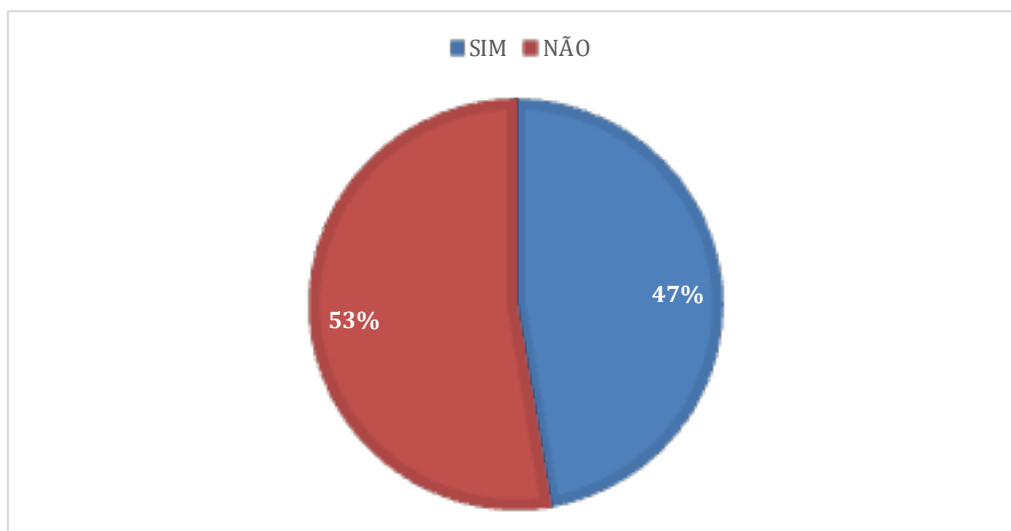
Fizemos essa pesquisa e confirmamos que as empresas devem se adaptar a cultura dos seus funcionários para que assim tenha um melhor resultado.



50% dos funcionários responderam que sim, pois acreditam que a empresa deve se adaptar com as diferenças culturais que as pessoas carregam assim aumentando e melhorando a produtividade dentro da empresa. 16% dos funcionários responderam que não pois não acreditam que a empresa deve se adaptar com as culturas que as pessoas carregam individualmente como ser humano, assim automaticamente afetando a produtividade dos funcionários. E 34% disseram que talvez.

10. Gráfico.

Observamos que há uma média maior de funcionários que não costumam ter a mesma atitude de casa na empresa.



53% dos funcionários responderam que não pois não costumam ter as mesmas atitudes de casa na empresa, 47% dos funcionários responderam que sim que costumam ter as mesmas atitudes nas duas ocasiões.

ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO DO LÍDER

Um bom clima organizacional tende a ter bons resultados. Colaboradores felizes claramente fazem seu serviço melhor e foi isso que o líder da empresa pesquisada falou. Como a área da empresa se encaixa no terceiro setor que é a prestação de serviços, reflete desta forma, é uma empresa justa e imparcial buscando sempre um melhor serviço para seus clientes, perguntamos qual seria o tempo de adaptação dos funcionários da empresa, e fomos respondidos que vai de cada funcionário é algo único, não tem um tempo definido.

O líder afirma que na sua empresa, não tem nenhum tipo de desavenças entre seus funcionários, então podemos dizer que isso reflete no clima organizacional que é um conjunto de percepções e sentimentos que os profissionais têm em relação ao trabalho. Ele é fundamental para a produtividade e a manutenção da qualidade dos processos. Como também positivamente seus colaboradores se adapta a cultura organizacional da empresa, assim gera respeito de ambas partes.

Acredita-se que a empresa tem oportunidades de receber outros tipos de conhecimento, tudo é uma questão de aprendizado, conhecer outros tipos de culturas pode estabelecer diferentes atitudes e fazer com que a empresa tome diversos tipos de decisões, incluindo o conhecimento que ela terá.

Fazer um treinamento, fazer uma palestra, fazer com que seus funcionários se sintam bem, é algo que pode-se dizer excelente, no qual se quer ver os funcionários bem e felizes, eles passam mais do que a metade do seu tempo dentro de uma empresa, e fazer com que os colaboradores se adaptem a empresa, será uma grande vantagem para que as questões de produtividades e serviços aumentem. Treinar eles para que se sintam bem é uma vantagem ainda melhor, além de terem um conhecimento a mais dentro da empresa.

Cada funcionário tem e carrega uma cultura, com essa questão podemos afirmaram que a cultura de cada funcionário simpatiza com a cultura organizacional da empresa. A empresa não tem uma forma de fazer com que os funcionários se adaptem com as pessoas que tem uma cultura diferente, pois os seus funcionários contratados são pessoas juntas e honestas, sendo assim os funcionários respeita as diversidades.

O líder afirma que uma boa comunicação é essencial para melhorar o diálogo entre os funcionários e as relações interpessoais, assim se conhecendo melhor e aprendendo com outro e abertamente passando a conhecer diversidades de culturas que os colegas de equipes carregam.

Como a empresa carrega sua própria cultura, os funcionários individualmente também, é de extrema importância que as amplas partes conheçam as diferentes culturas para que as duas culturas sejam respeitadas, fazendo que a produtividade da empresa aumento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento desse estudo possibilitou ver a importância da cultura organizacional nas empresas, podendo ser capazes de influenciar os resultados da empresa e no desenvolvimento de seus funcionários. A cultura organizacional é um dos principais fatores para se adquirir o sucesso profissional, tais que se a cultura organizacional for efetiva para o funcionário automaticamente será efetiva para a empresa, sempre pensando no todo.

Para ter uma boa cultura organizacional precisasse de planos, para que com isso possa melhorar o desempenho de seus funcionários, seja através da comunicação entre chefe e funcionários, dinâmicas e mostrar a importância da empresa para a vida dele.

Uma empresa que tem uma boa prática na cultura organizacional tende a ter bons resultados, um ambiente de trabalho bom e mais produtivo e ter funcionários fidelizados com a ideia de que ele é importante para a empresa, e tudo isso é importante para vida útil da empresa e de seus colaboradores.

Concluimos que os Recursos Humanos tiveram cinco eras, a primeira era que o RH não tinha muito peso nas estratégias da empresa e ficava apenas relacionada a Administração. A segunda fase o RH começou a ter um bom papel e começou a ter um envolvimento com as atividades dos funcionários, através de integrações e treinamento. Na terceira era o RH já tem um grande papel para as estratégias organizacionais das pessoas, vemos que como é importante os funcionários terem um bom tratamento, um bom local de trabalho e ser valorizado. Na quarta era começa-se a ver as indústrias 4.0 inovando na globalização, com máquinas e equipamentos que vem para auxiliar as atividades humanas. E a quinta era que ainda está sendo desenvolvida e a era das indústrias 4.0, a Era Exponencial, os Recursos Humanos sempre estará envolvido na evolução do mundo.

Uma boa cultura organizacional pode fazer muitas coisas boas para a empresa, pois com ela se pode identificar o que ela almeja, o que ela quer, e passar isso para os funcionários é sempre importante, por que de qualquer forma o colaborador que faz a cultura da empresa, ele que constrói a imagem da empresa

com o tempo, vale lembrar que as características da cultura vem dos antepassados, ou seja do fundador. A cultura organizacional tem vários benefícios, se ela for boa claramente ela vai trazer uma melhor produtividade, compromissos de todos, todos pensam e almejam da mesma maneira e se tem um ambiente mais agradável e descontraído. Ao analisar uma empresa, foi nítido ver como as coisas funcionam e como um ambiente descontraído é importante.

Em uma empresa sempre vai haver pessoas com culturas e crenças diferentes, mas a empresa costuma se adaptar também com a cultura dos seus funcionários para agregar na cultura da sua empresa. Identificamos também que o bom relacionamento entre chefe e funcionário é importante, dar feedbacks e elogiar pode agregar muito na vontade de crescer individualmente e coletivamente do funcionário. Dar a liberdade das escolhas para o funcionário é um ponto bem curioso, pois ao dar uma confiança para o funcionário claramente ele vai fazer de tudo para que seu trabalho seja ótimo, se o trabalho dele for bom o resultado da empresa vai ser bom, então é sempre bom mostrar que o colaborador é importante. O papel do líder é muito importante para a cultura organizacional da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SILVA, André Vasconcelos. Cultura Organizacional Uma reflexão na perspectiva comportamental. Brasília, Instituto Walden4, 2017 (...) Disponível em https://www.walden4.com.br/livros/w4/pdf/iw4_silva_tsukahara_nunes_2017_1ed.pdf. Acesso 08 maio de 2020.

FURTADO, Daiani. Artigo. Comportamento Humano no trabalho. 2008 (...) disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/comportamento-humano-no-trabalho>. Acesso em 08 maio. 2020.

MARCHIORI, Marlene. Cultura e comunicação organizacional; um olhar estratégico sobre a organização. São Caetano, SP. Difusão Editora, 2017. (...) Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/>. Acesso em 08 maio 2020.

ROBBINS, Stephen Paul. Fundamentos do Comportamento Organizacional. São Paulo, SP. Pearson Education do Brasil, 2003. (...) Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao>. Acesso em 09 maio 2020.

Tamayo, Álvaro. Estresse e Cultura organizacionais. São Paulo, SP. Casa Psi Livraria, 2008.

Site: Plataforma Virtual Estresse e Cultura Organizacional. 2008. Disponível em: <http://www.plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em 10 maio 2020.

Robbins, Stephen. Comportamento Organizacional. São Paulo, SP. Câmara Brasileira do livro, 2005.

Site: Plataforma Virtual. Comportamento Organizacional. 2005. Disponível em: <http://www.plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em 10 mai. 2020.

Robbins, Stephen. Fundamentos do Comportamento Organizacional 7ª edição. São Paulo, SP. Pearson Education do Brasil, 2004.

Site: Plataforma Virtual. Fundamentos Do Comportamento Organizacional. 2004 Disponível em: <http://www.plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em 10 mai. 2020.

Marchiori, Marlene. Faces Da Cultura e da Comunicação Organizacional Vol 2. São Paulo, SP. Difusão Editora, 2010.

Site: Plataforma Virtual. Faces Da Cultura e Da Comunicação Organizacional. Vol 2. 2010. Disponível em: <http://www.plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em 10 mai. 2020.

Ricardo Silveira Luz, Desenvolvimento de Chefia, 1999, São Paulo, LTr .

ROBBINS, Stephen Paul. Comportamento Organizacional – Teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo, SP. Pearson Education do Brasil, 2011. (...) Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao>. Acesso em 12 maio 2020.

SEGATTO, Marília Bugnotto. 2017. Clima Organizacional como fator contribuinte para a motivação e a satisfação no trabalho. Nucleo do conhecimento. São Paulo, SP (...) Disponível em <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/clima-organizacional>

LUZ, Ricardo Silveira. Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto; Gerenciando Pessoas 3ª Ed. São Paulo: Makron books, 1994. Site: <http://citacoesreferencias.blogspot.com/2015/01/clima-organizacional-citacoes.html?m=1> Acesso: 11/05/2020

CONTE, Antonio Lazaro. Qualidade de vida no trabalho. Revista Fae Business. N° 7, novembro, 2003.

Site: <http://citacoesreferencias.blogspot.com/2015/01/clima-organizacional-citacoes.html?m=1> Acesso em: 11/05//2020

<https://blog.estagiarios.com/entenda-a-importancia-da-cultura-organizacional-nas-empresas/>

<https://kenoby.com/blog/importancia-da-cultura-organizacional/>

<https://rhemagestaodepessoas.wordpress.com/2011/05/11/a-evolucao-do-rh/>