

Diagnóstico de cultura organizacional em empresas familiares através de escala validada

Serguei Poussep^{1*}, Cibele Coury², Dóris Lieth Peçanha³.

1. Estudante do Curso de Graduação em Psicologia – UFSCar, São Carlos, SP; *sergio.crazybones@gmail.com

2. Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção – UFSCar, São Carlos, SP

3. Professora do Departamento de Psicologia – UFSCar, SP.

Palavras Chave: *cultura organizacional, empresa familiar, escala validada.*

Introdução

No Brasil estudos que propõem investigações com instrumentos genuinamente brasileiros ou adaptados com o intuito de compreender a cultura organizacional nacional são raros. O objetivo deste estudo foi diagnosticar a Cultura Organizacional em três empresas familiares utilizando instrumento brasileiro para a avaliação da cultura organizacional (FERREIRA et al., 2002; FERREIRA; ASMAR, 2008), na versão breve (GODOY e PEÇANHA, 2009) que teve sua aplicação comprovada em determinados contextos empresariais, sobretudo naqueles de pequeno e médio porte.

Resultados e Discussão

Participantes e Procedimento: Três empresas familiares de pequeno porte. Empresa A: do ramo químico, dirigida por seis membros da família. Participaram voluntariamente do estudo 31, dos 79 funcionários. Empresa B: do ramo gráfico dirigida por um casal proprietário. Participaram do estudo 12, dos 17 funcionários. Empresa C: da área da saúde dirigida por um filho que herdou a empresa do pai. Participaram do estudo 9, dos 16 funcionários. Todos os participantes foram escolhidos, aleatoriamente, por sorteio. Instrumento: Escala de Cultura Organizacional – ECO – (ANEXO A) (FERREIRA, et al., 2002; GODOY, 2009; ROCKENBACH; PEÇANHA, 2005) por meio de sete dimensões. Foram encontrados os seguintes escores:

Tabela 1. Resultado da ECO nas três empresas estudadas

	A	B	C
(1) Profissionalismo Cooperativo	64,37	85,93	73,61
(2) Rigidez na Estrutura Hierárquica de Poder	65,42	75,67	58,50
(3) Profissionalismo Competitivo e Individualista	58,28	65,56	65,00
(4) Satisfação e Bem Estar dos Empregados	49,35	78,33	71,25
(5) Práticas de Integração Externa	72,26	87,78	80,83
(6) Práticas de Recompensa e Treinamento	37,42	50,00	47,50
(7) Práticas de Relacionamento Interpessoal	67,74	90,00	71,25

Observou-se que os escores de profissionalismo cooperativo e a satisfação e bem estar nas empresas B e C são maiores que na empresa A. Discute-se que o tamanho do empreendimento pode interferir nos resultados obtidos. Assim, mesmo que as três empresas estejam classificadas nas regras do SEBRAE como de pequeno porte, há diferenças na empresa A (maior) relativamente as outras duas de tamanho menor e que obtiveram maior pontuação em “Profissionalismo Cooperativo” e

“Satisfação e Bem-estar dos empregados”. As três empresas apresentaram um alto e semelhante escore em “Práticas de Integração Externa”. Tal resultado pode ser explicado pelo fato de que elas estavam certificadas no Sistema ISO 9001, no qual requisitos de envolvimento da diretoria e seu comprometimento com melhoria contínua e atendimento ao cliente foram implementados. Observou-se que em todas as empresas o “profissionalismo competitivo e individualista” atingiu escores similares, ocorrendo um nível médio de valorização de competências, de desempenho e eficácia dos indivíduos na execução da tarefa. Outros fatores também foram valorizados, nas três empresas, como tempo de casa, engajamento em atividades cooperativas e bom relacionamento com os demais membros da empresa e da família dirigente. A rigidez na estrutura hierárquica de poder foi percebida pelos funcionários como mais acentuada na empresa C, e isso foi corroborado pela observação da estrutura de comando feita de forma simples, direta e específica (área da saúde). Além disso, não havia cargos intermediários entre o topo da hierarquia e sua base, dificultando promoções. Nas três empresas, os escores de práticas de recompensa direcionadas aos funcionários foram baixos. Não existem nas empresas estudadas programas sistemáticos de recompensa e treinamento.

Conclusões

Conclui-se que o tamanho do empreendimento pode interferir nos resultados obtidos e que o instrumento mostrou-se sensível para diagnosticar a cultura organizacional das empresas estudadas. Contudo, limite foi observado na dimensão “Práticas de Recompensa e Treinamento” no sentido de expressar a realidade dos treinamentos efetivamente desenvolvidos nas empresas, em especial a A. Portanto, sugere-se novos estudos revisando os fatores envolvidos nessa Dimensão.

Agradecimentos

À FAPESP pelo apoio à pesquisa.

FERREIRA, M. C. et al. Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. *Estudos de Psicologia*, v. 7, n. 2, p. 271-280, 2002.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. Cultura organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Satisfação no trabalho:** medidas do comportamento organizacional. Porto Alegre: Artmed, p. 129-138, 2008. GODOY, R. S.; PEÇANHA, D. L. Cultura organizacional e processos de inovação: um estudo psicossociológico em empresa de base tecnológica. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, ano 29, p. 142-163, 2009. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94611474012>. Acesso em: 21 mar. 2015.

ROCKENBACH, M. R.; PEÇANHA, D. L. Escala de cultura organizacional – eco. Formulário de aplicação desenvolvido no laboratório Vida, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, São Paulo. Trabalho não publicado e adaptado para pequenas empresas a partir do original de Maria Cristina Ferreira e cols. 2002, 2005.