

A CONTRIBUIÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL INOVADORA NO AMBIENTE EMPRESARIAL: UMA BREVE REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Caroline Cristina Antonio, Diogo Guilherme dos Santos, Letícia Alves Marassatto, Vanessa Parra Prado Sampaio, Maria Madalena Lazari Kawashima, e-mail: diogoguilherme59@outlook.com

1 INTRODUÇÃO

A cultura organizacional é uma demonstração do propósito da organização e quais as etapas que ela realiza a fim de atingi-lo, respeitando as características individuais dos funcionários e assegurando, desse modo, suas perspectivas e opiniões. Assim, uma vez bem definida, ela possibilita um ambiente interno com uma disputa benéfica, oferecendo apoio e alinhando as metas pessoais dos colaboradores com os objetivos da empresa e, conseqüentemente, gerando um espaço harmonioso e produtivo, já que os funcionários estarão motivados ao desempenho das atividades a serem realizadas, não mais com preocupações externas. Consoante a Schein (1984): "A cultura organizacional é um conjunto de concepções que um grupo idealizou, constatou ou aprimorou com o passar do tempo para melhor lidar com dificuldades de adaptação externa e integração do ambiente interno e que deste modo, obteve sucesso e é conceitualmente fundamentada para orientar os novos integrantes a encarar dilemas já conhecidos".

Portanto, uma cultura organizacional bem estruturada poderá alavancar os negócios ao refletir no produto ou serviço, constituindo-se tal melhoria em um grande diferencial da empresa perante a concorrência, tendo em vista que a forma como as pessoas pensam e interagem moldam a empresa, sendo algo particular dela. Logo, a cultura organizacional servirá como base para a tomada de decisões, pois remete ao público externo a missão, visão e valores da companhia.

Por conseguinte, é importante destacar que atualmente as empresas estão incluindo conceitos de cultura organizacional, todavia, ainda são poucas as que aplicaram modelos mais modernos que se conectam com a produtividade. Conforme Drumond (1993): "Motivar para a gestão da produtividade é um processo dinâmico, mas que exige tempo. A cultura

organizacional só é mudada quando as pessoas envolvidas se comprometem, entendem os conceitos e se voltam para o aperfeiçoamento contínuo da qualidade, pessoas, produtos e serviços”.

Em vista disso, essas atualizações apresentam aspectos que são relevantes, dentre os quais, os pontos estratégicos que proporcionam a inovação e melhoram o clima organizacional, motivando os colaboradores a produzirem mais. Outrossim, Chiavenato (2008) pontua que: “A qualidade de vida laboral se pressupõe em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização”.

Em consequência, uma vez notadas as adversidades da contemporaneidade, o elemento que se mantém relevante e imprescindível são as pessoas que integram a organização. Portanto, é importante que sejam aplicados conceitos atuais na gestão empresarial, a fim de proporcionar experiências positivas e estimulantes nos colaboradores, que possam refletir, relaxar e gerar mais *insights*, garantindo criatividade e inovação ao que será desenvolvido, além da diminuição de conflitos internos, por meio de contribuições no sentido de manter a empresa competitiva no mercado que atua. Em contrapartida, as organizações que contêm práticas mais antiquadas sofrem com altos índices de rotatividade, absenteísmo e baixa produtividade.

2 MÉTODO

Para a definição dos objetivos da pesquisa, o presente trabalho teve como embasamento Gil (2002), através das definições apontadas em sua obra “Como elaborar projetos de pesquisa”, a qual foi utilizada na revisão bibliográfica.

Além disso, no processo de coleta de dados foi empregado o método de pesquisa bibliográfica, pois, segundo Gil (2002), esse método é elaborado com base em material já produzido por outros autores, como livros, artigos científicos de confiabilidade e embasamento científico, podendo ser retirados tanto de bibliotecas como da internet.

Desse modo, o embasamento teórico foi constituído por meio de livros, artigos científicos localizados em plataformas digitais tais quais Google Acadêmico e Scielo,

atraves da busca por palavras-chave: cultura organizacional, inovação e cultura organizacional inovadora.

Não obstante, para a escolha dos artigos citados, foi realizada a leitura do título dos artigos como critério precípua, e, após essa etapa, foi analisado os resumos para verificar se os artigos eram adequados ou não com a proposta do trabalho. Além desse critério de seleção, outra estratégia adotada foi a de consultar as referências bibliográficas de alguns artigos encontrados e observar as fontes de pesquisa similares.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

A Cultura Organizacional abrange diversos elementos de uma organização, como seus valores, missão, regras, formas de produção, maneira de interagir com o seu público interno e externo, e é o conjunto de hábitos e crenças estabelecidas por norma, valores, atitudes e expectativas divididas entre os membros de uma empresa. Nessa circunstância, o autor Newstrom (2008), explica que as normas e leis distribuídas entre os funcionários de uma determinada instituição, quando em contato com os princípios morais, éticos e culturais dos integrantes, é favorável para o progresso de um sistema de leis, costumes e valores, dando origem a um desempenho organizacional, distinto em cada companhia. Além da construção da identidade empresarial, a cultura organizacional viabiliza a criação de regulamentos que governam a atuação dos membros.

3.2 INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL

A inovação é um fator de presença constante nas organizações, já que na atualidade é algo imprescindível para o funcionamento e manutenção das empresas. Em razão disso, as organizações, com o passar do tempo, incorporaram a inovação não somente como uma ferramenta ou dispositivo tecnológico, mas sim como uma nova filosofia que as empresas precisam aderir para se manterem atuais no mercado. Consoante ao Manual de Oslo publicado em 2005 pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico OCDE (2005, p.55), A inovação é compreendida como “A aplicação de bens ou serviços

que são novos ou que foram aperfeiçoados, ou mesmo um novo modelo organizacional aplicado as rotinas de negócios, seja ele relacionado ao planejamento interno do ambiente de trabalho, bem como, as políticas externas da empresa”.

3.3 CULTURA ORGANIZACIONAL INOVADORA

A Cultura Organizacional Inovadora é definida como um conjunto de valores, ideias e teses, que vão definir a maneira que a organização vai coordenar seus colaboradores, constituindo-se no modo que a equipe planeja e pratica as ações na empresa. (Robbins, 2010).

A cultura da empresa compreende aspectos que podem incentivar ou impedir a implementação da inovação e condições como: incentivos aos líderes e a equipe de colaboradores, grau de autonomia, disponibilidade de recursos e equipamentos necessários. Esses pontos são características que favorecem a formação de um ambiente inovador, enquanto que o controle excessivo por parte dos gestores dificulta a criatividade e inovação neste local (FNQ, 2018).

Essa nova versão da cultura organizacional impulsiona a iniciativa de ações, valoriza a criatividade, instiga o questionamento e a busca por conhecimento, para formar um ambiente de trabalho dinâmico e inovador, podendo ser utilizada pelas empresas como uma forma de focar nos colaboradores, sem a presença de problemas internos que atrapalhem ideias inovadoras, deixando os funcionários a vontade e eliminando maus hábitos de repreensão profissional, pois o objetivo é atingir a evolução no ambiente de trabalho e não uma rotina automática.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da literatura por meio de uma revisão bibliográfica possibilitou a identificação de diversos estudos relevantes relacionados ao tema “Cultura Organizacional Inovadora”. Os estudos analisados apresentaram várias perspectivas e abordagens, desse modo, contribuíram para uma ampla compreensão do assunto.

A partir da revisão bibliográfica, é percebido que o tópico é bem atual, e por conta disso, há muito a ser analisado em relação ao tema, embora os artigos científicos e livros estudados tenham colaborado expressivamente para o progresso dos estudos, no entanto, ainda existem lacunas e questões que precisam ser analisadas, já que as aplicações práticas de modelos de cultura organizacional mais inovadores, ainda são pouco utilizados, porém é observado a relevância desse assunto, dado que, com a crescente implementação de novas categorias de empresas, bem como, novas maneiras de trabalho, fazem com que as empresas vão se alterando para poderem se manter competitivas. Com isso, pretende-se com este trabalho, oferecer uma contribuição para o desenvolvimento do conhecimento científico na área de Ciências Humanas e Sociais aplicadas, sobre o tema: “Cultura Organizacional Inovadora” e, assim, estimular novas pesquisas e aplicações práticas sobre essa temática.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- DRUMOND, Regina C. **Qualidade e Produtividade**, 1a ed. Rio de Janeiro: Sebo Brandão, 1993.
- FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE, **Cultura organizacional**. 2018. p.4
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo, Ed. Atlas, 2002.
- NEWSTROM, John W. **Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.
- OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2005). **Manual de Oslo: diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação**. 3. ed. p. 55.
- ROBBINS, S. P; SOBRAL, Felipe; JUDGE T. A. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2010.
- SCHEIN, E. H. **Chegando a uma nova consciência da cultura organizacional**. Revisão de gerenciamento de Sloan, 1984.