

CULTURA ORGANIZACIONAL - MODELO DE GESTÃO OU NOVA DOMINAÇÃO?

Artigo apresentado à universidade Estácio de Sá como requisito para avaliação de conclusão do curso de pós-graduação em gestão estratégica de recursos humanos (UNESA - Campus Presidente Vargas - Rio de Janeiro, Brasil)

(2005)

Boris Cudischevitch

Psicólogo CRP-05/9622

Email:

borisfla@bol.com.br

RESUMO

Este artigo pretende analisar, através de pesquisa bibliográfica, como se organiza o conceito de cultura organizacional, levantando possíveis afirmações quanto à sua utilização como forma de modelo de gestão ou imposição empresarial.

Em função das novas mudanças no mundo organizacional e da falência do Estado como provedor de riqueza e justiça social, as empresas passaram a ocupar o suposto lugar de um novo saber na nova ideologia dominante.

A ideologia de uma nova cultura excludente, individualista, sem um pingão de crítica social, embora a responsabilidade de gerir empregos e de enfrentar a crescente onda de desemprego seja de responsabilidade dos governos locais.

A responsabilidade das empresas está focada somente nos lucros e nos deveres e obrigações com os acionistas. Toda sua suposta boa intenção depende das condições do mercado, pois garantir estabilidade depende agora de esforços individuais dos próprios empregados responsáveis pelos seus novos destinos.

Toda sua ideologia está calcada numa nova cultura que é imposta, de maneira sutil, pela cultura empresarial vigente.

Palavras-chave: Cultura empresarial, cultura organizacional, comportamento e dominação.

INTRODUÇÃO

Vivemos, no mundo das organizações, um mundo em que as mudanças acontecem de maneira rápida e incessante. Os resultados destas mudanças produzem um efeito no comportamento das pessoas e na própria cultura dessas organizações. As mudanças organizacionais de um mundo tido como globalizado, impõem novas formas de procedimentos e adaptações à filosofia empresarial ou cultura organizacional.

O termo cultura organizacional é uma palavra relativamente nova, historicamente expropriada de conceitos da antropologia e filosofia para o mundo empresarial.

A introdução da cultura no mundo moderno existe desde os tempos pré-históricos, onde a renúncia do homem a seus desejos e prazeres era uma condição de entrada no “mundo civilizado” segundo Freud em *Mal Estar da Civilização* (1929).

Para alguns autores como Freitas (1991), as diversas correntes sobre cultura organizacional são bastante divergentes entre si, tendo em vista que alguns teóricos buscam a sua compreensão dentro do mundo organizacional, enquanto outros tentam controlá-las dentro de uma postura de normatização de comportamentos.

Todo poder, mesmo organizacional, é um meio subliminar de controle social ou controle de um saber que não conseguimos lidar, ou seja, de adaptação a normas e procedimentos, como nos lembra Foucault em *Vigiar e Punir* (1977).

A cultura organizacional habitualmente é definida por Chiavenato (1999) como:

Um modo de vida, um sistema de crenças, expectativas e valores, uma forma de interação e relacionamento típicos de uma organização.

Cada organização é um sistema complexo e humano com características próprias com a própria cultura e com sistema de valores.

Segundo Aurélio, o termo cultura refere-se a ato, efeito ou modo de cultivar, desenvolvimento intelectual; saber; utilização industrial de certos produtos naturais; estudo; elegância; esmero; sistemas de atitudes e modos de agir, costumes e instruções de um povo, conhecimento geral.

A grande questão seria a cultura organizacional imposta pelas organizações ou o homem, que pertence a esta mesma organização, tem poder para se impor ou modificá-la?

Será que o homem comum consegue modificar a cultura do Mc Donald, a cultura da Nike?

Com as atuais formas de organização do trabalho e a mudança de filosofia organizacional, via globalização, de novos procedimentos, impõem-se outros modelos culturais, ou seja, é uma nova maneira de exigência das novas formas de organização do trabalho, de maior produtividade, nos modernos conceitos organizacionais.

Estes novos valores apreendidos pela cultura organizacional da empresa acabam levando os indivíduos a uma simbiose com o chamado mundo empresarial, correndo o risco de assimilação na sua vida cotidiana, são as chamadas seitas organizacionais que exigem do seu participante uma dedicação integral à empresa como forma de sobrevivência no admirável mundo novo corporativo.

São moldados modelos de eficiência e eficácia como forma de monitoramento de sua performance na organização.

Os membros das seitas organizacionais passariam a ter o controle de suas ações e atitudes porque agora são responsáveis pela sua carreira e o futuro da empresa. Esta dedicação, quase exclusiva à seita organizacional acaba levando o indivíduo à privatização de sua vida cotidiana.

No dizer de Wagner Siqueira (2005):

Os quadros superiores e hierárquicos, como verdadeiros guardiões da fé, fazem o que é melhor para eles e para as organizações que dirigem.

Nos exercícios de seus papéis é o que acham que devem fazer para extrair de todos o máximo desempenho.

Os empregados, submetidos a uma verdadeira catequese à espiritualidade da organização, devem aprender a conviver com essa nova realidade, preservando a sua incolumidade como pessoa, mas sem correr riscos de perder o emprego em um próximo downsizing, a nova forma de que se transcrevem a Inquisição,

agora praticada pelas organizações modernas, que lançam à fogueira das demissões os que ousam renegar os fundamentos da nova ordem.

A fim de extrair melhor desempenho e produtividade são criados dentro da cultura organizacional vigente, termos motivacionais tais como: empreendedores, colaboradores, motivadores de RH, no sentido de converter os empregados à nova seita da organização, fazendo com que estes dediquem cada vez mais tempo e esforço à busca da realização dos objetivos empresariais.

Com medo de perder o emprego, os empreendedores se submetem às novas doutrinas empresariais.

São incentivadas condutas individualistas e excludentes, tendo o empregado que segui-la, para alcançar o suposto sucesso organizacional. Este novo individualismo precisa da aprovação do próximo, ou seja, o gerente.

O alto desempenho torna-se o novo paradigma a ser seguido para a sua própria manutenção na carreira e na empresa. O preço pago é muito alto, tendo em vista que os vínculos sociais e familiares se mostram frágeis e enganosos, sacrificando sua vida familiar em nome da organização.

O novo padrão de excelência torna-se o novo “bezerro de ouro” ao se procurar alcançar novos padrões de qualidade e desempenho que passam a ser incutidos nos empreendedores.

O ser humano torna-se um novo mutante no mundo organizacional pronto a mudar a qualquer momento, toda vez que é ameaçado pelo desemprego.

Todo sucesso ou fracasso, dentro da empresa, é jogado nas costas dos empreendedores modernos que devem ser competitivos, flexíveis, dinâmicos, criativos, prontos a superar seus limites a qualquer momento e preço.

Esta pretensa identificação parece reforçar uma pseudo-simbiose que não existe entre o homem e a empresa.

Segundo Chomsky (1994):

“Fascismo” é um termo político; por isso estritamente não se aplica as empresas, mas, se examinarmos bem o mundo empresarial, veremos que aí o poder flui do alto para baixo: da diretoria para os gerentes, destes para os empregados de maior qualificação e, por fim, para os vendedores, as datilógrafas, etc.

Não há um fluxo de poder ou de planeamento de baixo para cima, e o poder repousa nas mãos dos proprietários, dos investidores, banqueiros, etc...

Os subordinados podem violar essa ordem, fazer sugestões, etc...

Mas o mesmo acontece com a sociedade de escravos. Na verdade, as pessoas que não participam da propriedade de uma empresa não têm muito a dizer sobre ela. Podem decidir alugar sua força de trabalho, adquirir os bens ou serviços que ela produz, ou então conseguir um lugar na cadeia de comando, isto é tudo.

Aí termina sua possibilidade de controle sobre a empresa.

Naturalmente, estou exagerando um pouco, porque as empresas estão sujeitas a certos requisitos legais, havendo, portanto, um grau limitado de controle público. Há impostos a pagar, etc. Aí de modo geral, porém, as empresas são mais totalitárias do que a maioria das instituições políticas que chamamos de totalitárias.

A escolha deste tema deve-se ao fato que, na literatura atual de RH, existe muito pouco material crítico sobre as organizações e, na maioria das vezes, é uma reprodução de modismos e tendências para venda ao mercado.

O problema em relação ao tema abordado prende-se ao fato de que a crítica tem que ser pesquisada nos livros de sociologia e psicologia.

O método refere-se à pesquisa bibliográfica existente, com levantamento de questões tais como:

- Como se organiza o poder nas organizações?
- Como as empresas exercem os controles sociais?
- Existe divergência nas empresas?
- Qual a diferença ente cultura empresarial e organizacional?

AS EMPRESAS, A CULTURA E A GLOBALIZAÇÃO

Nos últimos anos, o mundo tem experimentado inúmeras mudanças e transformações, pois o sistema capitalista alcançou um poder nunca imaginado, expandiu-se de uma maneira incessante e hegemônica na vida social em todas as esferas da área produtiva, seja ela política, econômica ou social. Invadiu países, mudou tendências e universalizou procedimentos, via globalização, o braço tecnológico do novo capital.