



**CULTURA ORGANIZACIONAL E ECONOMIAS SOLIDÁRIAS: UM ESTUDO
SOBRE OS IMPACTOS E INFLUÊNCIAS DA CULTURA ORGANIZACIONAL NOS
PROCESSOS DE MUDANÇAS**

**ORGANIZATIONAL CULTURE AND SOLIDARITY SAVINGS: A STUDY
OF THE IMPACTS AND INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN
CHANGE PROCESSES**

Eliana Aquino de Menezes¹
Lindonalva Marinho Santana²

RESUMO

Este estudo apresenta, através de uma pesquisa realizada em uma Cooperativa de artefatos naturais, na região do Vale do Jari, uma análise dos principais aspectos da cultura organizacional e os conseqüentes impactos da mudança na cultura e clima da organização. Na revisão da literatura são apresentados os principais autores e suas considerações sobre a cultura organizacional, mudança organizacional, clima organizacional e economias solidárias. Na pesquisa de campo utilizou-se, para analisar o ambiente organizacional, a observação participante, além da utilização de informações e dados dos relatórios e dos planos de ação fornecidos pelos cooperados e da aplicação de um formulário com perguntas fechadas, para então ser realizada a análise com o auxílio do software EXCEL. A análise dos dados quantitativos e qualitativos revelou, em geral, os vários aspectos da cultura e clima organizacional e os impactos que ambos sofreram pelas mudanças organizacionais, ora positivamente, ora negativamente, mas, no caso da cooperativa pesquisada foi minimizada pela implementação dos planos de ação nos anos de 2014 e 2015 que visaram o fortalecimento da gestão organizacional, e dessa forma colaborando para a análise e considerações finais apresentadas nesta pesquisa. A contribuição desta pesquisa refere-se ao aprofundamento dos temas abordados na revisão bibliográfica, proporcionando o desenvolvimento de uma reflexão profunda dos elementos mais importantes da cultura organizacional.

Palavras-chave: Cultura organizacional, mudança, economia.

ABSTRACT

This study presents, through a research performed in a Cooperative Society of natural handcraft goods, in the Jari region, an analysis of the main aspects of the organizational culture and the consequent impacts of the change in the culture and atmosphere of the organization. In the review of the literature, it is presented the main author and their considerations about the organizational culture, organizational change, organizational atmosphere and sympathetic economies. To analyze the organizational environment, in the field research it was used the participant observation, along with the use of information and data from the reports and plans of action given by the cooperative members and the application of a form with close questions, then the analysis will be done with the help of the EXCEL software. The analysis of quantitative and quality data revealed, in general, the many aspects of the organizational culture and atmosphere and the impacts that both had by the organizational changes, sometimes positively sometimes negatively, but, in the case of the cooperative researched it was diminished by the implementation of the action plans in the years of 2014 and 2015 which aimed the strength of the organizational management, therefore contributing to the analysis and final considerations presented in this research. This research contributes to the deepening of the researched themes in the bibliographic review, making it possible the development of a deep reflection about the most important elements in the organizational culture.

Keywords: organizational culture, organizational change, economy.

¹ Faculdade de Macapá-aquino.eliana9@gmail.com

² Faculdade de Macapá-linmarinho@gmail.com

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

1 INTRODUÇÃO

O cenário mundial está passando por um turbilhão de mudanças nos aspectos econômico e sociocultural, mudanças estas que nos direcionam a novos horizontes. O dinamismo mundial, a globalização, a competitividade de pessoas e mercados têm acelerado ainda mais a corrida desenfreada pela busca do aperfeiçoamento, da inovação, do aumento na produtividade e lucro. A crise econômica mundial tem sido a mola propulsora que nos obriga a reinventar-nos constantemente, a descobrir novas maneiras de empreender, de aprender ou reaprender a fazer o que se tem feito ao longo dos anos.

O presente artigo aborda os temas cultura organizacional, mudança, clima organizacional e economias solidárias. Procurou-se produzir conhecimentos calcados em pressupostos teóricos e metodológicos da Antropologia e Administração. Empreendeu-se esta pesquisa sobre os principais aspectos da cultura organizacional e do clima organizacional e os possíveis impactos da mudança na cultura da Cooperativa de Artefatos Naturais do Jari/COOP, à luz da pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo, aplicação de formulários e por meio da observação participante no ambiente organizacional.

Buscou-se delinear um breve perfil dos cooperados em termo de sexo, idade, escolaridade e o histórico da organização pesquisada, na tentativa de elucidar as diversas peculiaridades da cultura organizacional como um dos pilares para conhecer a organização, seus princípios, suas normas, seus valores e sua história. Aprender este modo institucionalizado de pensar e agir que existe nas organizações e aprofundar as discussões e a compreensão sobre a cultura organizacional é fator relevante para os processos de mudanças e de desenvolvimento organizacional participativo.

A análise da cultura organizacional implica identificar o conjunto de hábitos, crenças, normas, estruturas organizacionais, valores individuais, atitudes e expectativas dos funcionários e experiência dos envolvidos com a organização, levando-se em conta tanto os aspectos internos quanto os externos, pois, acredita-se que a cultura organizacional é formada por todos os membros da organização, que apresentam comportamentos e atitudes influentes nas unidades de trabalho, e com alguns traços impostos, muitas vezes, pelos fundadores ou gestores da instituição. Enfim, à luz das considerações realizadas, pretende-se identificar os aspectos mais relevantes da cultura organizacional da COOP, a partir das percepções dos cooperados de nível técnico e gestão, como também analisar se a cultura organizacional sofre ou não influências durante os processos de mudança? Que fatores (internos ou externos)

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

influenciam a cultura organizacional? O que sustenta e reforça esses fatores? Seus principais impactos na cultura organizacional?

Entretanto, esta proposta não se caracteriza como um processo de intervenção, a ser incorporada pela cooperativa, em que diagnostica os problemas e as ações. Ela não desenvolve de forma sistematizada, nem um processo de análise, desenvolvimento e implementação de estratégias ou ações a serem aplicadas pela cooperativa no processo de gestão de melhorias, clima e mudanças organizacionais.

A proposta deste trabalho surgiu com a realização de Oficinas de Desenvolvimento Organizacional Participativo/DOP, na Cooperativa Naturais da Amazônia no ano de 2015. Tal processo permeou toda a pesquisa de campo, estabelecendo um contato maior com o ambiente organizacional e com todos os cooperados. Será feita a contextualização desses momentos na cooperativa e os resultados da observação participante.

Assim, a partir dos dados obtidos nessa pesquisa, poder-se-á, através de sua divulgação, contribuir para o entendimento da cultura organizacional, economias solidárias, clima organizacional e do processo de mudança nas organizações e embasar as cooperativas para que elas possam desenvolver seu próprio modelo de gestão de melhorias e mudanças.

A cooperativa Jari/COOP foi uma alternativa muito importante para a comunidade onde a pesquisa foi realizada, pois esta bem como as demais cooperativas existentes têm, em si mesmo, meios para promover o desenvolvimento econômico, visto que geram renda para os cooperados, também oportunizam e promovem o capital social, fazendo à reintegração dos mesmos a sociedade. Realizando assim um belíssimo trabalho de valorização do cidadão e de resgate da cidadania através da participação prática e organizada no mercado de trabalho e de promoção da autonomia financeira.

Um bom exemplo disto é a Coopnharin (Cooperativa de Artefatos Naturais do Rio das Castanhas), no Vale do Jari, divisa do Pará com Amapá. A cooperativa é resultado do Centro de Oportunidades e Potencialidades Profissionalizantes (Copp), projeto da Fundação Orsa que incentiva a formação profissional e a organização de jovens para a inserção autônoma e sustentável nas cadeias produtivas da região. A cooperativa é o primeiro passo para estes jovens, que têm entre 16 e 26 anos de idade, transformarem-se em sócios da Orsa Florestal (empresa do Grupo Orsa) numa fábrica de cadeiras voltada ao mercado nacional e internacional. A Fundação Orsa, em parceria com a Orsa Florestal, prevê uma série de atividades de aperfeiçoamento tecnológico, gerencial e social para estes jovens durante o ano de 2005. A partir de Abril, o grupo terá um designer como consultor para ensinar novas técnicas de acabamento e design para a tão sonhada fábrica de cadeiras.

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

O nome Coopnharin vem da expressão “Nharim” de origem indígena, popularmente conhecida como Jari, que significa “rio das castanhas”. De acordo com Tibúrcio, foi à forma que encontraram para representar esse novo negócio, associando à identidade do lugar em que vivem ao potencial empreendedor da juventude e às riquezas naturais da região. A cerimônia de posse da diretoria da cooperativa foi realizada na sede provisória da cooperativa em Vitória do Jari (AP), quando o estatuto social foi discutido e aprovado.

“Desde o início da capacitação oferecida pela Fundação Orsa fomos incentivados a sermos empreendedores e ter nosso próprio negócio. Conseguimos chegar aqui e espero que sirvamos de exemplo para outros grupos de jovens da região”, afirma Rodrigo Santana, de 24 anos, presidente da Coopnharin. Os meninos que participam da cooperativa fazem parte da Escola da Madeira do Coop, onde aprenderam a produzir artefatos a partir das sobras de madeira da Orsa Florestal, provenientes de florestas manejadas e certificadas pelo FSC. Durante o período de formação, os jovens passaram por diversos cursos e oficinas de capacitação para o desenvolvimento pessoal, acabamento e design de produtos, além de cursos e assessoria contínua sobre o desenvolvimento de negócios solidários e sustentáveis. “Entrei na Escola da Madeira há um ano e meio. Hoje, é um sonho ver a cooperativa formada. Agora poderemos vender nossos produtos, isso estimula ainda mais nossa produção. Isso é um crescimento profissional e social”, diz Alessandra P. R. Borges, integrante da Coopnharin e suplente do conselho fiscal da Cooperativa.

De acordo com Vinícius Tibúrcio, coordenador da Fundação Orsa no Vale do Jari, a criação da COOPNHARIN é novo agente de inclusão social e desenvolvimento sustentável que passa a atuar no Vale do Jari. “Essa é mais uma semente lançada pela Fundação Orsa no Vale do Jari. Não podemos esquecer que, para essa conquista, foi fundamental o apoio de parceiros como o Governo do Estado do Amapá através da APC - Agência de Promoção da Cidadania, Prefeituras municipais de Vitória do Jari, Laranjal do Jari e Almeirim, SENAI/AP, SEBRAE/AP, IBAMA, Banco do Brasil e Fóruns DLIS”, afirma.

O objetivo geral desta pesquisa é identificar os aspectos da cultura organizacional e do clima organizacional e analisar os possíveis impactos da mudança na cultura organizacional da Cooperativa de Artefatos Naturais da Jari/COOP.

As transformações advindas de iniciativas como as das cooperativas citadas acima, são de suma importância para uma comunidade, vejam que da “escola de Madeiras”, surgiu a Coopnharin, a semente lançada para àqueles jovens rendeu muito mais que capacitação profissional, trabalho, e ideia de sustentabilidade, foi a realização de sonhos, uma nova

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

perspectiva de vida e realização profissional. A oportunidade de desenvolver um trabalho de qualidade, a capacitação, a disponibilidade de aprender e empreender do cidadão juntamente de boas parcerias eleva o nível de chances para sucesso.

Quando uma cooperativa realiza seu trabalho bem planejado e orientado, não encontra dificuldades mercadológicas, pois já existe um mercado local, matéria prima disponível, que em alguns casos, facilita o desenvolvimento do trabalho e conseqüentemente a inserção de seus produtos no mercado com preços mais competitivos, seja no mercado local ou não. As dificuldades de locomoção, ou distanciamento do polo produtor para a capital, como no caso de Vitória do Jari e a capital Macapá é encarado com naturalidade, apenas como um desafio a mais a ser vencido, pois nesta região pode-se dizer que a locomoção por estrada faz parte da rotina de todos os moradores do Vale do Jari. Por alguma razão, faz parte do cotidiano deste povo que recorre sempre em primeira instancia a capital Macapá para vários fins. A difícil tarefa de encarar mais de 272 km de estrada de chão batido, em tempos de seca, ou lagoas na estrada em tempos de inverno, é recompensada pela satisfação de poder ir além do mercado local, mas adentrar um mercado novo, dinâmico e competitivo, sempre sonhando em ir mais longe.

O lado social que esta iniciativa realiza é outro ponto positivo, pois permite aos jovens desde cedo ter um direcionamento profissional, livrando-os da ociosidade ou até mesmo das ruas. O trabalho realizado pelas cooperativas é bem atrativo, pois abrange público de idades diversificadas. Para uns é o começo de um sonho, para outros a continuidade dele, e para alguns é a dignidade readquirida e a reintegração ao convívio social de maneira mais ampla e plena. O trabalho é um vínculo valoroso para o ser humano, pois vai além do lado prático, resgata valores, estreita laços afetivos, qualifica, prepara, oportuniza, reintegra e promove a dignidade.

Esta proposta se relaciona com dados quantitativos e qualitativos levantados, tanto na aplicação do formulário, como também, a partir de relatos verbais dos cooperados durante a realização da pesquisa de campo, através da observação participante no ambiente de trabalho, o que envolve a questão da intencionalidade.

Assim, considerando o aspecto organizacional, a cultura e o clima são elementos que sofrem influências das mudanças, que por sua vez afeta o grau de motivação dos funcionários. Porém, através de planos de ação estratégicos e bem estruturados, os impactos dessas mudanças na cultura e no clima organizacional podem ser minimizados, e como consequência o provável impacto na lucratividade sustentável das companhias.

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

Nesse aspecto, a relevância da pesquisa decorre do fato que o conhecimento da cultura organizacional e a gestão do clima organizacional trazem impactos diretos na lucratividade sustentável do negócio. Nesse sentido, acredita-se que o estudo de caso da cooperativa é indubitavelmente um excelente termômetro para verificar os aspectos da cultura organizacional, pelo elevado grau de mudanças organizacionais vivenciados pela cooperativa nos últimos dois anos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura organizacional pode ser entendida como um conjunto de normas e valores estabelecidos por uma organização que norteia o comportamento de seus membros e coopera de maneira alinhada com objetivos, desenvolvimento e sucesso de uma empresa. Diz respeito ainda ao comportamento dos funcionários no ambiente de trabalho e em relação à sua empresa. De modo geral, o comportamento dos funcionários está diretamente ligado à cultura e política da organização a qual faz parte. Tratar da Cultura Organizacional de uma empresa é o mesmo que cuidar do seu futuro, tecendo diretrizes que a levará ao sucesso, pois a maneira que os funcionários enxergam a empresa determina o modo de agir dentro dela.

Cultura é a aprendizagem acumulada e compartilhada por determinado grupo, cobrindo os elementos comportamentais, emocionais e cognitivos do funcionamento psicológico de seus membros. (SCHEIN 2009)

A unidade no pensar e agir dentro da organização, a harmonia do ambiente, o espírito de equipe, demonstra na prática a essência da cultura de uma empresa. A cultura organizacional é muito importante, pois determina padrões de liderança que serão demonstrados através do modo de lidar com seus negócios, por meio da relação com seus funcionários e clientes. É através cultura organizacional que se pode ter noção da percepção de seus líderes, bem como de seus funcionários, pois as ações advindas da organização é o reflexo da mentalidade que se sobrepõe naquele ambiente.

Há grandes razões para se pensar e avaliar continuamente o comportamento dos membros de uma organização, pois é mister criar uma cultura organizacional que consiga alinhar valores e missão do negócio ao desenvolvimento pessoal e profissional dos membros da mesma. O Valor de uma cultura organizacional bem estabelecida é demonstrado por meio do sucesso da empresa, o que a torna diferente e bem estabelecida no meio em que atual.

A cultura, por se tratar de valores que ditam normas de comportamento é algo construído ao longo do tempo, cada um tem a sua cultura, cada membro de uma organização

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

traz em si as ‘marcas do tempo’, mas o que tratamos aqui é da cultura organizacional, algo que deve sobrepor-se a cultura pessoal, e talvez esse seja o grande desafio das organizações, estabelecer uma cultura unanime, de modo que a organização funcione como um único organismo interdependente entre si, que tenha um olhar unilateral culturalmente falando, objetivando assim atingir o alvo determinado pela empresa.

A cultura organizacional por ser algo a ser aprendido e apreendido está sujeito a mudanças e ajustes, o que é muito bom, pois o dinamismo, a inovação a reestruturação é o que mantém uma organização viva e atuante. Para que tal aconteça é necessário que o ambiente fomente a inovação e trabalhe em prol disto. O empenho para a assimilação de uma cultura organizacional homogeneia é primeiramente o de ter bases bem estabelecidas, de modo a facilitar o relacionamento interno, de promover o respeito mútuo, a colaboração, e por fim o aumento da produtividade.

O que torna uma empresa forte e bem estabelecida é a maneira como trabalha, de forma articulada produz respostas rápidas e eficazes no que se propõe. Isto só poderá acontecer se os membros desta empresa estiverem empenhados na busca de um único objetivo. É preciso estar enxergando, pensando e agindo baseados na cultura existente na organização, pois a empresa que estiver atenta a sua cultura estará sempre pronta para administrar as mudanças que forem necessárias, sejam de ordem interna ou externas. Uma cultura organizacional bem estabelecida e forte é bem representada através de seus funcionários que trazem em sim o contentamento e a felicidade de fazer parte da organização “X”, que tem sua identidade reconhecida e é sinônimo de sucesso.

A cultura organizacional vem ganhando corpo como objeto de análise dos estudiosos de organizações, justamente por seu caráter de definidora das ações internas. Através da instância da cultura organizacional é possível captar a lógica das relações internas, suas contradições, suas mediações, para melhor compreender os estágios administrativos, os sucessos e fracassos organizacionais e as facilidades ou dificuldades impostas às mudanças institucionais. (CURVELO 2012)

Existem amplos estudos sobre cultura organizacional, porém abordar este assunto não é tarefa simples. A profundidade e a complexidade do tema, assim como a variedade da literatura existente tornam o estudo desafiador e inquietante à medida que se aprofunda o olhar sobre a temática. O maior desafio é construir um conjunto de idéias e reflexões diante de um mosaico teórico multifacetado e que tenha um caráter significativo e consistente.

A cultura organizacional não é um fenômeno neutro, haja vista que muitas vezes a cultura de uma organização pode ser dominante e possuir diversos artefatos e subdivide-se em vários tipos, sendo aprendida e absorvida no cotidiano pelos membros das organizações.

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

Entretanto, antes mesmo de começar a explanar sobre esta temática, é preciso ter clareza da própria organização. Adotou-se então para este estudo o conceito de organização como:

Uma unidade social conscientemente coordenada, composta de duas ou mais pessoas, que funciona de maneira relativamente contínua para atingir um objetivo comum. Com base nessa definição, indústrias e empresas de serviço são organizações, bem como escolas, hospitais, igrejas, unidades militares, lojas, delegacias de polícia e órgãos públicos, sejam eles municipais, estaduais e federais. (ROBBINS, 2005)

Dessa forma, é possível entender que uma organização é formada por pessoas ou por grupos de pessoas que interagem entre si, tendo como base determinados padrões, rotinas organizacionais, atividades, cultura, escala de autoridades com objetivos em comum. Diante disto, e sem qualquer pretensão de exaurir o tema cultura organizacional, é que esta proposta baseou-se nas reflexões de alguns autores, respeitando as diferenças e enfoques teórico-metodológicos adotados por cada um.

A cultura representa o universo simbólico da organização e proporciona um referencial de padrões de desempenho entre os seus funcionários, influenciando a personalidade, produtividade e a preocupação com qualidade e serviço ao cliente. A cultura exprime a identidade da organização. Ela é construída ao longo do tempo e passa a impregnar todas as práticas, constituindo um complexo de representações mentais e um sistema coerente de significados que une todos os membros em torno dos mesmos objetivos e do mesmo modo de agir. (CHIAVENATO, 2004)

Segundo Robbins (2005), a maioria dos fundadores de uma organização são os que exercem uma maior influência e impacto sobre a cultura inicial da organização e muitas vezes só contratam e mantêm funcionários que pensam e sintam as coisas da mesma forma que eles. Porém, não estão limitados por costumes, crenças, valores ou ideologias anteriores. No entanto, esse estilo de pensar e agir torna-se um modelo que encoraja os funcionários a se identificar com os fundadores das organizações e, dessa forma, introduzem seus valores, crenças e ideologias. Depois que uma cultura foi estabelecida, se encontra na organização práticas que visam mantê-la, dando aos funcionários um conjunto de experiências semelhantes.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Os estudos sobre clima organizacional iniciaram-se na década de 1920, após os experimentos de Hawthorne verificarem que a alteração ocorrida na iluminação do ambiente de trabalho influenciava diretamente na satisfação dos funcionários e na produção da empresa. Com base neste experimento podemos conceber por Clima Organizacional a experiência perceptiva coletiva que as pessoas têm da empresa, ou seja, é a percepção advinda da

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

interação entre pessoas e ambiente através da experimentação de práticas, políticas, estrutura, processos, sistemas e as consequentes reações a esta percepção.

Clima organizacional é o nome dado para o produto dos sentimentos. Os sentimentos e as percepções que estão ligadas a realidade objetiva da organização são: satisfação, insatisfação e indiferença, sendo que esses sentimentos e percepções são afetados por todos os componentes, desde o local físico até os objetivos. Tudo influencia na maneira como as pessoas se sentem em relação à empresa (MAXIMIANO, 2010).

O Clima Organizacional é um fator de singular importância dentro de uma organização, pois é neste contexto que acontecem as relações interpessoais da empresa, e são estas relações de interatividade que constituem um mecanismo de construção e sustentação do clima organizacional. O resultado desta conjuntura é que irá influenciar diretamente no comportamento e no desempenho dos funcionários. O Clima Organizacional também pode ser considerado uma ferramenta intangível de administração que mensura o grau de satisfação dos funcionários e contribui para o aperfeiçoamento do sistema de qualidade da empresa.

Para as empresas bem-sucedidas tornou-se essencial fazer do ambiente de trabalho um local agradável, pois ele torna mais fácil o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade. Ainda reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal (CHIAVENATO, 2010)

É possível perceber que clima organizacional se refere ao ambiente no mais amplo sentido, da organização, o local onde o funcionário deposita todos os seus desejos, seus sonhos, suas perspectivas, onde desempenha sua função, o seu papel que influenciará positivamente ou negativamente no comportamento dos funcionários. O clima é representado pelos sentimentos e percepções que os funcionários compartilham a respeito da organização e que influencia na motivação para o trabalho. O Clima Organizacional também é o espelho que reflete a disposição e contentamento das pessoas de uma empresa, como interagem umas com as outras no ambiente de trabalho e com as demais pessoas envolvidas com o ambiente interno, no caso, clientes e fornecedores.

Nesse sentido, percebe-se que o clima organizacional afeta diretamente o grau de satisfação dos colaboradores, visto que quanto maior a satisfação, maior será a produtividade da empresa e eficácia na realização das atividades laborais. Assim sendo, o clima organizacional parece estar intimamente ligado a fatores sócio-psicológicos, físicos e tecnológicos e que afetam a cultura da organização. Pois, sabe-se que quando a motivação entre os funcionários de uma organização é elevada, o clima se eleva e se traduz em relações de satisfação, cooperação, compromisso e equidade.

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

Do contrário, surgem frustrações ou barreiras influenciando diretamente no nível de satisfação, em sua produtividade e definindo o resultado da organização. Portanto, o clima organizacional está inserido dentro de uma esfera maior que diz respeito à cultura organizacional e todos os elementos que a compõem. O Clima Organizacional é de certa forma, o reflexo da cultura da organização, ou melhor, dizendo, o reflexo dos efeitos dessa cultura na organização como um todo.

O clima mapeia o ambiente interno que varia segundo a motivação dos agentes. Aprende suas reações imediatas, suas satisfações e suas insatisfações pessoais. (Soares 2002)

O Clima Organizacional tem uma característica peculiar, é variável, está em constante mudança. Acompanha as exigências de cada situação, como: dificuldades mercadológicas, crises financeiras, adoção de novas tecnologias, dentre outras. Estes são fatores que influenciam diretamente no Clima da Organização. Sob estes aspectos podemos perceber algumas características que diferem Clima Organizacional de Cultura Organizacional. No primeiro caso, há bastante dinamismo, no segundo, há mudanças profundas, o que leva mais tempo para acontecer. O clima é mais fácil de ser percebido e apresenta uma natureza mais transitória, podendo ser administrado tanto a curto quanto em médio prazo.

A observância do Clima Organizacional ganha maior significação perante as demais porque oferece informações abrangentes do contexto empresa verso funcionário. Informações tais como: atitudes dos colaboradores referentes à empresa e pesquisa a cultura da organização, mensura o grau de satisfação, avalia a motivação, além de apurar o nível de ligação entre os departamentos.

2.3 MUDANÇA ORGANIZACIONAL

Um dos marcos do mundo moderno é o fenômeno da mudança. As mudanças ocorridas na sociedade refletem diretamente nas organizações que enfrentam um ambiente cada vez mais dinâmico, inovador e que exige adequações. A velocidade com que estão ocorrendo tem determinado profundas transformações na forma e na filosofia das organizações.

Análise que corrobora com Chiavenato (2004) quando afirma que a mudança está em toda parte: nas pessoas, nos clientes, nos produtos e serviços, na tecnologia, no tempo e no clima. A mudança envolve transformação, ruptura, dependendo de sua intensidade.

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

A mudança tornou-se uma constante dos tempos modernos, significa em determinados momentos transpor de uma conjuntura para outra, bem diferente do que se estava habituado a vivenciar, principalmente no âmbito das organizações. A mudança muitas vezes envolve renúncia, mutação, em muitas ocasiões, dolorosa, gerando ansiedade e resistências. A mudança compreende inculcar novos valores ou rearticular antigos para compor um novo sistema de valores, crenças, idéias e práticas.

A mudança traz novas formas de ser, pensar e agir, sendo assim o sucesso da organização e das pessoas passa a depender não somente de novos modelos organizacionais, mas também da satisfação pessoal e profissional e do desempenho de seus funcionários nas aspirações humanas, na maior autonomia no desempenho das tarefas, firmado na idéia de humanização do trabalho, e na responsabilidade social da empresa.

Outra conceituação importante é a de Robbins (2005), onde afirma que existem forças que impulsionam estas mudanças, classificando-as em: natureza do trabalho, tecnologias... Estas forças, afirma o autor, impulsionam as organizações a realizarem suas ações de forma diferente.

2.4 ECONOMIAS SOLIDÁRIAS

Entende-se por Economia Solidária, organizações que têm por essência a cooperação nas suas relações de trabalho. É uma maneira inovadora de trabalho e inclusão social que vem ganhando espaço há décadas, pois integra pessoas que produzem, vendem, trocam, ou compram. É uma maneira diferenciada de empreender, uma vez que se baseia nos princípios da autogestão, da democracia, da solidariedade, da cooperação, do respeito à natureza, do comércio justo e consumo solidário. O foco da Economia Solidária é voltado para o capital humano, o que a diferencia dos trabalhos existentes no mercado convencional.

É um modo de produção e distribuição que abrange uma grande variedade de práticas econômicas e sociais organizadas que se apresentam sob a forma de cooperativas, associações, clubes de troca, empresas autogestionárias, redes de cooperação, entre outras, que realizam atividade de distribuição de riqueza centrada na valorização do ser humano e não do capital, caracterizada pela igualdade.

No Brasil o fenômeno chamado Economia Solidária é muito recente e compreende uma enorme diversidade de iniciativas de caráter econômico e social. É certamente uma prática e um conceito em construção. Que diante de um cenário capitalista em contínua e crescente ascensão e que a moeda de troca ainda é eminente, sustenta o que conhecemos por economia financeira original.

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

É neste sentido que em meados da década de 90, o conceito de economia solidária toma corpo e inspira novos valores culturais que colocam o ser humano como sujeito e finalidade da atividade econômica, em vez da mera acumulação de capital. E atualmente a discussão conceitual continua transformando o significado de Economia Solidária, também referida como Economia Social, Socioeconomia Solidária, Humanoeconomia ou Economia Popular.

A Economia Solidária corresponde ao conjunto de atividades econômicas - de produção, distribuição, finanças, trocas, comércio, consumo, poupança e crédito - organizados sob a forma de autogestão, ou seja, pela propriedade coletiva dos meios de produção de bens e serviços e pela participação democrática (uma pessoa, um voto) nas decisões dos membros da organização ou empreendimento. (Ministério do Trabalho e Emprego 2003)

E é neste cenário que as associações e cooperativas nascem e acreditam poder proporcionar trabalho e renda de forma mais humanizada. O cooperativismo em meados do século XIX vê os seguintes princípios nortear a sua essência:

- a) Adesão voluntária e livre;
- b) Gestão democrática;
- c) Participação econômica dos membros;
- d) Autonomia e interdependência;
- e) Investimento em educação, formação e informação;
- f) Intercooperação;
- g) Interesse autêntico pela comunidade.

Estes princípios ganharam múltiplos modos de manifestação, dependendo das realidades socioeconômicas, tendo como convergência: a valorização do trabalho humano, a promoção das necessidades básicas como eixo da atividade econômica e comercial, o reconhecimento do lugar privilegiado da mulher e do feminino, a busca de uma relação harmoniosa com a natureza e os valores da solidariedade e da cooperação.

Dentro da sociedade organizada podemos notar três setores distintos que possuem função e modelo organizacional bem definido, o primeiro é o governamental, cuja administração é governamental, ou seja, pública. O segundo é constituído por instituições com fins lucrativos, que podem ser compreendidas por empresas privadas e também governamentais, e ainda as economias aqui estudadas, as cooperativas e associações, que remuneram o trabalho e não o capital, mas que intervêm de qualquer forma na economia do mercado. E por fim o terceiro setor, que reúne uma pluralidade de agentes que atuam no lazer, cultura, esporte, educação, saúde, desenvolvimento sustentável, meio ambiente entre outros,

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

conhecidos por organizações privadas sem fins lucrativos. E ainda como coloca Iron (1997), Pode ser considerado um quarto setor, aquele formado pelas famílias, cuja função principal é consumir e que é financiada pelo trabalho ou renda da poupança produto do trabalho.

Basicamente a economia solidária é composta por instituições de natureza econômica, onde uma de suas funções principais é a produção, e isso as mantém relacionadas ao mercado, claro que não se isentando da livre competição. A distribuição dos dividendos é definida da seguinte forma, parte é distribuída a cada membro associado e parte é coletiva, a qual pertence à entidade e não é partilhada aos participantes, isso para a sobrevivência o crescimento financeiro da instituição.

Na constituição da economia solidária um ideário foi criado, cujo humanismo e solidariedade somados a capacidade em manter valores de participação, responsabilidade e eficácia empresarial fosse a base para cidadãos livres e organizados gerassem seus próprios negócios. O ideário seguro pelos pilares básicos: o humanismo, a solidariedade, a democracia, a autonomia, a equidade, a solidariedade futura e a iniciativa.

Com base nos pilares cada instituição surgirá, com as mais diferentes regras internas, estatutos e estruturas. As peculiaridades se estendem ao perfil da Economia solidária em cada país do mundo nos quais as encontramos. No Brasil o cooperativismo é o expoente, em outros países são os fundos de pensão de trabalhadores que geram empregos. E nesta perspectiva que nasce o grupo que este trabalho buscou pesquisar, a Cooperativa de Artefatos Naturais do Jari/COOP.

3 METODOLOGIA

Para a pesquisa em questão, optou-se por uma abordagem quantitativa e qualitativa e focar o escopo do estudo a uma organização específica que propiciasse a abertura de informações necessárias para o estudo. Com isso, buscou-se aprofundar a análise sobre a organização, dentro de um período de tempo definido para a coleta e análise dos dados.

Como caminho metodológico, inicialmente optou-se pela pesquisa bibliográfica, indicado por Lakatos e Marconi (2001), o qual consiste na pesquisa, leitura e entendimento de fontes de informação. Nesta fase, foram coletados dados em livros, artigos científicos da área e sites da internet. Esse procedimento teve como perspectiva aprofundar a fundamentação teórico-metodológica das categorias: cultura organizacional, clima organizacional e mudança.

Após esse primeiro momento, que possibilitou maior clareza quanto às categorias teórico-analíticas, foi realizado a pesquisa de campo. Para a coleta de dados na COOP foi elaborado um formulário quanti-qualitativo, contendo vinte questões, no qual constavam REGMPE, Brasil-BR, V.1, N°4, p. 63-88, Jul./Ago.2016 <http://www.regmpe.com.br> Página 75

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

questões relativas ao perfil dos cooperados e quanto às percepções destes quanto à cultura e clima organizacional e posteriormente foi aplicado com os cooperados de nível técnico e de gestão, perfazendo um total de 11 formulários. Este instrumento possibilitou uma idéia geral acerca do universo pesquisado, colocando-se fundamentalmente como fonte para a coleta dos dados quantitativos.

Antes da aplicação desta ferramenta, os cooperados foram informados do objetivo e da relevância da pesquisa e a importância da sua colaboração. Assim, a pesquisa de campo teve como objetivo coletar informações sobre as percepções dos cooperados no que se refere à cultura e clima organizacional e os processos de mudanças vivenciados por eles na cooperativa. Vale ressaltar que os cooperados mostraram-se extremamente interessados na pesquisa e nos resultados que esta pode trazer e colaborar com o desenvolvimento organizacional participativo da cooperativa.

Convém assinalar que foi utilizada ainda, na medida do possível, a observação participante que segundo William Foote-Whyte (1990), contribui com a pesquisa, principalmente no que tange aos dados subjetivos, que não são expressos nos formulários e para a importância de obtermos apoio de “indivíduos-chave” nos universos de pesquisa a que estamos pesquisando. A observação participante consistiu na presença dos pesquisadores no ambiente de trabalho, buscando o reconhecimento e o estranhamento do objeto pesquisado.

O momento final e conclusivo da pesquisa foi reservado ao processo de sistematização e análise dos dados coletados, no qual todo o material foi submetido à leitura e a tabulação dos dados dos formulários utilizando-se a ferramenta Windows Excel 2007, para efetuar a análise propriamente dita e posterior elaboração final do documento – artigo.

O estudo foi desenvolvido em uma cooperativa de artefatos naturais do município de Vitória do Jari. Este município está localizado em uma região denominada de Vale do Jari e tem sua origem atrelada a introdução do comércio extrativista na região, que influenciou um forte processo migratório, atraindo especialmente o povo nordestino em busca de trabalho e moradia e que aqui se estabeleceram e foram mantidos pelo sistema de aviação, que controlou a região por bastante tempo e, mais recentemente, às influências socioeconômicas decorrentes da implantação e funcionamento do Projeto Jari. O Vale do Jari é formado por dois estados, Pará e Amapá, compostos pelos municípios de Laranjal do Jarí, Vitória do Jarí – AP e pelo município de Almeirim – PA. Um Vale de contrastes, um extenso mosaico de espaços físicos, geográficos e sociais, onde a inclusão e a exclusão compõem um cenário de riqueza (potencialidades naturais e humanas) e miséria (empobrecimento cultural e econômico) de uma população de aproximadamente 100 mil habitantes.

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

Os sujeitos desse processo foram os cooperados de nível operacional e de gestão da cooperativa de artefatos naturais, cujo quadro de pessoal no período da pesquisa girava em torno de 06 cooperados com mais de 04 anos de atuação e 10 cooperados com menos de três meses de cooperação. Foram aplicados 11 formulários e realizadas 04 entrevistas informais, os quais tiveram uma importância fundamental para este processo de coleta de dados para a pesquisa, o que possibilitou conhecer as principais características da cooperativa e seu ramo de atuação.

A organização escolhida para ser objeto do presente trabalho é uma cooperativa de artefatos naturais de capital nacional e atuante no Vale do Jari, contando com três anos de experiência no setor moveleiro. Foi usado o nome fantasia Cooperativa de Artefatos naturais/COOP para a organização estudada com a finalidade de preservar sua identidade e de seus cooperados. Sua sede esta localizada no município de Vitoria do Jari, sul do Estado do Amapá, e sua área de ação, para fins de admissão de cooperados, abrange os Municípios de Almeirim/PA, Laranjal do Jarí e Vitória do Jarí/AP.

Fundada em 19 de Março de 2005, rege-se pelos valores e princípios do Cooperativismo contidos na Lei n.º 5.764 de 16 de Dezembro de 1971 e demais disposições legais em vigor, pelas diretrizes da autogestão e por Estatuto. A cooperativa objetiva congrega trabalhadores de sua área de ação, realizando o interesse econômico dos mesmos. E tem por finalidade executar trabalhos compatíveis a seus cooperados, libertando-se da dependência dos empregadores e tratando diretamente de seus interesses econômicos.

Poderão associar-se a cooperativa, salvo se houver impossibilidade técnica de prestação de serviços, quaisquer profissionais autônomos que se dediquem a atividade objeto da entidade e preencherem os pré-requisitos definidos no Regimento Interno, sem prejudicar os interesses da cooperativa.

Através de seu quadro social desenvolve atividades econômicas como produção de casas de madeira pré-fabricadas, fabricação de esquadrias de madeira, venezianas e de peças de madeira para instalações industriais e comerciais, fabricação de outros artigos de carpintaria, fabricação de artefatos diversos de madeira e fabricação de brinquedos e de outros jogos recreativos. A cooperativa funciona oito horas por dia, de segunda a sexta. Nos finais de semana e feriados não funciona, a não ser em caso de demandas emergenciais.

A estrutura organizacional da cooperativa esta composta por uma Diretoria que é o órgão superior na hierarquia administrativa, sendo de sua competência privativa e exclusiva a responsabilidade pela decisão sobre todo e qualquer assunto de ordem econômica ou social,

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

de interesse da cooperativa ou de seus cooperados, nos termos da lei, do Estatuto e de recomendações da Assembléia Geral.

A Diretoria é composta por 04 (Quatro) membros, todos cooperados no gozo de seus direitos sociais, eleitos em Assembléia Geral para um mandato de 04 (quatro) anos, sendo obrigatório, ao término de cada mandato, a renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) dos seus componentes. Os membros da Diretoria exercem as funções de Presidente, Vice-Presidente, Secretário e Tesoureiro, cujos poderes e atribuições se definem no Estatuto, aprovado pela Assembléia Geral.

Os negócios e atividades da cooperativa são fiscalizados assídua e minuciosamente por um Conselho Fiscal, constituído de 03 (Três) membros efetivos e 03 (Três) suplentes, todos os cooperados, eleitos anualmente pela Assembléia Geral, sendo permitida a reeleição de apenas 1/3 (um terço) dos seus componentes.

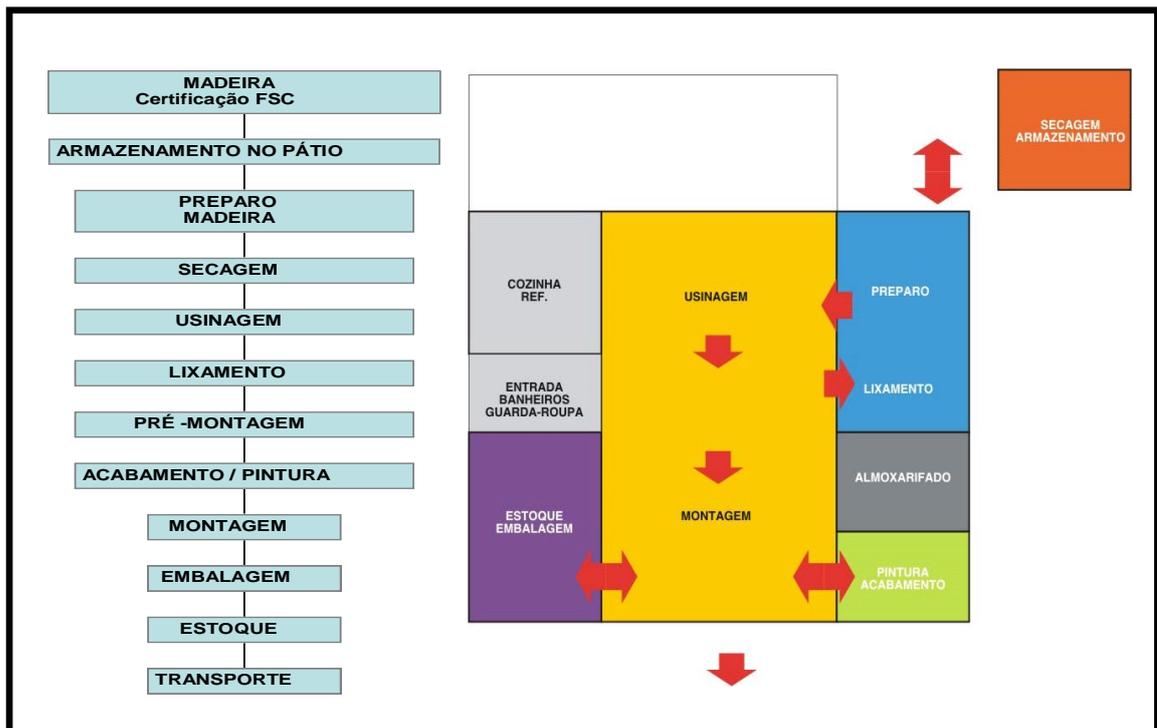
A cooperativa é composta das seguintes coordenações: Coordenação de Produção (Controlar metas de produção, cumprimento dos horários, qualidade dos produtos, dentre outros); Coordenação de Qualidade (Controlar/monitorar o padrão de qualidade dos produtos); Coordenação de Comercialização e Marketing (Estabelecer as estratégias de compra e venda dos produtos, calendário local, regional e nacional de exposições, feiras e rodadas de negócios, dentre outros); Coordenação Social (Conservação dos Recursos Naturais, geração de Trabalho e Renda; Propor formação e capacitação à comunidade dentre outros) e Coordenação Financeira (Coordena os procedimentos financeiros; Controla e monitora a entrada das receitas, dentre outros).

A capacidade de produção da cooperativa por linha de produto é de aproximadamente cinquenta peças ao dia e mil e quinhentas mensais, considerando as demandas do mercado local e oportunidades do mercado regional, nacional e internacional. Essa capacidade não está sendo utilizada em sua plenitude atualmente, pois a cooperativa, no momento da realização desta pesquisa, estava readequando seu plano de ação, plano de expansão e a necessidade de capital para imobilização e giro. Com a finalidade de contribuir na efetividade da produção, vendas e comercialização do produto não somente a nível local, como transnacional, assim como também, na sustentabilidade da cooperativa e seus cooperados.

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

Figura 1: Fluxograma das atividades e do local de trabalho.

Fonte: Adaptado de ROBBINS (1996:22).



O processo de produção consiste em compra e recebimento da madeira certificada. Armazenamento do estoque para a produção dos artefatos no pátio da cooperativa. O local é de piso cimentado, coberto e com espaço entre a madeira estocada e o chão (pelo menos 30 cm de altura) para facilitar controle de pragas e limpeza, sendo importante garantir empilhamento correto e ordem, além do preparo da madeira para a produção em escala. A secagem é feita com um desumidificador, equipamento de baixo custo, mas de alto custo de energia. Após a secagem a madeira segue para o setor de usinagem, onde é lixada, cortada e preparada para a montagem, acabamento e pintura.

A cooperativa possui ainda o setor de controle de qualidade, atividade considerada essencial e importante para a qualidade do produto em si e para a certificação posterior. Cada peça possui um protótipo, um desenho e um conjunto de indicadores que facilita a avaliação durante o processo.

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

E ainda para a melhor estruturação organizacional e adequação ao mercado, conta com a cooperação técnica de uma incubadora de eco-negócios sustentável na região do Jarí, que vem auxiliando a cooperativa, o sucesso da cooperação se deu em meados de 2008, onde o grupo conviniu com a empresa Petrobrás através do processo de convênio para projetos a fundo perdido. Tal financiamento propunha o projeto de Fábrica de Móveis de Artefatos Naturais a fim de criar condições para o fortalecimento da organização e gerar renda para 30 jovens profissionalmente qualificados em marcenaria básica, por meio da aquisição da ampliação da infraestrutura física e tecnológica da cooperativa e do desenvolvimento de mercados para os produtos da Organização.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os cooperados responderam a 20 perguntas, envolvendo questões fechadas, na primeira parte questões sobre o perfil dos cooperados e na segunda, perguntas de aspectos gerais sobre a COOP. As primeiras informações levantadas dizem respeito a: sexo; faixa etária; grau de escolaridade; história da organização; quando foi fundada, sua missão e seu ramo de atuação; normas, crenças e valores da mesma; normas e diretrizes explicadas; estrutura física da cooperativa; recursos humanos da cooperativa; comunicação na cooperativa; participação nos processos decisórios da cooperativa; nível de relacionamento entre os cooperados; aspectos da Cultura organizacional e processos de mudanças.

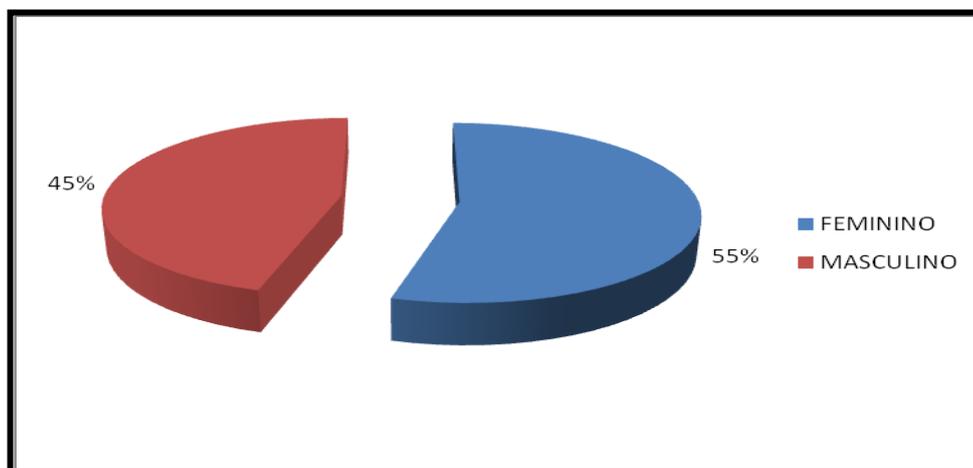
A intenção era aplicar o formulário sobre a totalidade dos cooperados, buscando o maior retorno possível, no período de x a y. Entretanto, foi possível alcançar 70% dos cooperados e a aplicação foi de forma individualizada, ou seja, cada cooperado procurou responder as questões isoladamente, a fim de evitar respostas influenciadas por outros cooperados. Considerando um total de 20 cooperados aptos a responder aos formulários, a obtenção de 11 formulários respondidos, corresponde a uma amostra de 60% do total de cooperados, e pode ser considerada suficiente para a realização da pesquisa.

A primeira parte do formulário possui questões que visa traçar um breve perfil dos cooperados. Com relação à questão de gênero, os dados coletados mostram que 45% dos entrevistados são do sexo masculino e 55% feminino. Na sequência, buscou-se verificar a faixa etária dos cooperados. Os dados consolidados desta questão revelam que 45% dos cooperados têm até 20 anos, assim como também, de 21 a 25 anos. Com relação à escolaridade 82% dos cooperados possui o Ensino Médio Completo. Os dados quanto ao gênero dos cooperados estão apresentadas abaixo e percebe-se que o sexo feminino predomina no grupo de cooperados:

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

GRAFICO 1: Distribuição dos respondentes por gênero, Monte Dourado 2015

Fonte: Dados da pesquisa

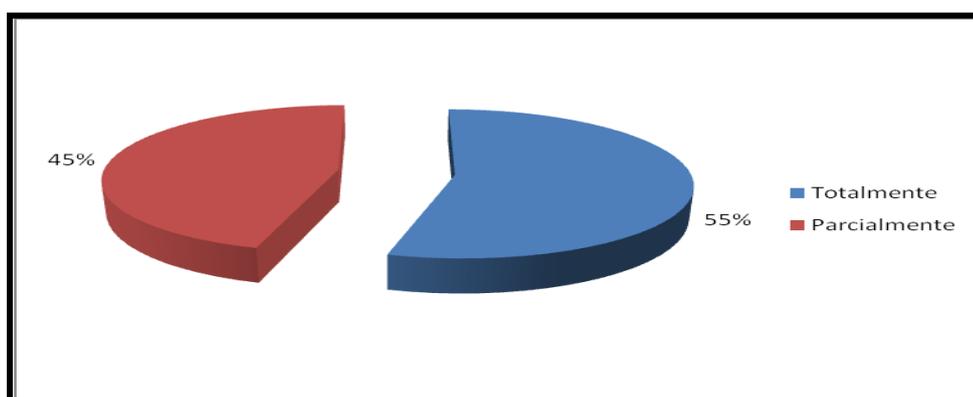


Como se esperava, na segunda parte do formulário que discorre sobre os aspectos gerais da cooperativa. Quando perguntados se o cooperado conhece a história da organização que trabalha, ou seja, quando foi fundada, sua missão e seu ramo de atuação, 64% responderam que conhecem parcialmente, visto que justamente estes estavam a menos de um ano na cooperativa, enquanto que os 36% que responderam que conhecem totalmente, estão na cooperativa antes mesmo da sua fundação.

A seguir os cooperados foram interrogados sobre o conhecimento de parte das normas, crenças e valores da organização que trabalha, mais da metade, ou seja, 55%, responderam que têm ciência de todas as normas, crenças e valores da cooperativa. Conforme se observa no gráfico abaixo.

GRAFICO 2: Distribuição dos cooperados quanto ao conhecimento das normas, crenças e valores da cooperativa, Monte Dourado 2015

Fonte: Dados da pesquisa

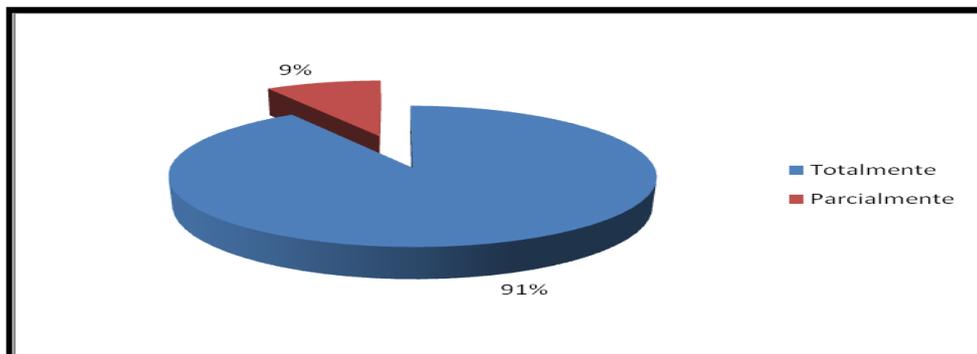


Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

Em relação ao período que integraram na cooperativa, as normas e diretrizes foram claramente explicadas para 82% dos cooperados, assim como também, 91% tem clareza da estrutura física da cooperativa, ou seja, como funciona cada setor ou área de beneficiamento dos artefatos naturais. A distribuição das respostas está assim representada:

GRAFICO 3: Distribuição dos cooperados quanto ao conhecimento da estrutura física da cooperativa, Monte Dourado 2015

Fonte: Dados da pesquisa



Com relação à estrutura de recursos humanos da cooperativa, ou seja, como estão definidos cargos e funções, 55% dizem que sabem parcialmente como funciona ou como está dividida esta área.

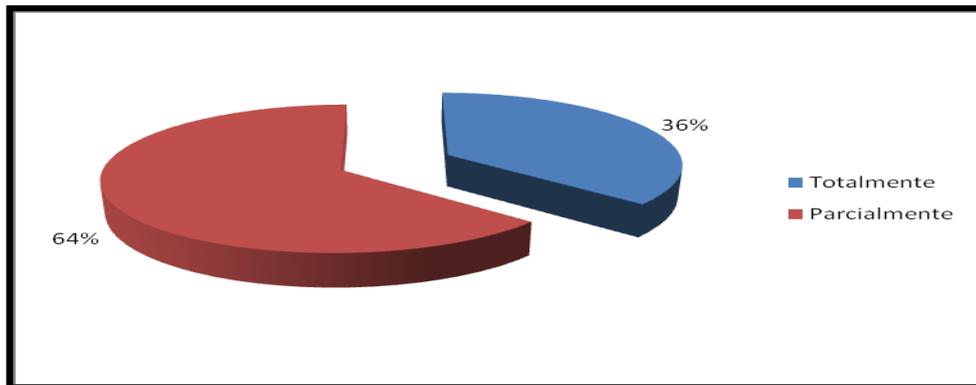
Em relação à comunicação, 45% dos entrevistados, ou quase a metade consideram que a comunicação na cooperativa não circula facilmente através dos cooperados, mas 55% consideram que é ampla e circula, constituindo-se como um valor fundamental para o sucesso da cooperativa.

Quanto à análise dos dados da questão que trata da participação dos cooperados nos processos decisórios, 64% consideram que há participação de forma parcial dos cooperados, contribuindo para a liberdade de expressão e a participação democrática.

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

GRAFICO 4: Distribuição dos cooperados quanto a participação dos cooperados nos processos decisórios, Monte Dourado 2015

Fonte: Dados da pesquisa

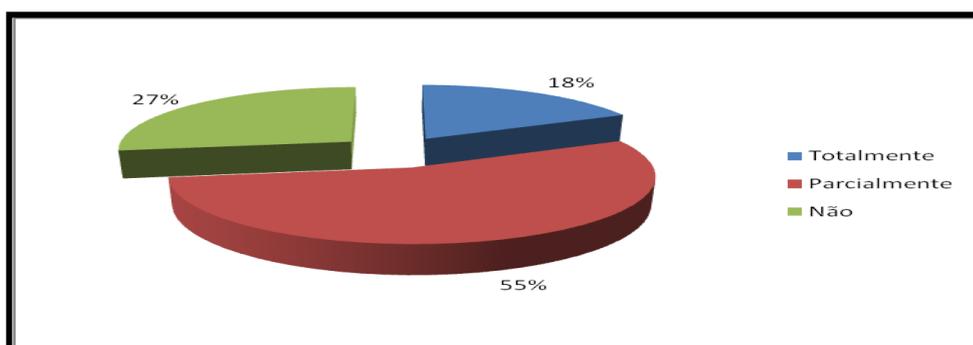


Apurou-se que 64% dos cooperados consideram que há um bom nível de relacionamento entre eles, e que isso é fundamental para o sucesso da cooperativa. Outro fator que deve ser considerado, quando a análise sobre cultura organizacional, é que 64% consideram parcialmente que a cooperativa possui uma cultura organizacional em conformidade com os anseios e expectativas dos cooperados.

Pelos resultados da questão 11, constatou-se que 55% dos cooperados consideram parcialmente que após os processos de mudanças vivenciados por eles, desde a admissão na cooperativa, a cultura organizacional sofreu mudanças significativas. Essa constatação pode ser corroborada pelas respostas obtidas na questão seguinte, na qual 55% dos cooperados, após os processos de mudanças, perceberam que a cultura particular da organização, refletia a existência de projetos coletivos, sentimento de pertença, e a aquisição, transmissão e partilha de uma mesma cultura por todos os envolvidos na organização, conforme exposto no gráfico abaixo:

GRAFICO 5: distribuição dos cooperados quanto a cultura particular da organização, Monte Dourado 2015

Fonte: Dados da pesquisa



Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

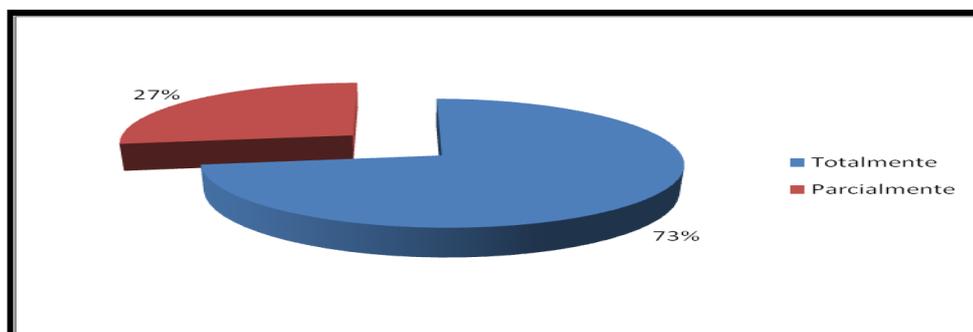
Com o processo de mudança na cooperativa, 82% dos cooperados percebeu parcialmente melhoria nas ações de gestão de recursos humanos, tais como: desenvolvimento de estratégias para a melhoria da cooperativa, treinamento e capacitação, remuneração. Em contraposição, menos da metade dos cooperados (45%) sente que a cultura organizacional é partilhada pela maior parte dos cooperados.

Considerando-se tratar de uma organização do setor moveleiro situada na região do Vale do Jari, com quadro social formado em sua maioria por jovens, na faixa etária de 18 a 25 anos. Chama a atenção que apenas 55% se identificam mais com a cooperativa no seu todo, do que com a sua profissão ou tarefa específica.

O gráfico 6 apresenta o quantitativo das respostas relativas a integração entre os cooperados, no qual observa-se que 55% consideram que há total integração entre eles e esta é visível na medida em que todos têm a possibilidade de atuar em equipe. Estes dados corroboram com os resultados obtidos a partir da questão 16, na qual 73% acreditam totalmente que as ações desenvolvidas na cooperativa são essencialmente com base em equipes, e não numa base individual.

GRAFICO 6: distribuição dos cooperados quanto as ações desenvolvidas com base em equipes, Monte Dourado 2015

Fonte: Dados da pesquisa



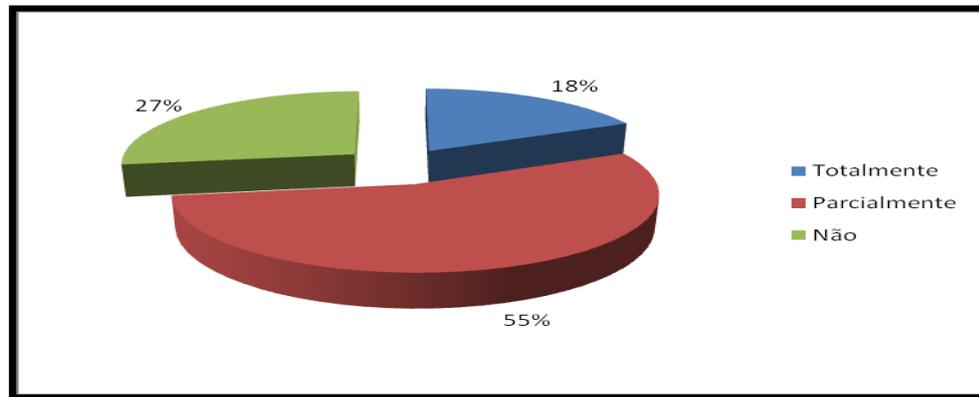
A questão 17 avalia se na cooperativa todos pensam da mesma forma. Visualiza-se uma concordância de 73% dos respondentes que acreditam de forma parcial e lidam com os mesmos problemas e adotam soluções idênticas diante das demandas do dia-a-dia.

No entanto há uma redução neste percentual quando indagados se acreditam que a estrutura da sua cooperativa é plural, integra grupos diferenciados, sendo natural a existência de conflitos entre os distintos grupos, originadora de diferentes interesses e formas de interpretação e reação às situações cotidianas. Os dados estão demonstrados no gráfico abaixo:

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

GRAFICO 7: distribuição dos cooperados quanto a estrutura da organização: plural, integra grupos diferente, dentre outros, Monte Dourado 2015

Fonte: Dados da pesquisa



Quando perguntados sobre como você percebe as mudanças 36% na organização, 27% nos processos, 27% nas pessoas e 9% na estrutura. 73% participaram totalmente e diretamente de alguma discussão para acrescentar sua opinião e seus conhecimentos específicos nos processos de mudança.

6 CONCLUSÃO

A finalidade deste estudo foi analisar e descrever a cultura organizacional frente às relações pessoais, ambiente da organização cooperativa de artefatos naturais, bem como descrever os possíveis conflitos gerados pelo fenômeno da mudança. Na cooperativa de artefatos naturais a mudança é ou deveria ser natural, pois por se constituir de membros jovens, estão a todo o momento em contato com diversas e diferentes oportunidades, sejam para suprir as necessidades econômicas, ou mesmo para suprir algum anseio pessoal, os jovens acabam deixando à cooperativa, isso abre espaço para um novo jovem.

De acordo com os resultados obtidos com o contato aprofundado com o grupo, as mudanças acabam por desestruturar alguns processos na organização, como a administração e produção, que sofrem até que os novos membros se adaptem as normativas da cooperativa. Diretamente proporcional a essa desestruturação, digamos administrativa, os novos membros revigoram a estima do grupo, impulsionando instantaneamente o espírito cooperativo.

Com o desenvolvimento do presente trabalho, percebeu-se a importância da cultura brasileira na estruturação das organizações, assim como as suas origens e aplicações. Dessa forma, notou-se a influência da identidade nacional na cultura das organizações. A cultura organizacional é repleta de definições e conceitos, que buscam melhorar a produtividade, as REGMPE, Brasil-BR, V.1, N°4, p. 63-88, Jul./Ago.2016 <http://www.regmpe.com.br> Página 85

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

relações de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores, os quais afetam direta e indiretamente as ações e comportamentos das pessoas, por meio da aplicação do poder.

Ao tratar-se da cultura organizacional, percebeu-se a sua íntima relação com os interesses pessoais e conflitos, isto é, com as manifestações de poder, seja nas organizações familiares, empresariais ou públicas. O poder nas organizações, entendido como ferramenta ou como produto das relações sociais, que contribui para o desenvolvimento das organizações e das pessoas, deve ser desenvolvido de forma ética, respeitando-se as características de personalidade de cada pessoa e do grupo, os valores, os costumes e as normas sociais.

REFERÊNCIAS

CASTELLS, M. **O Poder da Identidade**. A Era da Informação: economia, sociedade e cultura. Vol. II, São Paulo: Paz e Terra, 2001.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3^a. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010;

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CURVELO, João J. Azevedo. **Comunicação Interna e Cultura Organizacional**. 2^oed. Ver. e atual. Brasília: Casa das Musas, 2012.

FOOTE-WHYTE, William. Treinando a Observação Participante. In, Alba Zaluar (org.). **Desvendando Máscaras Sociais**. RJ. Francisco Alves 1990

GARRETT, A. **A entrevista seus princípios e método**. Rio de Janeiro: Agir, 1994.

GEERTZ, C. **A Interpretação das Culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 1989.

GIL, A.C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 1996.

IRION, J. E. O. **Cooperativismo e Economia Social**. São Paulo: STS, 1997.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001. 288 p.

LARAIA, R. de B. **Cultura: Um Conceito Antropológico**. 15. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

SANTOS, J. L. dos. **O que é cultura**. São Paulo: Brasiliense, 2001.

SCHEIN, E. H. Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Suan management Review*, Winter, 1984.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 12. ed. São Paulo: Cortez, 1985.

OLIVEIRA, Daniele. CARVALHO, Roberto José. ROSA, Adriano Carlos Moraes. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização**, 2012. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>> Acessado em: 09/01/2016.

ROBBINS, S. P. **Organizational behavior**. 7. ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1996.

ADRIANO Lago. **Fatores Condicionantes do Desenvolvimento de Relacionamentos Intercooperativos no Cooperativismo Agropecuário**, 2009. Disponível em: <http://www.fearp.usp.br/cooperativismo/_up_arquivo/adriano_lago_3.pdf> Acessado em: 20/12/15.

O LBERAL – PA. **Jovens Formam Nova Cooperativa**, 2005. Disponível em: <http://www.portalmoveleiro.com.br/redacao/noticias/not20050405_020738_86.html> Acessado em: 10/12/20015.

BEATRIZ, Souza. **4 Motivos para prestar atenção ao comportamento organizacional da sua equipe**, 2015. Disponível em: <<https://endeavor.org.br/comportamento-organizacional/>> Acessado em: 29/12/15.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational Culture and Leadership**. 3º ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

RH Portal – Motivação. **O que é cultura Organizacional**, 2015. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?rh=O-Que-e-Cultura-Organizacional&idc_cad=582qebocp> Acessado em: 30/12/15.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010;

COUTINHO, Maria Chalfin. **Assessoria Psicológica a Organizações Solidárias de Trabalhadores**, 2003. Disponível em: <http://anais.sepex.ufsc.br/anais_3/trabalhos/353.html> Acessado em: 20/06/2015.

WIKIPÉDIA. **Economia Solidária**, 2012. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/economia_solidária. Acessado em: 13/07/15

NOËLLE, M. P. Lechat. **Economia Solidária V1**, 2002. Disponível em: <<http://www.uff.br/incubadoraecosol/docs/ecosolv1.pdf>> Acessado em: 22/07/17.

BNDES. **Prêmio BNDES de Boas Práticas em Economia Solidária**, 2015. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Areas_de_Atuacao/Desenvolvimento

Cultura Organizacional e Economias Solidárias: Um Estudo Sobre os Impactos e Influências da Cultura Organizacional nos Processos de Mudanças

[_Social_e_Urbano/Fundo_Social/Premio_Economia_Solidaria/index.html](#)> Acessado em: 15/01/16