

1 TEMA

A cultura organizacional da Faculdade Pitágoras de São Luís e as suas implicações no ambiente de trabalho dos docentes do Curso de Administração.

2 PROBLEMA

Como a cultura organizacional da Faculdade Pitágoras de São Luís pode apresentar implicações no ambiente de trabalho dos docentes do Curso de Administração?

3 HIPÓTESE

A cultura organizacional desenvolvida na Faculdade Pitágoras de São Luís influencia sobremaneira o ambiente de trabalho do docente contribuindo para a melhoria do comportamento pessoal e profissional do professor, bem como da imagem institucional do Grupo Kroton Educacional, dessa forma, existem implicações positivas e negativas para esse ambiente de trabalho.

4 JUSTIFICATIVA

As organizações do conhecimento se traduzem como organizações mutáveis e que se adaptam mais facilmente às mudanças ocorridas através da globalização de da Internet. Dentro desse contexto as universidades e outras instituições de ensino superior são instituições bastante favorecidas no que diz respeito ao desenvolvimento de novas formas de conhecimento e até da diversidade de novos trabalhos.

A cultura organizacional dessas instituições de ensino superior deve ser formada por crenças, princípios, políticas e regulamentos que se orientem por princípios éticos e morais justamente para contribuir na formação pessoal e profissional de seus professores e dos demais colaboradores.

As universidades assim como quaisquer organizações são formadas por pessoas, logo, a imagem de uma organização é influenciada pela cultura organizacional e pelos comportamentos dos colaboradores no ambiente de trabalho dessa organização, dessa forma, o estudo em questão nasceu devido a necessidade precípua de analisar mais particularmente a cultura organizacional da Faculdade Pitágoras situada na cidade de São Luís em função desta apresentar um conjunto de valores e costumes organizacionais interessantes para um estudo científico.

Observa-se frequentemente que boa parte dos colaboradores da Faculdade Pitágoras, em particular os professores do Curso de Administração introjetam a cultura de forma espontânea e se adaptam rapidamente às condições propostas pelo nível institucional ajudando na consecução dos objetivos do grupo Koton Educacional.

O tema que se desenvolve neste estudo é relevante quando demonstrará por meio de dados quantitativos e qualitativos a eficiência da cultura acadêmica da Faculdade em questão, principalmente se essa instituição se compromete em manter os níveis de satisfação no ambiente de trabalho cedendo os recursos materiais e didáticos de forma responsável e ouvindo os seus colaboradores.

Finalmente, a abordagem social a ser desenvolvida para o artigo científico vem contribuir não só para que a própria instituição tenha uma análise o seu *modus operandi* estabelecido para a sua cultura organizacional, mas também contribuir com a apresentação de um estudo real de uma faculdade que servirá como modelo para futuras pesquisas de docentes pesquisadores e de outros profissionais relacionados à área da Psicossociologia.

5 OBJETIVOS

5.1 Geral

Verificar como a cultura organizacional da Faculdade Pitágoras de São Luís pode apresentar implicações no ambiente de trabalho dos docentes do Curso de Administração.

5.2 Específicos

- Examinar a cultura organizacional da Faculdade Pitágoras de São Luís;
- Identificar os pilares da identidade organizacional da Faculdade Pitágoras;
- Destacar os símbolos, ritos e rituais formadores da cultura organizacional da Faculdade Pitágoras;
- Apresentar as implicações da cultura organizacional proposta pela Instituição.

6 REFERENCIAL TEÓRICO

Os estudos sobre a cultura popular são tão antigos quanto os povos e as próprias civilizações que se destacaram na história da humanidade por suas evoluções e seus fracassos. Pode-se citar como exemplo os vikings que eram um povo guerreiro de origem nórdica que habitava a região da Escandinávia e que exploraram certas regiões da Europa e do Atlântico Norte; os astecas¹ que dividiam a sociedade em dois grupos os *pipiltin* (membros da família real, sacerdotes e altos funcionários) e os *pochtecas* (comerciantes artesãos, camponeses e escravos) grupo menos favorecido, como também outro povo, os espartanos da Grécia Antiga, que se destacavam pela sua forte cultura militar.

Certamente toda civilização apresentou uma cultura popular que por sua vez foi estudada por historiadores, antropólogos, filósofos e outros. Pode-se citar como exemplo a Revolução Cultural na China, que dentre outros objetivos, pretendia tornar cada unidade econômica chinesa (fábricas e fazendas) em uma unidade de estudo e reconstrução do comunismo (SULEIMAN, 2008).

Para muitos o passado tradicional e opressivo seria colocado em questão através da modernização da China representada por Deng Xiaoping que condenou o Bando dos Quatro² pela violência e fracasso da Revolução Cultural, e manteve os dogmas do maoísmo (HAESBAERT, 1994).

¹ Retirado de <http://www.civilizacaoantiga.com/2009/07/o-imperio-asteca.html>.

² Grupo de quatro membros do Partido Comunista Chinês responsáveis pela Revolução Cultural manteve estudantes liderados por Jiang Qing, a esposa de Mo Tse-Tung, Wen Yuan, Zhang Chunqiao e Wang Hongwen que formaram as guardas vermelhas e iniciaram as perseguições políticas.

Várias Fábricas, escolas e Universidades foram fechadas durante anos com a finalidade de combater a ideologia da hierarquia do saber mantendo ataques e humilhações aos intelectuais e reacionários. Assim, os indivíduos que ganhavam privilégios do sistema recebiam tarefas principalmente braçais nas fábricas e nos campos, para conhecerem o dia a dia das pessoas mais simples (SULEIMAN, 2008).

Para MORGAN (1988) apud Oliveira e Siqueira (2005) nas três décadas passadas ocorreu uma revolução nos modos de ver e pensar as organizações e o papel de gerentes e líderes de empresas. O centro desta revolução foi o afastamento de percepções “mecanicistas” das organizações que dominavam o gerenciamento científico na primeira metade do século XX. Esta perspectiva enfatizava o trabalho eficiente do sistema, concentrando partes que não eram totalmente eficientes, e normalmente reduzindo o indivíduo a uma pequena e substituível parte de uma grande máquina.

Com relação aos estudos da administração a cultura teve seu surgimento nos anos de 1980 e com o tempo deixou de ser um modismo para virar fator de grande influência em todas as organizações. Dessa maneira as empresas necessitam da consciência da cultura organizacional de todos os envolvidos na tomada de decisões porque sem ela os resultados podem ser indesejáveis. Corrobora então com a ideia Mintzberg (2001, p. 173): “A cultura concentra-se no interesse coletivo e na formação de uma organização unificada através de sistemas compartilhados, crenças, hábitos e tradições”.

Para Schein (1994) a Cultura Organizacional é considerada como o padrão de premissas básicas que um grupo criou ou desenvolveu no processo de aprendizado para resolver seus problemas de adaptação externa e de integração interna e que funcionaram muito bem para ter validade e, por esse motivo, de ser ensinadas a novos componentes dos grupos como a maneira de perceber, pensar e sentir em relação a estes problemas.

Toda cultura de uma empresa contraiu raízes a partir de sua história, dessa forma, para estudos na área da Administração volta-se ao passado na época das experiências de Hawthorne com Elton Mayo e seus seguidores quando nesse estudo já estava presente um protoconceito de cultura organizacional, entendida como “sistemas ideológicos simbólicos” (AKTOUF, 1990).

A cultura organizacional é o cimento que a mantém unida em busca de um objetivo comum. Independentemente da hierarquia todos trabalham para o bem daquela organização se seus valores forem compatíveis com os dos indivíduos (CRNKOVIC, 2003).

7 METODOLOGIA

Este Projeto de Pesquisa se caracteriza quanto à natureza como de pesquisa aplicada, uma vez que tem como finalidade gerar dados, informações e conhecimentos obtidos com a investigação na área da Psicossociologia compreendendo análises e aplicações das práticas da cultura organizacional do Grupo Kroton Educacional, em particular de uma das suas unidades: a Faculdade Pitágoras da cidade de São Luís no ano de 2012, apresentando-se os elementos adotados para essa cultura, bem como utilizar esse caso empresarial para demonstrar suas implicações no ambiente de trabalho dos docentes do Curso de Administração.

Quanto à abordagem da situação-problema e por ser um estudo de caso que envolva a utilização de recursos estatísticos, a pesquisa é do tipo quantitativa já que apresenta valores numéricos, sendo, portanto, quantificável. Aborda-se também nesta pesquisa interpretações do fenômeno organizacional da Faculdade em questão, compreendendo, dessa forma, uma pesquisa qualitativa.

Com relação aos objetivos a pesquisa caracteriza-se como descritiva-explicativa, pois além de descrever como são desenvolvidos os elementos da cultura organizacional e particularmente das características do modelo cultural da Faculdade Pitágoras de São Luís a ser pesquisado, busca simultaneamente identificar os fatores implicantes no ambiente de trabalho dos professores do Curso já mencionado.

A partir do ponto de vista dos procedimentos técnicos que serão utilizados a pesquisa é do tipo *expost-facto*, que consoante Gil (1991) apresenta um experimento que se realiza após os fatos. Dessa forma, procura-se evidenciar no estudo ações referentes às práticas culturais já desenvolvidas pela Faculdade, além de que maneira elas são absorvidas e avaliadas.

7.1 Especificação de Universo e Amostra

O universo de pesquisa envolve uma das unidades educacionais do Grupo Kroton, qual seja a Faculdade Pitágoras de São Luís, estabelecida no espaço urbano da cidade de São Luís, estado do Maranhão e compreende um quantitativo de 20 professores do Curso de Administração compreendendo os três turnos: matutino, vespertino e noturno. dessa unidade educacional pesquisada

A presente pesquisa utiliza recursos de estatística de uma amostra de no mínimo 51% (11 professores) do universo estabelecido, sendo esta amostra probabilística representativa, uma vez que ultrapassa-se a metade estabelecida.

A amostra totalizará 15 questionários respondidos. Dentre eles, 10 (dez) serão respondidos em salas dos setores administrativos da Faculdade e também na sala de professores da unidade com a presença do pesquisador e, os restantes, distribuídos para que os 5 (cinco) demais respondam em outro local e depois recolhidos posteriormente.

7.2 Local

A pesquisa de campo será realizada nas dependências administrativas da unidade educacional Pitágoras situada à Avenida São Luís Rei de França, n. 32, bairro Turú compreendida no espaço da cidade de São Luis, estado do Maranhão, abrangendo no mínimo 50% (cinquenta por cento) do universo amostral constituído das organizações não-governamentais para desenvolvimento do estudo.

O estudo permite uma pesquisa bibliográfica mais detalhada utilizando-se a Biblioteca da Faculdade para estudos que compreendam livros, artigos, Internet, periódicos e outros. A pesquisa também envolverá um trabalho com amostragem cujos dados serão coletados *in loco* a partir dos professores escolhidas da amostra.

7.3 Instrumento de Coleta de Dados

Os instrumentos de coleta de dados escolhidos serão qualitativos e quantitativos, com a aplicação de entrevistas padronizadas e questionários semi-estruturados com questões do tipo misto (abertas e fechadas) apresentados aos professores da Faculdade já citada. Estas entrevistas serão utilizadas também com a ajuda de colaboradores administrativos para a colheita de informações que serão expostas no desenvolvimento do trabalho, muito embora o que importará para a pesquisa são as estatísticas (dados quantitativos) relacionadas aos professores da unidade pesquisada, ou seja, da amostra escolhida.

Durante a investigação utilizar-se-á a observação sistemática, uma vez que esta permite um planejamento bem pormenorizado de ações adequando-as aos objetivos pré-estabelecidos. Esta observação também tem aspecto coletivo, já que existe mais de um pesquisador [autor do trabalho] envolvido.

Os dados quantitativos serão examinados e analisados também com base em consultas bibliográficas que envolverão a teoria, bem como consultas estabelecidas na prática o que permitirá a coleta de dados primários, isto é, encontrados diretamente na fonte e secundários encontrados em estudos de outros autores.

7.4 Coleta de Dados

A coleta de dados será realizada no período de março a abril de 2012, com a finalidade de obter os dados quantitativos e qualitativos que transformados em informações serão capazes de responder à situação-problema: Como a cultura organizacional da Faculdade Pitágoras de São Luís pode apresentar implicações no ambiente de trabalho dos docentes do Curso de Administração?

Utiliza-se para o estudo tanto instrumentos manuais (caneta, bloco, celular, Mídia Player – MP etc.), quanto computacionais (celular, I-ped e softwares aplicativos) para a captação dos dados e elaboração de índices e cálculos estatísticos a partir do uso de planilha eletrônica Excel e programa específico de estatística.

Com a investigação realizada nesta unidade Pitágoras (universo de pesquisa) escolhida compreendendo a amostra e de posse dos dados, espera-se a partir das entrevistas padronizadas e questionários semi-estruturados apresentados aos colaboradores selecionados alcançar-se os objetivos propostos almejados.

7.5 Análise dos Resultados

Após coletados, os dados serão tratados com a ajuda de tabelas e gráficos permitindo uma análise quantitativa precisa, e no caso dos dados qualitativos colhidos em amostras intencionais, estes, serão extraídos a partir das entrevistas que apresentem as experiências adquiridas por meio da cultura organizacional apresentada pela Faculdade de estudo.

Estes dados qualitativos serão demonstrados no estudo justamente com a finalidade de apresentar as implicações da cultura dessa unidade educacional no ambiente de trabalho dos docentes do Curso de Administração. A intenção da pesquisa, quando da análise dos resultados é realmente demonstrar e examinar por meio de uma análise científica os reflexos dessa cultura organizacional para os professores do Curso em questão.

8 CRONOGRAMA

ETAPAS DO TRABALHO DE PESQUISA	MÊS/ANO		
	Mar./2012	Abr./2012	Mai./2012
1. Pesquisa bibliográfica			
2. Apresentação escrita parcial			
3. Coleta e análise de dados			
4. Metodologia			
5. Revisão gramatical e ortográfica			
6. Entrega do Artigo Científico			

9 ORÇAMENTO

ORÇAMENTO DO PROJETO DE PESQUISA			
MATERIAIS	QUANTIDADE	PREÇO UNIT. (R\$)	TOTAL (R\$)
1. Material de consumo			
Papel A4 (gramatura 75 g/ m ²)	01 (uma) resma	15,00	15,00
Papel A4 (gramatura 90 g/m ²)	01 (um) bloco	15,00	15,00
Livros específicos de Psicossociologia	02 (dois)	100,00	200,00
Revistas Especializadas	03 (três)	15,00	75,00
2. Material expediente			
Caneta	02 (duas)	2,50	5,00
Grafiteira Pentel n. 09	02 (duas)	20,00	40,00
Grafite n. 09 HB	03 (três)	3,00	9,00
Software aplicativo	01 (um)	30,00	30,00
Pasta classificadora	02 (duas)	6,00	12,00
Grampeador	01 (um)	5,00	5,00
Grampos	01 (uma caixa)	3,00	3,00
CD	05 (cinco)	1,00	5,00
3. Outros Serviços/Encargos			
Combustível	300 litros	2,40	720,00
Bibliotecária Especialista (revisão)	05 horas	50,00	250,00
Profissional Linguista (revisão Inglês)	02 horas	50,00	100,00
TOTAL		307,90	1.484,00

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Flávio Roberto E. de. **Três termos atualmente muito comentados: responsabilidade social, ética empresarial e sustentabilidade.** Administradores – O portal da Administração, Revista Eletrônica p. 1, 27 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/tres-termos-atualmente-muito-comentados-responsabilidade-social-etica-empresarial-e-sustentabilidade/43576/>>. Acesso em: 20 mar. 2012.
- AKTOUF, Omar. **Le symbolisme et la 'culture d'entreprise':** des abus conceptuels aux leçons du terrain. In: CHANLAT, J.-F. (dir.). *L'individu dans l'organisation: les dimensions oubliées.* Québec : Presses de L'Université Laval, 1990.
- BERGAMINI, Cecília W. e Coda, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional. Motivação e Liderança.** São Paulo: Editora Atlas S.A, 1997.
- CAVEDON, Neusa Rolita. **As manifestações rituais nas organizações e a legitimização dos procedimentos administrativos.** Porto Alegre: UFRGS, 1988. Dissertação (Mestrado em Administração – UFRGS).
- CRNKOVIC, Luciana Helena. **Cultura Organizacional: O diferencial estratégico da área de Recursos Humanos.** ENANPAD. São Paulo, 2003.
- FERREIRA, J.M. CARVALHO; et al. **Psicossociologia das Organizações.** Alfragide, Editora McGraw-Hill, 1996.
- FLEURY, M.T.L. e FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e Poder nas Organizações.** 2.ed., São Paulo: Atlas, 1996.
- _____. **Cultura Organizacional e estratégias de mudanças: realçando estas questões no cenário brasileiro.** *Revista de Administração de Empresas.* São Paulo: EAESP-FGV, 1995.
- FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: Formação, Tipologias e Impacto.** São Paulo: Makron Books, 1991.
- HERSEY, Paul e BLANCHARD, Kenneth H. **Psicologia para Administradores - A teoria e as técnicas da Liderança Situacional.** São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária Ltda, 1986.
- KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações: O homem rumo ao século XXI.** São Paulo: Atlas, 1995.
- KATZ, Daniel e KAHN, Robert L. **Psicologia Social das Organizações.** 3.ed., São Paulo: Atlas, 1987.
- KOONTZ, Hartold e O'DONNELL, Cyrill. **Fundamentos de Administração.** São Paulo: Pioneira, 1981.
- LUZ, Ricardo. **Clima Organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

McGREGOR, Douglas. **O lado Humano da Empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

MEDEIROS FILHO, Benedito C. **Revolução na Cultura Organizacional**. São Paulo: STS, 1992.

MINTZBERG, H.; QUINN, J. B. **O Poder da Estratégia**. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOSCOVICI, Fela. **Renascença Organizacional**, 3.ed., Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1993.

MUSSELO Neto, Francisco Eugenio. **A relação da Cultura Organizacional com a performance no setor comercial do Rio Grande do Norte**. ENANPAD. São Paulo, 2003.

OLIVEIRA, Marcel E. R. de O.; SIQUEIRA, E. S. **Cultura organizacional – Administrando as diferenças para a conquista de negócios**. Seminários em Administração FEA – USP, ago. de 2005. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/semead/8semead/resultado/trabalhosPDF/245.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2011.

PINCHOT, Gifford e Elizabeth. **O Poder das Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus. 1994.

SANTOS, José Luiz dos. **O que é Cultura**. 15ª Edição, São Paulo, Brasiliense, 1994.

SBRAGIA, Roberto. Um Estudo Empírico sobre o Clima Organizacional em Instituições de Pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo: vol 18(2) - abr/jun-83.

SCHEIN, Edgard. **Organizacional**. 3.ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1982.

_____. **Psicologia. Coming to a New Awareness of Organizational Culture**. Sloan Management Review Winter – Massachusetts Institute of Technology. 1984.

_____. **Psicologia. Organizational Culture and Leadership**. San Francisco: Jossey Bass, 1986.

SCOTT, Cyntia D. **Gerenciando a Mudança Organizacional**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1994.

SENGE, Peter M. **A Quinta Disciplina - Arte, Teoria e Prática da Organização de Aprendizagem**. São Paulo: Best Seller, 1990.

SULEIMAN, Amanda B. **O desenvolvimento econômico chinês pós 1949**. São Paulo, FAAP, 2008.

TAVARES, Maria das Graças de Pinho. **Cultura Organizacional: Uma abordagem antropológica da mudança**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1991.

TOFFLER, Alvin e Heide. **Criando uma nova civilização**. Rio de Janeiro: Record, 1995.

TORQUATO, F. G. **Cultura – Poder – Comunicação e Imagem – Fundamentos da Nova empresa**. São Paulo: Pioneira, 1991.

VERGARA, Silvia Constante. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5.^a ed. São Paulo: Atlas, 2004.

WEBER, Wilson. **A Cultura no crescimento Organizacional**. Revista da ESPM. São Paulo, Março/Abril 2004.

WEIL, Pierre. **Organizações e Tecnologias para o Terceiro Milênio - A Nova Cultura Organizacional Holística**, Rio de Janeiro, Editora Rosa dos Tempos, 2^a Edição, 1992.

WISNER, Alain. **A Inteligência no Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundacentro, 1994.

WOOD Jr., Thomaz. Fordismo, Toyotismo e Volvismo - Os caminhos da Indústria em Busca do Tempo Perdido. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo: Set-Out 1992, p. 6.

ZACCARELLI, Sérgio B. **Ecologia de Empresas: um estudo do ambiente empresarial**, São Paulo, Atlas, 1980.

ZIEMER, Roberto. **Mitos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1996.