

CULTURA NAS ORGANIZAÇÕES

Aparecida Ferreira de Godoy Oliveira¹, Cíntia Regina Barbosa do Rego², Priscila de Carvalho Cunha³, Cidália Gomes⁴.

¹Universidade do Vale do Paraíba/ FCSA/ Pça.Cândido Dias Castejon,611/ afgolive@bol.com.br

²Universidade do Vale do Paraíba/ FCSA/Pça.Cândido DiasCastejon,611/cintia.rb@uol.com.br

³Universidade do Vale do Paraíba/FCSA/Pça.Cândido DiasCastejon,611/priscila.carvalho@embraer.com.br

⁴Universidade do Vale do Paraíba/ FCSA/Pça. Cândido Dias Castejon,611/ cidaliag@terra.com.br

Resumo: Este trabalho tem por objetivo verificar se a secretária executiva percebe a cultura da empresa em que trabalha e se há dificuldade de adaptação quando muda de uma empresa para outra. Foi feita uma pesquisa exploratória, com revisão bibliográfica e estudo de caso com secretárias executivas de quatro empresas de ramos e porte diferente. A partir da aplicação de questionários para coleta de dados, foram obtidos resultados que permitem afirmar que as influências culturais são visíveis na empresa, mas que elas não interferem no relacionamento das secretárias com os colegas e os executivos, não causando problemas de adaptação quando há mudança de empresa.

Palavras-chave: Cultura, Diversidade Cultural, Relações Interculturais, Cultura Organizacional.

Área do Conhecimento: VI Ciências Sociais Aplicadas

Introdução

Cultura é um conjunto de crenças, valores e normas que são partilhados pelos colaboradores de uma organização e que afetam os seus comportamentos e atitudes. O papel da cultura é essencial para o sucesso da organização.

Dependendo da origem da organização a cultura muda, mas em todas as empresas ela é fundamental na sua identificação, na sua identidade.

O objetivo deste trabalho é verificar se a secretária executiva percebe a cultura da empresa em que trabalha e se há dificuldade de adaptação quando muda de uma empresa para outra. Par

1. Cultura Organizacional

Para Torquato (1991) cultura Organizacional repousa sobre um sistema de crenças e valores, tradições e hábitos, uma forma aceita e estável de interações e de relacionamentos sociais típicos de cada organização.

A cultura de uma organização não é estática e permanente, mais sofre alterações ao longo do tempo, dependendo de condições internas ou externas. Algumas organizações conseguem renovar constantemente sua cultura mantendo a sua integridade e personalidade, enquanto outras permanecem com sua cultura amarrada a padrões antigos e ultrapassada.

A única maneira viável de mudar uma organização é mudar a sua cultura, isto é, os sistemas dentro dos quais as pessoas vivem e trabalham. Na definição de Costa (1989: 171-172)

as organizações existem dentro de uma cultura "mãe", sendo que muito do que se encontra na cultura organizacional derivado das premissas dessa cultura mãe.

O que se percebe é que muitas vezes as organizações enfatizam ou amplificam diferentes elementos dessa cultura de origem. Independentemente desses complicadores para o processo de investigação, a cultura organizacional pode ser analisada e desvendada basicamente em vários e diferentes níveis.

É o caso de uma pesquisa feita por Laurent (1981), que estudou as filosofias e os comportamentos empresariais em nove países europeus e asiáticos, bem como nos Estados Unidos. O autor dirigiu-se aos executivos de cada um desses países, com o objetivo de saber como eles abordariam cerca de 60 situações comuns de trabalho. Com as respostas delineou padrões distintos para os executivos, de acordo com os países.

Para o Laurent cultura é a linguagem, é o código, que fornece um referencial que permite aos atores dar um sentido ao mundo em que vivem e as suas próprias ações. Cada tipo de cultura exerce um tipo próprio de controle de seus membros participantes.

No caso das culturas coletivistas (cultura japonesa), a pressão social externa é a forma principal de controle, sublinhando a harmonia. Nas culturas individualistas (cultura dos Estados Unidos), o controle é exercido principalmente por meio da pressão interna, exercendo a culpa papel primordial, sublinhando o auto-respeito. Em países como Iugoslávia e México os empregados

tendem a ver suas organizações mais como pirâmides do que como famílias.

Segundo Hofstede (1984, p.30), o Brasil é uma sociedade coletiva, não se colocando, entretanto, entre as mais coletivistas. As organizações brasileiras geralmente apresentam uma distância de poder tão grande que parecem lembrar a distribuição de renda nacional e o passado escravocrata. A forma como trabalhadores e executivos são tratados parece, de um lado, basear-se em controles do tipo masculino, o uso da autoridade, e, de outro, em controles de tipo feminino, o uso da sedução.

Tuner (1992), tomando um grupo selecionado de 29 países, estima que o talento administrativo brasileiro seja relativamente baixo, correspondente ao da Grécia, da Espanha e da Malásia e colocando-se acima de Portugal. Todavia, apesar disso, o nível de motivação dos trabalhadores e da identificação com a empresa está um pouco acima da média, abaixo do Japão de Taiwan, da Coréia, da Dinamarca, da Suíça, da Áustria, da Holanda e de Cingapura da qual se coloca em posição semelhante.

Materiais e Métodos

Esta pesquisa, exploratória, pretende obter, por meio de revisão bibliográfica e estudo de caso, dados que demonstrem se a secretária executiva percebe a cultura da empresa em que trabalha e se encontra dificuldade de adaptação. Para tanto, foram entrevistadas 20 secretárias executivas de 4 empresas de diversos ramos e portes, denominadas Alpha, Beta, Gama e Delta, que se dedicam, respectivamente, ao ramo Transporte, Aeroespacial, Refinaria e Educação.

Resultados

A partir dos dados tabulados foram obtidos os seguintes resultados:

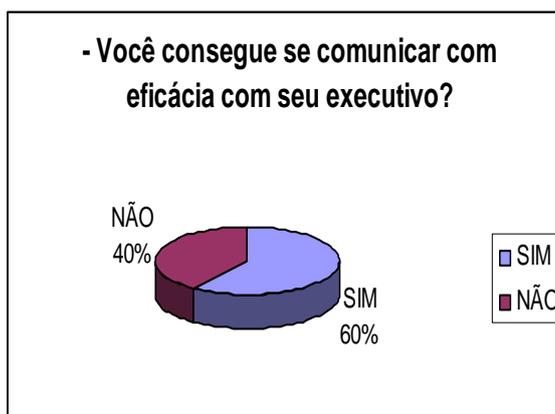
1.



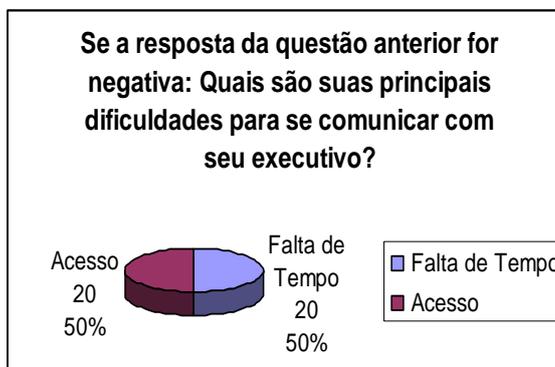
2.



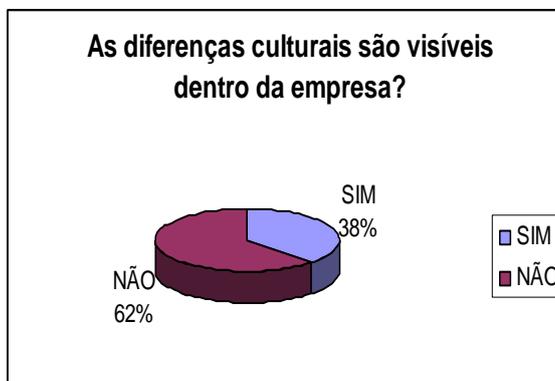
3.



4.

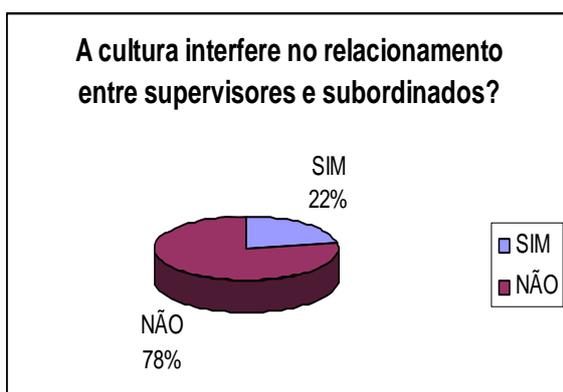


5.

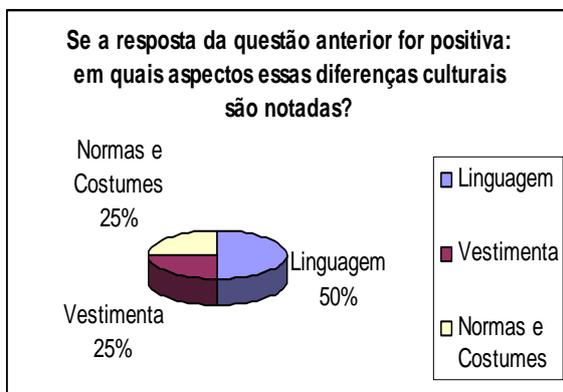




6.



7.



8.

Discussão

A partir dos dados levantados, observa-se que 70% das secretárias conhecem as normas culturais da empresa em que trabalham, ou seja, como afirma Torquato (1991) conhecem o sistema de crenças e valores, tradições e hábitos, interações e relacionamentos sociais que são típicos de cada organização. Assim, 75% da população objeto deste estudo conhece perfeitamente as rotinas da empresa.

Com relação à adaptação da profissional, a cultura organizacional, 60% consegue se relacionar bem com seu executivo e as 40%

restantes atribuem a dificuldade de relacionamento ao acesso a falta de tempo.

A maioria, 90%, não acredita que as diferenças culturais encontradas na empresa em que trabalham influenciam no relacionamento entre os funcionários e 78% não acreditam que essas diferenças possam dificultar o relacionamento entre supervisores e subordinados.

Os dados mostram que 68% das secretárias percebem a cultura da empresa. Conforme apontado por Torquato (1991), essa cultura se reflete na vestimenta (25%); nas normas e costumes (25%) e na linguagem (50%).

Conclusão

A análise da fala dos autores e a pesquisa aplicada em 20 secretarias executivas de 4 empresas de diversos ramos e portes levam à conclusão que a cultura de uma empresa pode ser facilmente identificada e é a responsável por sua identidade.

Mas, embora apontado na literatura que a cultura afeta comportamentos e atitudes, para a maioria das entrevistadas não ocorre qualquer interferência no relacionamento, quer com colegas, quer com supervisores.

A maioria das secretarias percebe diferenças culturais, principalmente na linguagem, nas normas e na forma de vestir, ou seja, percebem seus valores e hábito e procuram adaptar-se à cultura organizacional.

Referências Bibliográficas

Torquato, Gaudêncio -Cultura, Poder Comunicação e Imagem. São Paulo 991 Editora: Pioneira

MORGAN, G. **Imagens da organização**. Trad. Cecília Whitaker Bergamini e Roberto Coda. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

Pestes Motta, Fernando Caldas, Miguel P. (org.) Cultura organizacional e Cultura Brasileira. São Paulo: Atlas, 1997.

DAFT, R. L. **Teoria e projeto das organizações**. Trad. Fernando Gastaldo Morales 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

LAURENT, A. In Mota: **Cultura organizacional e Cultura Brasileira. São Paulo: Atlas, 1997.**

HOFSTEDE, G. In Mota: **Cultura organizacional e Cultura Brasileira. São Paulo: Atlas, 1997.**

COSTA, J.F. Narcisismo em tempos sombrios. In: FERNANDES, H (Org.). Tempo e desejo. São paulo: Brasiliense, 1989.