

CULTURA ORGANIZACIONAL: A SUA IMPORTÂNCIA PARA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO

Maria Laíza do Carmo Silva¹, Marina Carvalho Pereira de Assis¹, Nayara Camila Gonçalves Oliveira¹, Rogério Tirone¹, Tatyelle Vieira^{1*}; Patrícia Francisca de Medeiros².

¹ Graduandos do 8º período do Curso de Bacharelado em Psicologia do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara, GO; ^{1*} (tirone.rogerio@hotmail.com). ²Prof.^a do Curso de Psicologia do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara, GO.

RESUMO - Os aspectos que envolvem a cultura organizacional tornaram-se indispensável na gestão estratégica de empresas, visto que a partir de várias pesquisas concretizadas verificou-se que os elementos que a mesma possui são considerados como fundamentos de práticas de gestão, de resultados almejados e meios aos quais os colaboradores se orientam na prática dos desafios para realização de suas tarefas. Desta forma o objetivo central do projeto está na importância do psicólogo que atua na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho conhecer a cultura da organização em que trabalha, os tipos existentes de cultura organizacional, verificar quais são as técnicas existentes que se tem para identificar a cultura de uma organização; e por fim, investigar qual a importância da cultura organizacional para a empresa e quais são as influências que a mesma exerce para com os membros da organização. Os instrumentos utilizados como coletas de dados foram artigos, livros e revistas acadêmicas pautados na temática estudada e publicados a partir do ano 2000. A pesquisa realizada nos deu uma visão parcial da relação de cultura organizacional com atuação do psicólogo. O autor pesquisado (ROBBINS, 2005) demonstra que o conhecimento da cultura de uma organização favorece a atuação do psicólogo na mesma.

PALAVRAS-CHAVE: Cultura Organizacional. Gestão. Psicólogo.

INTRODUÇÃO

O presente projeto surge com a proposta de analisar e conhecer a importância

que a Cultura Organizacional exerce dentro de uma empresa e a influência que a mesma desempenha sobre o trabalho do psicólogo organizacional. Ou seja, parte-se da idéia de que as organizações são culturas ou que dentro delas existam uma cultura, desta forma acredita-se que em função da cultura uma organização se distingue da outra.

Desta feita, o tema a ser abordado nessa pesquisa é cultura organizacional e sua presente problematização é: Qual a importância do psicólogo organizacional conhecer a cultura organizacional da empresa em que trabalha? Diante do que foi proposto têm-se como objetivo geral analisar e entender qual a importância do psicólogo organizacional conhecer a cultura da empresa. Assim, determinam-se como os objetivos específicos: identificar quais são os tipos de cultura organizacional; verificar quais são as técnicas existentes que se tem para identificar a cultura de uma organização; e por fim, investigar qual a importância da cultura organizacional para a empresa e quais as influências que a mesma exerce para com os membros da organização.

Acredita-se hipoteticamente que quando o psicólogo organizacional conhece a cultura da organização em que trabalha, sua atuação baseia-se nos sistemas de valores que são compartilhados pelos membros e, através desse conhecimento, existem informações referentes ao perfil da empresa e dos colaboradores, os valores, as normas, as situações e comportamentos desta organização. Assim consegue desenvolver projetos e atividades que realmente podem funcionar.

Considerando então a realização deste projeto torna-se essencial a definição sobre Cultura Organizacional, Robbins (2005) defini cultura como sendo um conjunto de valores que determinados membros compartilham dentro de um ambiente organizacional possibilitando alcançar os objetivos esperados e principalmente estabelecer o diferencial que separam das demais organizações.

Sabe-se que para conhecer os tipos de cultura existentes em determinadas organizações é necessário encontrar técnicas ou recursos que auxiliam o processo da investigação a fim de realizar um trabalho de forma adequada, de acordo com Goffe e Jones 1998, *apud* Cruz (2007) relatam que para a identificação da cultura de determinada organização é necessário utilizar-se de duas ferramentas: sociabilidade e solidariedade, no qual a sociabilidade refere-se às questões emocionais, nível de amizade, trabalho em equipe; já a solidariedade vincula-se aos objetivos organizacionais, metas a serem cumpridas e atividades a serem executadas.

De acordo com Oliveira e Júnior (2009) existe uma outra técnica para identificar a cultura de uma organização neste caso nos referimos ao IBACO (Inventário Brasileiro para Avaliação de Cultura Organizacional) é um questionário a ser preenchido com o intuito de mensurar as crenças normativas e as expectativas comportamentais compartilhadas na empresa, fundamentado em duas bases teóricas: tarefa-pessoa; satisfação-segurança.

Quando nos referimos aos tipos de cultura, Cruz (2007) relata então que existem 4 tipos de cultura: em rede, que é um ambiente com alta sociabilidade e baixa solidariedade; mercenária, alta solidariedade e baixa sociabilidade; fragmentada, baixo índice de sociabilidade e solidariedade e, por fim, a comunal que é formada por altos níveis de sociabilidade e solidariedade.

Oliveira e Júnior (2009) partindo das dimensões tarefa-pessoa e satisfação-segurança, pode ser identificado através do

Inventário três tipos de cultura: construtiva estimula os sujeitos a lidar com suas responsabilidades; cultura defensivo-passiva aonde as relações não atrapalham o desenvolvimento no trabalho e a cultura agressivo-defensiva aonde os funcionários executam tarefas e protegem sua segurança.

A cultura é importante para a organização, pois ela sinaliza o modo de ser de pensar e de agir da organização. É através dos aspectos culturais que a empresa cria estratégias e projetos para resolver algum problema.

As influências da cultura na organização são apresentadas através de normas a serem seguidas, e estas indicam a forma com que um componente deve se comportar conforme os objetivos, princípios e política da organização (FELIPE, 2009).

Dessa forma tornou-se fundamental uma pesquisa para retratar como futuros psicólogos a presente necessidade de adquirirmos conhecimento sobre o ambiente organizacional, as condições, as capacitações e ferramentas disponíveis. Este projeto justifica-se socialmente pela promoção do conhecimento a respeito das culturas organizacionais existentes propondo as organizações reverem tais conceitos. Cientificamente, visa ampliar o arcabouço teórico da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, e despertar o interesse da massa científica em realizar pesquisas no âmbito organizacional.

METODOLOGIA

O presente projeto tem o cunho qualitativo, pois visa colher dados através de pesquisas bibliográficas que respondam o objetivo geral e específicos, confirmem ou refutem a hipótese levantada. Neste, utilizou-se autores de livros e artigos que estudam/ram e pesquisam/ram sobre o assunto “Cultura Organizacional”.

Os instrumentos utilizados como coletas de dados foram artigos, livros e revistas acadêmicas pautados na temática estudada e publicados a partir do ano 2000.

De tal modo, teve-se como critério de inclusão na amostra, artigos e livros que tiveram no seu corpo teórico o assunto pesquisado, e serviram de base para o teste da hipótese. Os critérios de exclusão se embasaram em artigos, revistas e livros pesquisados que não tiveram no seu corpo teórico a temática estudada.

A pesquisa foi realizada em cinco livros da Psicologia e três livros da Administração que tinham como tema Cultura Organizacional ou que em seus capítulos retratassem o tema em questão. As pesquisas nos sites foram realizadas a partir das palavras chaves: cultura organizacional, tipos de cultura organizacional, importância do conhecimento da cultura organizacional, influência da cultura organizacional nos membros da organização, foram pesquisados dois sites de Administração e três artigos da Psicologia.

O Roteiro de coleta de dados foram livros, artigos e revistas acadêmicas que discorreram sobre o assunto do presente projeto. Como estratégia foram realizadas pesquisas em sites acadêmicos como: Google acadêmico, Scielo (Biblioteca Científica Eletrônica em Linha), Pepsic (Periódicos Eletrônicos em Psicologia) dentre outros trazendo a palavra-chave: Cultura Organizacional.

Os dados obtidos através do levantamento teórico foram lidos exaustivamente no intuito de esclarecer os questionamentos levantados nos objetivos e na confirmação ou refutação da hipótese. Sendo assim, os elementos destacados foram analisados a partir do referencial pesquisado sobre Cultura Organizacional.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

O papel do psicólogo é visto como o mediador, ou seja, ele é o responsável por executar projetos, treinamentos, recrutamento e seleção de pessoas entre outras atividades necessárias na empresa que atua. Torna-se fundamental conhecer a cultura, o tipo de cultura, o perfil da empresa, os objetivos, os valores, as normas e as variáveis que podem

influenciar para que assim possa conduzir pesquisas e utilizar ferramentas adequadas para resolver diferentes situações, com o intuito de auxiliar no processo de funcionamento e desempenho organizacional.

Pode-se sugerir que a cultura de uma organização, seja a maneira que a empresa encontra para lidar com situações do seu funcionamento e costumes. Consequentemente são influenciados nos comportamentos, na forma de agir e tomar decisões.

Através do conceito de cultura, o psicólogo necessita então das técnicas disponíveis para identificar a cultura de uma organização. De acordo com o que foi relatado por Cruz (2007) a existência de duas técnicas para identificar a cultura: a sociabilidade refere as questões emocionais e a solidariedade ligada as questões da mente, como a razão por exemplo. Podemos ressaltar também a existência de outro instrumento de coleta de acordo com Oliveira e Júnior (2009) a técnica chamada IBACO (Inventário Brasileiro para Avaliação de Cultura Organizacional), é um questionário a ser preenchido e fundamentado por duas bases teóricas: tarefa-pessoa ligada com a liderança, relacionamento na empresa; satisfação-segurança o membro da empresa precisa sentir satisfação e segurança no que realiza.

Com as ferramentas disponíveis, agora o psicólogo pode conhecer e identificar os tipos de cultura existentes de acordo com a personalidade da organização. Como foi ressaltado por Cruz (2007) que existem 4 tipos de cultura sendo elas: em rede, que é um ambiente com alta sociabilidade e baixa solidariedade; mercenária, alta solidariedade e baixa sociabilidade; fragmentada, baixo índice de sociabilidade e solidariedade e, por fim, a comunal que é formada por altos níveis de sociabilidade e solidariedade. Como diz Oliveira e Júnior (2009) partindo das dimensões tarefa-pessoa e satisfação-segurança, pode ser identificado através do Inventário três tipos de culturas: construtiva estimula os sujeitos a lidar com suas

responsabilidades; cultura defensivo-passiva aonde as relações não atrapalham o desenvolvimento no trabalho e a cultura agressivo-defensiva aonde os funcionários executam tarefas e protege sua segurança.

A importância da cultura para uma organização, pois ela sinaliza o modo de ser, de agir e de pensar da organização. Através dos aspectos culturais que a empresa cria estratégias e projetos para resolver algum problema.

As influências da cultura para a organização e para os integrantes podem ser tanto positivas quanto negativas, neste caso dependerá de como é o funcionamento desta empresa e como a mesma lida com as diversas situações no seu cotidiano.

De acordo com (FELIPE, 2009) as influências positivas da cultura na organização são apresentadas através de normas a serem seguidas, estas indicam a forma com que o componente deve se comportar. Por isso ao entrar numa empresa o psicólogo precisa conhecer o funcionamento, os objetivos, os princípios e a política organizacional.

As influências negativas podem estar relacionadas com a mudança da cultura de uma organização, aonde implica na questão da preparação, ou seja, será que a empresa está pronta para estas modificações, não podemos esquecer de que a realização será em longo prazo, terá custos e também pode acarretar prejuízos.

CONCLUSÃO

A cultura representa realmente a forma de agir, pensar, comportar, decidir e resolver problemas de uma organização. Nesse sentido, a importância que se tem do psicólogo organizacional compreender a cultura da empresa ao qual trabalha é imprescindível, visto que, este atua como um profissional multiplicador, captador e facilitador nos processos de convivência ambiental. Em síntese, este profissional é considerado uma peça chave dentro das organizações.

Ressalta-se também que chegamos à inferência de que os 4 tipos de cultura (em rede, mercenária, fragmentada e comunal) influenciam diretamente no sucesso das realizações de projetos, na seleção de novos membros e, principalmente no desenvolvimento da empresa. Através do Inventário os 3 tipos de cultura (construtiva; defensiva - passiva e defensiva - agressiva), implicando no comportamento dos funcionários frente as atividades e conseqüentemente no desempenho geral.

Quanto à identificação destas, as técnicas utilizadas (sociabilidade e solidariedade) interferem não apenas nas questões emocionais dos membros da organização como também nas metas e tarefas organizacionais a serem cumpridas.

Com o inventário a tarefa-pessoa e satisfação-segurança, implicam tanto na organização, liderança, relacionamento e principalmente nas tarefas a serem executadas.

A pesquisa realizada nos deu uma visão parcial da relação de cultura organizacional com atuação do psicólogo. O autor pesquisado (ROBBINS, 2005) demonstra que o conhecimento da cultura de uma organização favorece a atuação do psicólogo na mesma.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CRUZ, Rúbia Coutinho Dias de Paula. **Gestão de recursos humanos e cultura organizacional**. Belo Horizonte, 2007.

FELIPE, Israel José dos Santos. **A importância da cultura organizacional nas organizações**. Postado em 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-importancia-da-cultura-organizacional/64185/>>. Acesso em: 19/03/2014.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2002. Cap. 5, p. 136-176.

OLIVEIRA, Áurea de Fátima; JÚNIOR, Sinésio Gomide. Inventário de cultura organizacional: adaptação e validação de um instrumento de diagnóstico para o contexto brasileiro. **Revista psicologia: organizações e trabalho**. Florianópolis, Vol. 9, n. 2. Dezembro/2009. Disponível em: <<http://pep.sic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984->

6657 2009000200002&script=sci_arttext>. Acesso em: 14/03/2014.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.