

UMA BREVE ANÁLISE SOBRE OS CONCEITOS DE ORGANIZAÇÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL.

MILANI, Nilton Cesar.

Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG.

E-mail: nilton_milani@hotmail.com

MOSQUIN, Estevão Silvio.

Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG.

E-mail: estevaomosquin@hotmail.com

MICHEL, Murillo.

Docente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG.

E-mail: murillo@faef.br

RESUMO

Artigo que aborda a conceituação dos termos: organização e cultura organizacional. Este trabalho teve como objetivo fundamental apresentar as conceituações de organização e cultura organizacional, a partir da mais atual revisão de literatura, com intuito de subsidiar estudos futuros sobre estes temas.

Palavras-chave: Conceituação, cultura, organização.

Tema central: Administração, Organização.

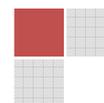
ABSTRACT

Article that approaches the idea of the terms: organization and organizational culture. This work had as fundamental objective to present the organization concept and organizational culture, starting from the most current literature revision, with intention of subsidizing future studies on these themes.

Keywords: Concept, culture, organization.

1. INTRODUÇÃO.

A correta percepção dos conceitos de “organização e cultura”, é sem dúvida um dos fundamentos necessários para uma boa compreensão dos assuntos associados à Administração de Empresas e ciências afins, entendendo isso como de grande relevância, os autores deste artigo revisional pretenderam através do mesmo contribuir para um melhor entendimento destes conceitos, tanto por parte da comunidade acadêmica, quanto de outros grupos de interesse, como empresários, empreendedores, e profissionais de outras áreas do conhecimento que venham a prescindir de uma melhor fundamentação sobre esta temática.



2. CONTEÚDO.

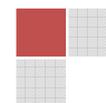
2.1 Conceito de organização.

A conceituação de organização tem sido objeto de vários estudos, para iniciar a discussão do tema cita-se a conceituação proposta por Kanaane, que conceitua organização como:

Um sistema socialmente estabelecido pelo conjunto de valores expressos pelos indivíduos que dela fazem parte, sendo assimiladas e transmitidas sucessivamente pelas mesmas, daí a importância e a responsabilidade diante dos outros, das novas gerações (KANAANE, 1994, p. 30).

Continuando a explanação sobre a conceituação de organização, Peter Drucker (1997) vincula o conceito de organização no conhecimento. Para esse autor o conhecimento é a base onde a organização deveria ser especializada e as funções definidas pela tarefa para tornar conhecimento em conhecimento produtivo. A função das organizações é tornar produtivos os conhecimentos, e quanto mais especializados forem, mais eficazes serão.

Já para outro autor, Etzioni (1989), a base da organização é ser uma unidade social, onde os objetivos organizacionais têm várias funções, entre elas, ser a fonte de legitimidade que justifica suas atividades; padrões para avaliar sua eficiência e rendimento; unidade de medida, para verificar sua produtividade. A razão de ser então da organização é servir a esses objetivos. O autor destaca que existem muitas organizações que, simultaneamente e legitimamente, têm dois ou mais objetivos, isto é, possuem finalidades múltiplas; deixando claro que a organização deve ser vista como uma unidade social que procura atingir objetivos específicos, sendo estruturada para tal. Sob uma perspectiva estruturalista, as organizações são intencionalmente construídas e reconstruídas.



Bernardes (1993), por sua vez, afirma que as organizações são manifestações concretas de instituições e uma associação de pessoas com papéis e tarefas específicas.

A distinção que Bernardes (1993) faz de instituição e organização é a seguinte: a instituição caracteriza-se por ter: 1 – uma função que é a de atender a certa necessidade social básica; 2 – uma estrutura formada por pessoas que possuem um conjunto de crenças, valores e comportamentos comuns; 3 – relações de acordo com normas e procedimentos. E destaca que: organização é uma associação de pessoas caracterizadas por: 1 – ter a função de produzir bens, prestar serviços à sociedade e atender necessidades de seus próprios participantes; 2 – possuir uma estrutura formada por pessoas que se relacionam colaborando e dividindo o trabalho para transformar insumos em bens e serviços; 3 – ser perene no tempo.

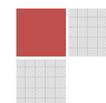
Bernardes, conclui que, a instituição é um fenômeno social abstrato e geral, enquanto a organização é a sua manifestação concreta e particular.

Hall (1984), por sua vez, parte do pressuposto que as organizações são diferentes das organizações sociais, uma vez que aquelas estão no campo empresarial e estas na sociedade e afirma que a organização social é um conjunto mais amplo de relacionamentos e processos dos quais as organizações são uma parte.

Sintetizando, na concepção de Hall a organização:

É uma coletividade com uma fronteira relativamente identificável, uma ordem normativa com uma fronteira relativamente identificável, uma ordem normativa, escalas de autoridade, sistemas de comunicações e sistemas de coordenação de afiliação: essa coletividade existe numa base relativamente contínua em um ambiente e se engaja em atividades que estão relacionadas, usualmente, com um conjunto de objetivos (HALL, 1984, p. 23).

Para Restrepo e Angulo (1992) a organização é a expressão particular, concreta de um sistema de ação histórica e de relações de classe, num conjunto societal. E assim colocam:



Entendemos por instituição as formas juridicamente estruturadas para a tomada de decisões legítimas. Chamamos organizações unidades coletivas de ação que utilizam categorias específicas de recursos, cumprem uma função legítima e se orientem por um modelo de autoridade própria (RESTREPO; ANGULO, 1992, p. 31).

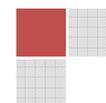
Apresentam também quatro aspectos que configuram as organizações: dimensões, elementos, continuidade de inovação e crise do sistema. Os níveis de cada uma dessas dimensões se podem definir a partir das relações que estabelecem os membros e dos valores introjetados em cada organização, que são: participação, reivindicação, iniciativa e integração.

Restrepo; Ângulo (1992) enfatizam que as organizações são unidades particulares formadas para atingir fins específicos, dirigidos por um poder que estabelece uma forma de autoridade que determina o status e o papel dos membros da organização.

Assim, as organizações fazem parte de um conjunto societal e interagem com o meio ambiente, as organizações estão inseridas na Teoria dos Sistemas Abertos.

Srour (1998), quando analisa o que são organizações, também faz uma diferenciação entre instituição e organização. Para ele, numa primeira acepção, instituição aplica-se a organizações ou a agrupamentos sociais dotados de certa estabilidade estrutural. Numa segunda acepção, além da estabilidade estrutural, acrescenta uma nova exigência, o rótulo aplica-se somente àquelas unidades sociais que adquirem significado especial, valorizados por elas mesmas – são as organizações que obtiveram respeitabilidade social. Numa terceira acepção, instituição remete a um complexo consagrado de normas, com valores arraigados e de longa duração. Define então instituição como conjunto de normas sociais, geralmente de caráter jurídico, que gozam de reconhecimento social.

Quanto às organizações, Srour (1998) diz que podem ser definidas como coletividade especializada na produção de um determinado bem ou serviço. Elas combinam agentes sociais e recursos e se convertem em instrumentos de economia de esforço em que ações cooperativas se dão de forma ordenada.



As organizações são planejadas de forma deliberada para realizar um determinado objetivo e formam unidades sociais portadoras de necessidades e interesses próprios.

Para Srour (1998) toda organização constitui um micro-cosmo social onde o caráter precípua das organizações pode ser definido a partir de três dimensões analíticas: econômicas, políticas e sociais – que demarcam todo espaço social e que, de fato, se interpenetram ou imbricam. Essas três dimensões, além da dominância, servem para demarcar espaços internos e variados, como unidade produtiva, entidade política e agência ideológica.

Resumindo, para Srour (1998) as organizações são sistemas abertos e campos de forças, competem para absorver mais energia ou valor do ambiente externo, onde processam insumos e geram produtos, administram pressões e apoios, dependem da credibilidade que vão construindo, exigindo delas enorme capacidade de adaptação e grande flexibilidade.

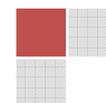
2.2 Cultura organizacional.

2.2.1 O conceito de cultura organizacional.

Para Schein (2001):

A cultura organizacional é o modelo de pressupostos básicos, que determinado grupo tem inventado, descoberto ou desenvolvido no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação externa e adaptação interna. Uma vez que os pressupostos tenham funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, são ensinados aos demais membros como a maneira correta para se perceber, se pensar e sentir-se em relação àqueles problemas” (SCHEIN, 2001, p. 7).

Para Schein (2001), pressupostos básicos são: respostas aprendidas originadas em valores esposados, que leva a um comportamento, e se ele resolve



um problema passa a ser um valor e gradualmente transformado em um pressuposto subjacente e internalizado como verdade inquestionável.

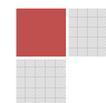
A cultura organizacional, na visão de Srour, “não se resume à somatória das opiniões individuais dos agentes que a partilham, pois tem vida própria e constitui uma das dimensões da organização” (1998, p. 168). É muito interessante quando Srour compara a organização a um lugar de representação imaginária sob três dimensões, onde “a dimensão política traça o espaço da arena em que articulam as relações de poder e a dimensão econômica demarca o espaço da praça em que se articulam as relações de haver, a dimensão simbólica representa o espaço do palco em que se articulam as relações de saber” (1998, p. 168). Depreende-se então que a cultura organizacional engloba as relações de poder, de haver e de saber.

3. CONCLUSÃO.

Finalizamos este artigo, acreditando que ele tenha contribuído para a fixação dos conceitos de organização e cultura organizacional. Esperando que ele venha a ser de grande utilidade para futuros trabalhos que necessitem um revisão conceitual destes termos.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- BERNARDES, C. **Teoria geral da administração**: a análise integrada das organizações. São Paulo: Atlas, 1993.
- DRUCKER, Peter. **Sociedade pós-capitalista**. 6 ed. São Paulo : Pioneira, 1997.
- ETZIONI, A. **Organizações modernas**. 8 ed. São Paulo: Pioneira, 1989.
- HALL, Richard. **Organizações**: estruturas e processos. 3 ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1984.
- KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1994.



RESTREPO, Mariluz J. e ANGULO, Jaime Rubio. **Intervir en la organización.** Bogotá : Significantes de Papel Ediciones, 1992.

SCHEIN, Edgar H. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa.** Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

