

ÉTICA E CULTURA: BREVE ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DOS TEMAS NA ÁREA ORGANIZACIONAL

Lourdes de Fátima Martins dos Santos Cavaciocchi¹, Adriana Leônidas de Oliveira²

¹ Universidade de Taubaté, Mestranda em Gestão e Desenvolvimento Regional, Rua Visconde do Rio Branco, 210, Centro, 12020-040, SP, cavaciocchi@orthoservice.com.

² Professora do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional, Universidade de Taubaté, , Rua Visconde do Rio Branco, 210, Centro, 12020-040, SP, adrianeleonidas@uol.com.br

Resumo- Este artigo tem como objetivo analisar a evolução dos temas ética e cultura na área organizacional, a fim de compreender a relação dos mesmos nesse contexto. Para isso foi realizada uma pesquisa bibliográfica em ética e cultura organizacional em bases de dados nacionais. Resultados apontam que a ética é um assunto que deve ser estudado, pesquisado e praticado. A ética é necessária para nortear a forma de se conduzir um negócio, sendo que tal comportamento irá gerar satisfação e fidelidade de seus clientes, podendo ser um diferencial que, certamente, contribuirá para a competitividade. E na cultura organizacional, o tema se tornou importante, uma vez que é necessária a compreensão do comportamento humano dentro das organizações, pois a diversidade de valores compartilhados influencia de forma direta no comportamento e nas ações dos membros da organização.

Palavras-chave: Organização, ética, cultura.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

Introdução

Aristóteles (384-322 aC) foi quem pela primeira vez organizou e sistematizou todo o pensamento da sua época sobre a complexa questão da ética. Para esse filósofo a ética assenta, sobretudo na capacidade que cada indivíduo tem de olhar para além de si mesmo, sem excluir o outro, e preterindo um comportamento, sempre mais fácil, de condenação ou marginalização do outro. A justiça, a harmonia social e o autodomínio não são fatos nem realidades, mas sim desejos e ideais que cada um deve procurar continuamente.

Segundo Boff (2003) a palavra ética tem duas origens: grega **ethos**, que quer dizer costume e outra origem no latim **mores**, que significa moral, que por sua vez, refere-se a costumes. Desta maneira ética e moral traduzem os costumes e tradições de uma dada sociedade.

Chauí (1995) ressalta que a palavra **ethos**, em grego, pode ter dois significados, dependendo da pronuncia e da grafia da vogal **e**. Quando a vogal for breve trata-se da definição de costume, hábito e tradução. Com a vogal longa, **ethos**, tem significado de caráter, índole natural, temperamento, ou seja, refere-se à maneira do individuo ser. Boff (2003) afirma que somando os dois sentidos da palavra pode-se encontrar o significado do que hoje considerado ética, ou seja, o senso moral e a consciência do individuo.

O estudo da conduta humana em ambientes organizacionais e as investigações a respeito das características e ações das próprias organizações estão inseridos em um campo de estudo multidisciplinar denominado comportamento organizacional (STAW, 1984; WAGNER III ; HOLLENBECK, 1999).

O comportamento ético, ao longo da história tornou-se um ponto de preocupação para as organizações, que teve seu ponto consolidado após o capitalismo (BONDARK, et al; 2006).

Assim, a ética deixou de ser uma questão estritamente do indivíduo, que enfrenta dilemas morais em sua vida, adquirindo uma dimensão maior, a organizacional, que impacta o público externo e interno, como os empregados e a sociedade como um todo (CARDOSO, 2000).

Desta forma a ética passou a ser objeto de estudo do Comportamento Organizacional e tornou-se, desde o final do século XX, um tema de crescente interesse para a sociedade e que envolve tanto as organizações públicas quanto as privadas (FERREL et al., 2001; ZYLBESZTAJN, 2002).

O interesse pelas questões culturais no interior da administração, não é recente, ainda que esse termo só tenha tomado vulto nas últimas décadas, do século passado. Embora a expressão "cultura organizacional", apareça pela primeira vez na literatura acadêmica, apenas em 1979, em um texto de Andrew Pettigrew (SCOTT et al., 2003),

desde à primeira metade do século XX, de forma periférica, a literatura teórica em administração registra alguns autores que mencionam a importância de se preocupar com a influência dos aspectos culturais na gestão de recursos humanos e materiais (CHAMON,2007)

Na atualidade, o tema cultura organizacional se tornou relevante para todos os que se interessam pela compreensão do comportamento humano nas organizações, uma vez que os valores básicos compartilhados influenciam a sobremaneira o nosso modo como os membros das organizações sentem, pensam e agem (ZANELLI, 2002)

Um ponto fundamental na moderna conceituação de cultura organizacional é sua caracterização como variável, isto é, ela é considerada como uma dimensão a mais do desempenho organizacional. Quando a cultura organizacional é vista como variável, isso significa que é possível controlá-la, medi-la, usá-la e modificá-la. No mundo organizacional, a noção de cultura é útil quando na condição de instrumento de intervenção na realidade (CHAMON,2007).

Edgar Schein(1992) estabelece diferentes níveis de visibilidade da cultura organizacional, desde manifestações explícitas – como a produção material - , que podemos ver e sentir, até as mais inconscientes, os pressupostos básicos que definem a essência da cultura. Além desses componentes, encontramos também valores, normas e regras de comportamento que os membros da cultura adotam, aceitam e utilizam.

Podemos fazer uma relação dos temas citados de acordo com a sua evolução. Desta forma teremos uma análise de como os dois assuntos estão vinculados.

Podemos evidenciar neste estudo, a relevância destes dois temas, uma vez que tanto no âmbito pessoal ou profissional, fazemos uso e aplicamos estes conceitos.

A empresa ou o indivíduo, atua de forma eticamente adequada, quando busca seus objetivos, respeitando os valores e os direitos compartilhados pela sociedade na qual esta inserido.

Metodologia

A pesquisa apoiou-se em informações bibliográficas, sobre os quais foi utilizada uma análise reflexiva para identificar como foi a evolução destes dois temas no decorrer destes anos e se existe uma convergência entre os temas

no que se refere a sua aplicabilidade na formação de conceitos no indivíduo, seja no âmbito pessoal e/ou profissional.

Resultados

Faremos uma breve análise da evolução sobre os estudos que foram realizados nos temas sobre Ética e Cultura Organizacional, a partir da década de 60 até os dias atuais.

A Ética na década de 60

Uma das primeiras preocupações éticas, no âmbito organizacional de que se tem conhecimento revela-se pelos debates ocorridos especialmente nos países de origem alemã, na década de 60, que se pretendeu elevar o trabalhador à condição de participante dos Conselhos de Administração nas organizações(ARRUDA,2001)

A Cultura Organizacional na década de 60

A cultura organizacional aparece ligada às práticas de descobrimento organizacional e era vista como forma de combate a burocracia. A partir da introdução de valores “ humanísticos”, tais como subjetividade, cooperação, auto-descobrimto, a cultura organizacional poderia servir como instrumento de melhoria da organização e na melhoria dos processos humanos. O conceito de cultura organizacional, nesse período, não guardava relação com os conceitos clássicos de cultura encontrados na antropologia e remetia muito mais a valores morais e substantivos. Seu objetivo de melhorar o clima organizacional (CHAMON,2007).

A Ética na década de 70 e 80

Toma impulso o ensino da ética nas faculdades de administração e negócio, principalmente nos Estados Unidos, ao complementar sua formação com a vivência organizacional, aplicando os conceitos da ética à realidade dos negócios, surge uma nova dimensão: a ética Empresarial ou Organizacional.

Os primeiros estudos da ética nos negócios, remontam aos anos 70, quando nos Estados Unidos o professor Raymond Baumhart realizou a primeira pesquisa sobre o tema, junto aos empresários. Nessa época o enfoque a ética nos negócios residia a conduta ética pessoal e profissional.

Nesse período ocorreu a expansão ds multinacionais oriundas principalmente dos Estados Unidos e da Europa, com a abertura de

subsidiárias em todos os continentes. Nos novos países em que passaram a operar, choques culturais e outras formas de fazer negócio confiavam, por muitas vezes, aos padrões de ética das matrizes dessas companhias, fato que incentivou a criação de códigos de ética corporativos (ARRUDA,2001).

Cultura Organizacional década de 80

Presenciamos, nesse período, o ressurgimento com plena força do conceito de cultura organizacional, aparentemente motivado pela reestruturação produtiva que tem início nos anos 70. De fato, a entrada de produtos japoneses nos Estados Unidos, principalmente na área automobilística, e seu sucesso, junto ao problema americano, foram de intensa pesquisa e discussão, principalmente por parte dos consultores e gerentes, que viram seu mercado ameaçado. A vantagem japonesa foi atribuída, a “cultura” da sociedade e das organizações japonesas.

Ética na década de 90 até hoje

Iniciou a elaboração da primeira pesquisa em âmbito global, apresentada no 1º Congresso Mundial de ISBEE, no Japão em 1996. A rica contribuição de todos os continentes, regiões ou países de origem a publicações esclarecedoras, informativas e de profundidade científica.

Ressaltou a existência de três modos inter relacionados de abordagem da ética no âmbito das empresas: semântica, prática e teórica.

A abordagem aristotélica dos negócios vem sendo recuperada.

A boa empresa não é apenas aquela que apresenta lucro, mas a que também oferece um ambiente moralmente gratificante, em que as pessoas boas podem desenvolver seus conhecimentos especializados e também suas virtudes (ARRUDA,2001).

Cultura Organizacional da década de 90 até hoje

O período atual revela-se como um aprofundamento dos períodos anteriores, retomando e levando adiante suas idéias, sob pelos menos três aspectos importantes:

- a) A cultura organizacional mantém seu valor instrumental e passa a ser vista como variável estratégica, capaz de gerar diferencial competitivo;

- b) Em consequência, a cultura organizacional passa a ser considerada como um ativo intangível da organização;
- c) Finalmente, retorna-se a associação entre valores éticos, pela via de temas como ética nos negócios e responsabilidade social.

Discussão

Identifica-se neste processo de desenvolvimento as abordagens sobre Ética e Cultura Organizacional, que a partir dos anos 60, com a participação do trabalhador no Conselho de Administração e a introdução dos valores humanistas dentro das organizações, culminou para a convergência dos valores morais e éticos, dentro das empresas.

A própria sociedade esta exigindo das empresas uma postura ética na condução dos negócios, uma vez que é preciso haver coerência entre o que se prega e o que se pratica.

Conclusão

Pode se concluir que a relação da ética com a cultura organizacional fica evidenciada, uma vez que os valores compartilhados influenciam de forma direta no comportamento e nas ações dos membros de uma organização. A ética nas organizações contribui para o alcance de equilíbrio dos interesses individuais e organizacionais, o que, conseqüentemente contribui para o fortalecimento da cultura organizacional.

Referências

ARRUDA,M.C.C.;WHITAKER,M.; RAMOS,J.M.R.,**Fundamentos de ética empresarial e econômica**.São Paulo:Editora Atlas,2001.

CHAMON,E.M.Q.O.**Gestão e comportamento humano nas organizações(org)**,Rio de Janeiro:Brasport,2007.

STAW,B.M,Organizational behavior: a review and reformulation of the field's outcome variable.**Annual Review of Psychology**,n.35,p.627-666

WAGNER III, J.A.;HOLLENBECK,J.R.**Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**.São Paulo:saraiva,1999.

ZANELLI,J.C. Pesquisa Qualitativa em estudos da gestão de pessoas.**Estudos de Psicologia**,v.7 no.Spe,Natal,2002,p.79-88.

