



UM ESTUDO DA CULTURA ORGANIZACIONAL COM FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DO VALE DO PARAÍBA¹

Nancy Julieta Inocente²
Patrícia Leite³

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo identificar o tipo de cultura organizacional em um Instituto de Pesquisas do Vale do Paraíba. A amostra pesquisada foi de 240 funcionários. Para isso, foi realizada uma pesquisa exploratória e descritiva, cuja abordagem é de natureza quantitativa. Foram utilizados os seguintes instrumentos para a coleta de dados: Inventário de Identificação de Amostra (QIA); Questionário de Cultura Organizacional. Os dados coletados foram analisados por meio do Programa Estatístico MINITAB – Versão 15. Na amostra pesquisada o sexo masculino foi predominante (54,6%); a idade média esteve entre 46 e 50 anos (27,5%); e, 68,3% eram casados. A cultura (real e ideal) percebida, por ordem de classificação, foi a Grupal, Inovativa, Racional e Hierárquica.

Palavras-chave: Cultura organizacional; Instituto de pesquisas; Funcionários.

A STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE WITH PUBLIC OFFICIALS

Abstract

This research aimed to study the organizational culture in a Research Institute of the Paraíba Valley. The original sample was 240 employees. For this, we conducted an exploratory and descriptive, whose approach is quantitative. We used the following instruments to collect data: Inventory Identification Sample (QIA), Organizational Culture Survey. The collected data were analyzed using statistical software Minitab - Release 15. In the sample studied was predominantly male (54.6%), the mean age was between 46 and 50 years (27.5%), and 68.3% were married. The culture (real and ideal) perceived, in order of ranking, was the Group, Innovative, Rational and Hierarchical.

Key-words: Organizational culture; Research institutes; Employees.

- ¹ *Contribuição técnica ao 65º Congresso Anual da ABM, 26 a 30 de julho de 2010, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.*
- ² *Doutora, em Ciências Médicas (UNICAM) Universidade de Taubaté -Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional.. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Avançada em Medicina do Sono – HC-FMUSP;*
- ³ *Doutoranda' Université Victor Segalen, Bordeaux 2 /Psicologia da Saúde- Membro do Grupo de Pesquisa Avançada em Medicina do Sono – HCFMUSP;*
- ⁴ *Mestranda' Université Victor Segalen Bordeaux 2, Membro do Grupo de Pesquisa Avançada em Medicina do Sono – HCFMUSP;*
- ⁵ *Livre-Docente, Divisão de Clínica Neurológica do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo, Presidente do Departamento de Neurologia da Associação Paulista de Medicina. Líder do Grupo de Pesquisa Avançada em Medicina do Sono HC-FMUSP.*

1 INTRODUÇÃO

O tema cultura organizacional vem recebendo destaque nas ciências da administração desde o início dos anos 1980. Tem sido considerada uma variável que influencia os objetivos e resultados planejados estratégicos para as organizações. O seu conceito é estudado como um fator subjetivo, cujas características devem ser entendidas e gerenciadas para que haja uma maximização dos resultados das organizações.⁽¹⁾

À medida que um grupo de pessoas se reúne para desenvolver uma determinada atividade, esse grupo inicia também a construção de seus hábitos, sua linguagem e sua cultura. Falar em cultura implica falar sobre a capacidade de adaptação do indivíduo à realidade do grupo no qual está inserido.⁽²⁾

Segundo Schein,⁽³⁾ a cultura organizacional é importante porque os elementos culturais determinam a estratégia, os objetivos e o modo de operação da empresa. Os valores e o modo de pensar dos líderes e de gerentes são parcialmente determinados pela herança cultural de cada um e pelas experiências que compartilham.

O objetivo do estudo foi estudar a Cultura Organizacional em um Instituto de Pesquisas do Vale do Paraíba. Os objetivos específicos foram: caracterizar os aspectos sociodemográficos da amostra pesquisada; e, identificar o tipo predominante de Cultura Organizacional da Instituição pesquisada

1.1 Cultura Organizacional: Tipologia de Quinn

O *Competing Value Model* ou Tipologia de Quinn caracteriza as organizações conforme os seus traços culturais.⁽⁴⁻⁶⁾

Este modelo traduz em um instrumento eficaz para definir os quatro tipos de cultura organizacional (grupala, inovativa, racional e hierárquica), para interpretar os seus atributos e estudar a cultura em termos comparativos. Esta teoria também é conhecida como Tipologia Cultural de Quinn e sua estrutura conceitual focaliza as tensões inerentes a todo sistema organizacional. A ênfase é colocada nos conflitos entre a estabilidade e mudança e entre o ambiente interno e externo.

A cultura grupala é baseada em normas e valores associados à afiliação. Essa cultura enfatiza o desenvolvimento de recursos humanos e valoriza a participação dos membros nas tomadas de decisões. Líderes tendem a ser participativos e considerativos, oferecem suporte e facilitam a interação através do trabalho em equipe.⁽⁴⁾

Já a cultura inovativa, é permeada por pressupostos de mudança e flexibilidade. Os fatores chaves para a motivação incluem crescimento, estímulo, diversificação e criatividade na tarefa. Líderes nesta cultura tendem a ser empreendedores e idealistas. Aprecia correr riscos, gostam de prever o futuro e também se preocupam em obter recursos, suporte e imagem externa.⁽⁴⁾

A cultura hierárquica reflete os valores e normas associados à burocracia, refletindo valores e normas associados à burocracia. Os autores Quinn e Kimberly observaram que esta cultura é permeada com pressupostos de estabilidade e que os indivíduos aceitam bem a autoridade que emana de papéis formalmente estabelecidos, de regras e regulamentos impostos. Os fatores de motivação incluem segurança e ordem. Os líderes tendem a ser conservadores e cautelosos e prestam estreita atenção aos problemas de natureza técnica.⁽⁴⁾

O quarto tipo cultural citado por Santos⁴, é a cultura racional que é permeada por pressupostos de realização. É dada muita ênfase na crença de que as recompensas virão quanto maior for o desempenho e os resultados. Os fatores de motivação incluem competição e a consecução de resultados pré-estabelecidos. Os líderes tendem a serem diretivos, orientados para o objetivo e estão constantemente fornecendo recursos e encorajando a produtividade.

Cada um dos modelos culturais citados refletem uma orientação ao estilo do processo de informação. Na cultura grupal adota-se a informação coletiva com a participação e consenso, envolvendo as pessoas no processo organizacional. Na cultura inovativa o processo de informação intuitivo (inspiração, idéias novas e criatividade) é adotado para se obter revitalização e inovação organizacionais. Já na cultura hierárquica, usa-se o processo de informação informal, usando-se documentação e regras para se obter estabilidade e continuidade organizacionais. Na cultura racional o processo de informação individual (julgamento lógico e senso de direção) busca alcançar melhores resultados organizacionais.⁽⁴⁾

Ainda segundo em cada um dos tipos culturais também estão implícitos valores mais específicos. Assim, no modelo grupal, coesão e moral são vistos como valores meios para o desenvolvimento dos recursos humanos. No modelo inovativo, os valores de flexibilidade e adaptação são tidos como o meio para o crescimento e obtenção de suporte externo. No modelo hierárquico, a administração da informação e comunicação são os meios principais para se alcançar a estabilidade e o controle. Já o modelo racional busca alcançar maior lucro e produtividade através do planejamento e estabelecimento de objetivos.⁽⁴⁾

Cada tipo tem um outro perfil que é extremamente oposto. A cultura grupal que enfatiza flexibilidade e enfoque interno contrasta com o tipo racional que tem como valores principais o controle e o direcionamento para o ambiente externo. A cultura inovativa é caracterizada pela flexibilidade e enfoque externo e tem seu oposto direto no modelo hierárquico que enfatiza controle e preocupação com o ambiente interno.⁽⁴⁾

O tipo grupal e inovativo compartilham valores iguais relativos à flexibilidade. A cultura inovativa e a racional se assemelham com relação à ênfase dada ao ambiente externo, respondendo às mudanças externas e atuando de forma competitiva no mercado. O tipo racional e o hierárquico têm seus valores centrados no controle. Já o modelo hierárquico e a cultura grupal possuem uma dimensão em comum, que é a focalização no ambiente interno.⁽⁴⁾

Foi observado na Tipologia Cultural de Quinn que nenhuma organização reflete, na verdade, uma única cultura. O arranjo de valores ou combinação paradoxais é que dá às organizações culturas diferentes, que são refletidas através de manifestações próprias e particulares de cada uma delas. Também foi observada a importância do balanceamento entre culturas. Assim, muita flexibilidade pode levar ao caos; muita ordem e controle podem resultar em rigidez. O modelo também assume que a cultura forte é aquela que mais incorpora as características de todos os quatro tipos culturais.⁽⁴⁾

Para Santos,⁽⁷⁾ o processo de formação de uma cultura é bastante longo e consiste na repetição e validação das diversas formas de manifestações culturais. A cultura, em seu período inicial, é mais versátil às necessidades de uma recém-formada organização, quando os primeiros mitos, ritos e valores começam a se desenvolver.

Santos⁽⁷⁾ cita que a força cultural é definida como a extensão em que valores e crenças que permeiam a organização são ampla e intensamente compartilhados

pelos seus membros. Quanto mais amplamente esse conjunto de valores e crenças for compartilhado e estiver em congruência com os objetivos e as estratégias organizacionais, mais eficaz será a empresa.

2 METODOLOGIA

O desenho da pesquisa foi do tipo exploratória, descritiva e quantitativa que utilizou como delineamento o levantamento, que segundo Gil⁽⁸⁾ as pesquisas deste tipo caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, procedendo à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Segundo Richardson,⁽⁹⁾ a pesquisa quantitativa é caracterizada pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessa por meio de técnicas estatísticas.

Segundo Gil⁽⁸⁾ a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, tendo como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. É a pesquisa descritiva, o objetivo primordial é a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Erro máximo permitido. Em pesquisas sociais trabalha-se usualmente com um erro entre 3% e 5%. Neste caso tolera-se um erro de 5%. Assim, a amostra mínima foi: $n = 221$. Para este estudo a amostra foi de 240.⁽⁸⁾

Os instrumentos utilizados foram:

- Questionário de Identificação da Amostra - (QIA). O questionário de identificação da amostra tem como objetivo o registro de dados gerais da amostra. O questionário contém dados sobre sexo, idade, estado civil, número de filhos, escolaridade, horário de trabalho, tempo de serviço na profissão, se tem outras atividades e em que horário, e se fez ou faz tratamento psicológico, médico ou psiquiátrico.⁽¹⁰⁾
- Questionário de Cultura Organizacional – (QCO). O questionário utilizado para diagnosticar a cultura organizacional por Santos.⁽⁴⁾ O questionário é constituído de 24 questões, e cada grupo de 6 questões orienta para um determinado tipo de quadrante cultural, ou seja, cultura grupal, inovativa, racional e hierárquica. As afirmações são respondidas pelos membros de organização atribuindo-se valores de 1 a 5, em uma escala *Likert*, com os seguintes significados: um (1) nunca ocorre, dois (2) raramente ocorre, três (3) ocasionalmente ocorre, quatro (4) frequentemente ocorre e cinco (5) sempre ocorre.

2.1 Procedimentos para a Coleta de Dados

O projeto foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, sendo aprovado conforme protocolo CEP/UNITAU nº 0453/07.

Após a aprovação, o Diretor do Instituto de Pesquisas assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Institucional.

Os questionários foram respondidos no próprio Instituto e todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Procedimentos para a Análise dos Dados

Os dados obtidos foram analisados por meio de frequência absoluta e gráficos, utilizando o Programa Estatístico MINITAB – Versão 15 e “Excel” – Versão 2003.

3 RESULTADOS

3.1. Perfil Sociodemográfico

As variáveis sociodemográficas evidenciaram que a faixa etária da amostra pesquisada encontra-se distribuída entre 25 anos a 70 anos, sendo (0,8%) até 25 anos; (1,3%) entre 26 anos a 30 anos; (1,7%) entre 36 anos a 40 anos; (11,3%) entre 41 anos a 45 anos; (27,5%) entre 46 anos a 50 anos; (27,1%) entre 51 anos a 55 anos e (30%) acima de 55 anos.

O resultado mostra que 53% trabalham de 31 horas a 40 horas por semana; 33% trabalham de 41 a 50 horas por semana; 8% trabalham mais de 51 horas; 3% trabalham de 5 horas a 10 horas; 2% trabalham de 21 horas a 30 horas; 1% trabalha de 11 horas a 20 horas.

Em relação a titulação, 47,9% são pesquisadores titulares, 38,3% são tecnologistas seniores, 6,7% são de outras categorias (não especificadas), 2,9% são tecnologistas plenos, 1,7% são pesquisadores assistentes, 1,3% são professores, 0,8% são tecnologistas juniores e 0,4% não informaram.

Quanto a área de atuação, o resultado mostra que 83% são da área de exatas, 9% são da área biológica, 7% são da área de humanas e 1% não respondeu.

Quanto ao tempo de serviço, 86% dos funcionários trabalham na Instituição há mais de 21 anos, 10% de 16 anos a 20 anos; 2% de 11 anos a 15 anos, 1% de 6 anos a 10 anos, menos de 2 anos e 0,4% de 2 anos a 5 anos.

A população pesquisada demonstra preocupação com aprimoramento profissional, fato constatado pelo índice de pessoas com o título de Doutor (64%), 13% mestres e 17% bacharéis.

Quanto a tratamento, 70% nunca fizeram tratamento psicológico e 29% já fizeram; 87% nunca fizeram tratamento psiquiátrico, 5% já fizeram tratamento psiquiátrico e 8% não responderam a questão.

3.2 Caracterização da Tipologia Cultural

A cultura organizacional foi investigada a partir das dimensões de sua estrutura de flexibilidade/controle, de seu enfoque interno/externo e de seus valores.

Para a medida da coerência interna dos instrumentos utilizados nesta pesquisa sobre a tipologia cultural, calculou-se o *Alpha* de *Cronbach* para cada uma das subescalas do questionário.

O *Alfa* de *Cronbach* mede a consistência interna das respostas (confiabilidade). Considera-se alta quanto alfa maior ou igual a 0,80.

Para a amostra avaliada, o valor de coerência interna para as 24 questões foi 0,98 (*Alpha* de *Cronbach*).

Na Tabela 1, estão os tipos de culturas (situação real) encontrados nesta pesquisa.



Tabela 1 – Tipologia Cultural (Situação Real) da Instituição pesquisada

Cultura (Real)	Frequência	%	Média	D. Padrão
Grupal	124	51,7	19,7	7,8
Inovativa	52	21,7	22,4	6,3
Racional	37	15,4	22,8	2,9
Hierárquica	27	11,3	23,4	3,5

Verificou-se que 52% destacaram a Cultura Grupal; 22% a Cultura Inovativa; 15% a Cultura Racional e 11% a Cultura Hierárquica.

Já na Tabela 2, encontram-se os tipos de culturas (situação ideal) desta pesquisa.

Tabela 2 – Tipologia Cultural (Situação Ideal) da Instituição pesquisada

Cultura (Ideal)	Frequência	%	Média	D. Padrão
Grupal	115	47,9	21,3	5,7
Inovativa	51	21,3	22,3	6,3
Racional	36	15,0	23,0	2,7
Hierárquica	27	11,3	23,4	3,9

Verificou-se que 48% destacaram a Cultura Grupal; 21% a Cultura Inovativa; 15% a Cultura Racional, 11% a Cultura Hierárquica e 5% não opinaram.

Na Tabela 3, observa-se que a percepção da tipologia cultural em relação ao sexo, idade, estado civil, categoria funcional, área de atuação, título acadêmico e tempo de serviço demonstrou predominância do tipo grupal, seguida pela inovativa, racional e hierárquica.

Tabela 3 – Tipologia Cultural (**Situação Real**) x Dados Sociodemográficos

	Cultura Grupal		Cultura Inovativa		Cultura Racional		Cultura Hierárquica	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Sexo								
Masculino	67	54	31	59,6	24	64,9	9	33,3
Feminino	55	44,4	21	40,4	13	35,1	18	66,7
Não informou	2	1,6	0	0	0	0	0	0
Idade								
Até 25 anos	0	0	0	0	2	5,4	0	0
26 a 30 anos	2	1,6	0	0	0	0	1	3,7
31 a 35 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
36 a 40 anos	0	0	2	3,8	2	5,4	0	0
41 a 45 anos	15	12,1	9	17,3	3	8,1	0	0
46 a 50 anos	30	24,2	15	28,8	7	18,9	14	51,9
51 a 55 anos	39	31,5	10	19,2	11	29,7	5	18,5
Acima de 55 anos	37	29,8	16	30,8	12	32,4	7	25,9
Não respondeu	1	0,8	0	0	0	0	0	0
Estado Civil								
Solteiro	13	10,5	7	13,5	3	8,1	0	0
Casado	81	65,3	36	69,2	27	73	20	74,1
Separado	20	16,1	5	9,6	4	10,8	6	22,2
Desquitado	3	2,4	1	1,9	0	0	0	0
Divorciado	6	4,8	1	1,9	1	2,7	1	3,7
Viúvo	0	0	1	1,9	2	5,4	0	0
Não respondeu	1	0,8	1	1,9	0	0	0	0
Cat. Funcional								
Tecnologista Jr	2	1,6	0	0	0	0	0	0
Tecnologista Pleno	2	3,2	2	3,8	1	2,7	0	0
Tecnologista Sênior	52	41,9	21	40,4	5	13,5	14	51,9
Pesquisador Titular	56	45,2	23	44,2	26	70,3	10	37
Pesquisador Assist.	4	3,2	0	0	0	0	0	0
Professor	2	1,6	1	1,9	0	0	0	0
Outros	4	3,2	5	9,6	4	10,8	3	11,1
Não informou	0	0	0	0	1	2,7	0	0
Área de Atuação								
Ciências Humanas	6	4,8	5	9,6	4	10,8	2	7,4
Ciências Biológicas	11	8,9	4	7,7	1	2,7	5	18,5
Ciências Exatas	107	86,3	43	82,7	31	83,8	19	70,4
Não respondeu	0	0	0	0	1	2,7	1	3,7
Título Acadêmico								
Bacharel/Licenc	26	21	6	11,5	3	8,1	6	22,2
Mestre	18	14,5	6	11,5	1	2,7	6	22,2
Doutor	77	62,1	32	61,5	30	81,1	14	51,9
Outros	3	2,4	8	15,4	2	5,4	0	0
Não respondeu	0	0	0	0	1	2,7	1	3,7
Tempo de Serviço								
Menos de 2	1	0,8	0	0	1	2,7	0	0



anos								
2 a 5 anos	1	0,8	0	0	0	0	0	0
6 a 10 anos	2	1,6	1	1,9	0	0	0	0
11 a 15 anos	2	1,6	0	0	1	2,7	1	3,7
16 a 20 anos	10	8,1	8	15,4	1	2,7	5	18,5
Mais de 21 anos	108	87,1	43	82,7	34	91,9	21	77,8

Em todos os casos apresentados, não há evidências significativas de que as proporções das Culturas Grupal, Inovativa, Racional e Hierárquica classificadas de acordo com as variáveis independentes (sexo, idade, estado civil, categoria funcional, área de atuação, título de acadêmico e tempo de serviço) sejam diferentes com $p\text{-value} > 0,005$. As variações que existem são devidas ao acaso. O teste foi realizado com a estatística Qui-Quadrado com nível de significância de 0,005 e $3.(r-1)$ graus de liberdade (onde r é o número de linhas para cada variável independente).

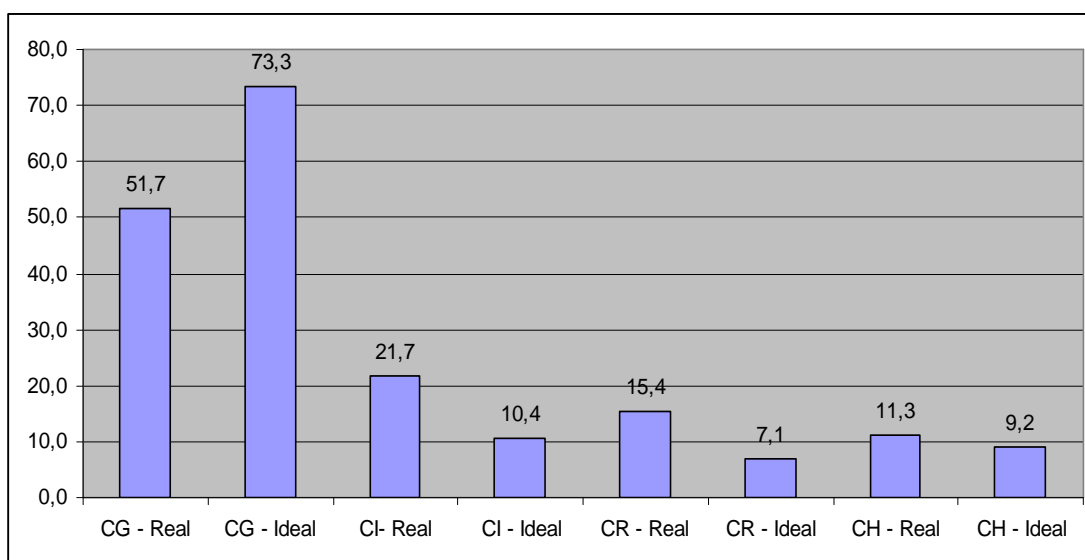


Figura 1 – Representação Gráfica quanto á freqüência da Cultura Organizacional – situação real e ideal.

Observa-se na Figura 1 que a população pesquisada destaca a Cultura Grupal 51,7% (real); 73,3% (ideal), seguida da Inovativa 21,7% (real); 10,4% (ideal), Racional 15,4% (real); 7,1% (ideal), Hierárquica 11,3% (real); 9,2% (ideal).

4 DISCUSSÃO

4.1 Perfil Sociodemográfico

Em relação á idade, os resultados desta pesquisa revelam que a maior parte da população pesquisada tem idade superior a 55 anos, perfazendo um total de 27,5%, seguida de 27,1% com idade entre 51 anos e 55 anos. Estes resultados podem estar relacionados às exigências para a ocupação do cargo de pesquisador, que demanda uma continuidade de formação acadêmica, o que representa uma população com maturidade de trabalho.

Tais resultados corroboram com os dados relatados por Noal et al.,⁽¹¹⁾ que obtiveram resultados semelhantes em sua pesquisa com amostra representativa de 3.136 adultos em geral, residentes em Pelotas-RS, com a faixa etária entre 40 anos



e 60 anos e também com os resultados da pesquisa de Inocente⁽¹⁰⁾ que mostrou a faixa etária de 36 anos a 45 anos (34%) dos 510 professores universitários pesquisados.

Já os resultados quanto ao sexo, houve a predominância do sexo masculino (54%) quando comparado à população feminina (45%). Estes resultados corroboram com os dados relatados por Inocente,⁽¹⁰⁾ em sua pesquisa com professores universitários da região do Vale do Paraíba., que obteve com 53%.

Os resultados quanto ao estado civil mostram que 67% são casados, o que demonstra uma estabilidade familiar. Já a pesquisa de Santos⁽⁷⁾ com 239 enfermeiros da região do Vale do Paraíba Paulista mostrou que, 44,77% da população pesquisada eram casadas e os dados de Inocente⁽¹⁰⁾ também foram semelhantes, apresentando 65% dos 510 professores universitários pesquisados. Estes dados também corroboram com Lopes et al.⁽¹²⁾ que obtiveram resultados semelhantes em sua pesquisa que dos 4.030 funcionários técnico-administrativos do quadro efetivo de uma universidade pública do Estado do Rio de Janeiro, 60,97% eram casados.

Em relação às horas trabalhadas por semana, os resultados mostram que 53,3% trabalham de 31 horas a 40 horas por semana e corroboram com os dados relatados por Santos⁽⁷⁾, que obteve resultados semelhantes, demonstrando que dos 237 enfermeiros pesquisados, 67,36% trabalhavam no turno diurno e 32,64% trabalham no turno noturno. Já Inocente⁽¹⁰⁾ obteve resultados semelhantes em sua pesquisa, mostrando que dos 510 professores universitários, 52% da sua amostra trabalhavam de 3 a 50 horas por semana.

Já os resultados sobre a categoria funcional mostram que 47,9% exercem a função de pesquisador titular, e que 83% atuam na área de ciências exatas. Estes resultados vão de encontro à missão do Instituto pesquisado que é, a produção de ciência.

Já os resultados sobre a titulação acadêmica, mostram que 64% são Doutores. Santos⁽⁷⁾ cita que 52,30% dos enfermeiros pesquisados possuem especialização concluída ou em andamento o que demonstra que os enfermeiros estão preocupados com aprimoramento profissional. Inocente⁽¹⁰⁾ mostrou que 42% dos professores universitários pesquisados possuem o título de mestre. Observa-se que a população sempre se preocupou com a sua formação para contribuir com a Instituição pesquisada.

4.2 Tratamento Psicológico e Psiquiátrico

Os resultados apresentados quanto ao tratamento psicológico desta pesquisa mostrou que 70% não fazem tratamento psicológico e corroboram com os dados relatados na pesquisa de Santos⁽⁷⁾, que mostrou que 81,59% dos enfermeiros pesquisados não realizaram nenhum tipo de tratamento e 18,41% realizam algum tipo de tratamento. Este resultado também é semelhante aos dados de Inocente⁽¹⁰⁾ que mostrou em sua pesquisa que 65% dos professores universitários fazem tratamento psicológico.

Em relação ao tratamento psiquiátrico os resultados demonstram que 87% dos funcionários não fazem tratamento psiquiátrico e estão em desacordo com a pesquisa de Aguiar et al.⁽¹³⁾ com 29 socorristas do Estado de Goiás, que citam que, por vários motivos, procuram algum tipo de assistência médica. Já Inocente⁽¹⁰⁾ mostrou que 80% dos professores universitários fazem tratamento psiquiátrico.

Observa-se com o resultado desta pesquisa que os funcionários não estão preocupados em buscar ajuda de profissionais da área médica.

4.3 Tipologia Cultural

Nesta pesquisa quanto à tipologia cultural (situação real), verificou-se que 52% destacaram a Cultura Grupal, 22% a Cultura Inovativa, 15% a Cultura Racional seguida de 11% a Cultura Hierárquica.

Este resultado corrobora com os dados citados por Periotto e Busanelo,⁽¹⁴⁾ que obtiveram resultados semelhantes em sua pesquisa sobre a mensuração da cultura organizacional e identificação de focos de resistência ao ambiente voltado para o empreendedorismo, onde coesão e moral são vistos como valores meios para o desenvolvimento dos recursos humanos. O resultado desta pesquisa também são semelhantes ao resultado de Santos⁽⁷⁾ que destacou-se a Cultura Grupal (34,62%).

Santos⁽⁴⁾ observou em sua pesquisa com empresas brasileiras do setor têxtil cuja amostra foi e 478 pessoas do corpo gerencial que o modelo intitulado *Competing Value Model* traduz num instrumento eficaz para definir os tipos de cultura em termos comparativos. A autora afirma que as organizações podem ser caracterizadas de acordo com os seus traços culturais comuns.

Já os quanto à tipologia cultural (situação ideal) confirmaram os dados da tipologia cultural (situação real) com 47,9% a Cultura Grupal, seguida da Cultura Inovativa (21%), Cultura Racional (15%) e a Cultura Hierárquica com 5%.

Observa-se que entre os resultados da cultura real e ideal não há insatisfação com relação à Cultura Organizacional percebida, ou seja, pode-se se dizer que há compartilhamento de Cultura Organizacional e que também a população percebe como atuais e reais todos os tipos de Cultura Organizacional propostos pelo *Competing Value Model* de Quinn. O instituto pesquisado, portanto, é considerado pelos pesquisados, como uma Instituição Multicultural. Não há diferença de ordem dos tipos culturais percebidos com os idealizados. Observa-se ainda que a maioria da população pesquisada deseja uma Cultura Grupal.

Segundo Periotto e Busanelo,⁽¹⁴⁾ as características da cultura grupal são trabalhos em equipe, programas de envolvimento dos empregados e compromissos da empresa com os funcionários.

Estes dados contribuem para novas pesquisas nesta área. A avaliação quantitativa para o estudo de investigação sobre a Cultura Organizacional é importante e complementa a abordagem qualitativa que permite a compreensão mais profunda desse contexto (ROSSO^(5,6) conceito de cultura refere-se ao modo como as pessoas percebem as características, os valores básicos e hábitos, sem se importar se elas gostam ou não da organização.⁽¹⁵⁾

Na pesquisa de Merhi et al.⁽¹⁶⁾ com 63 pessoas de nível gerencial, administrativo e operacional do setor de celulose afirmaram que, compreendem a empresa através da aprendizagem coletiva, das políticas propostas e pelos canais de comunicação.

Observa-se nesta pesquisa que a percepção da tipologia cultural (real e ideal) em relação ao sexo, estado civil, idade, categoria funcional, área de atuação, título acadêmico e tempo de serviço demonstrou predominância do tipo Grupal, seguida pela Inovativa, Racional e Hierárquica.

Os resultados desta pesquisa corroboram com os dados relatados por Santos,⁽⁷⁾ que obteve resultados semelhantes em sua pesquisa e demonstra que as

instituições pesquisadas apresentam um multiculturalismo, ocorrendo assim uma combinação de tipos.

Rosso⁽⁵⁾ cita que a avaliação quantitativa é importante para estudar a Cultura Organizacional e a abordagem qualitativa ajuda na compreensão mais profunda do contexto.

Segundo Machado e Kurcgant,⁽¹⁷⁾ o capital humano de toda organização em funcionamento tem características próprias e coletivas na sua forma de pensar e agir e com as quais convive habitualmente, no cotidiano do trabalho.

5 CONCLUSÃO

Nesta pesquisa, objetivou-se caracterizar os aspectos sociodemográficos da amostra e identificar o tipo predominante de Cultura Organizacional da Instituição pesquisada. Os resultados obtidos mostram que a maior parte da população pesquisada tem idade superior a 55 anos. Verificou-se, ainda, que grande parte dos funcionários pesquisados trabalha na Instituição há mais de 21 anos e que a predominância é de pessoas casadas.

Observou-se, neste estudo, que a Cultura Grupal se destacou, seguida da Cultura Inovativa. Contribuíram para este resultado o fato da maioria da população ter idade superior a 55 anos e a estabilidade no trabalho. As pessoas valorizam o trabalho em equipe, o que indica um bom ambiente de trabalho. Estes resultados não podem ser generalizados, mas devem incentivar estudos sobre as instituições que tenham as mesmas condições de trabalho e que possam despertar novas linhas de pesquisa, especialmente, as relativas a instituições de pesquisas.

REFERÊNCIAS

- 1 BRANDÃO JÚNIOR, R.D.; LEITÃO, C.R.S. Cultura Organizacional: um estudo de caso em uma organização de economia solidária. **XXXI Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, Set. 2007.
- 2 PIRES, J.C.; MACÊDO, K.B. Cultura Organizacional em organizações públicas no Brasil. **RAP**, 40(1):81-105, jan.-fev., Rio de Janeiro, 2006.
- 3 SCHEIN, E.H. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro, 2001.
- 4 SANTOS, N.M.B. **Cultura Organizacional e Desempenho: Pesquisa, Teoria e Aplicação**. 1ª edição, Lorena-SP, Stiliano, 2000.
- 5 ROSSO, M.J.U. Um Estudo de Cultura Organizacional em Instituições de Ensino Superior. **Tese**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC, São Paulo, 2004.
- 6 ROSSO, M.J.U. **Cultura Organizacional: uma proposta metodológica**. São Paulo: UNISAL, 2000.
- 7 SANTOS, T.C.M.M. **Estresse Ocupacional em Enfermeiros da Região do Vale do Paraíba Paulista**. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) - Universidade de Taubaté, 2008.
- 8 GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, Editora Atlas S.A., São Paulo, 2007.
- 9 RICHARDSON, S. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo, Editora Atlas, 1985.



- 10 INOCENTE, N.J. Síndrome de Burnout em professores universitários do Vale do Paraíba-SP. **Doutorado em ci-ências Médicas**. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Medicina. Campinas-SP, 2005. Orientador: Dr. Rubens Reimão.
- 11 NOAL, R.B., MENEZES, A.M.B., CANANI, S.F. e SIQUEIRA, F.V. Ronco habitual e apnéia obstrutiva observada em adultos: estudo de base populacional, Pelotas-RS. *Revista Saúde Pública*, 42(2):224-33, 2008.
- 12 LOPES, C.S., FAERSTEIN, E. e CHOR, D. Eventos de vida produtores de estresse e transtornos mentais comuns: resultados do Estudo Pró-Saúde. **Caderno Saúde Pública**, 19(6):1713-1720, Rio de Janeiro, 2003.
- 13 AGUIAR, K.N. et al. O estresse em uma equipe militar de resgate pré-hospitalar. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, 2(2), 2000.
- 14 PERIOTTO, A.J.; BUSANELO, E.C. Mensuração da cultura organizacional - identificação de focos de resistência ao ambiente voltado para o empreendedorismo. **Anais do Congresso Nacional de Empreendedorismo**, Florianópolis, 2003.
- 15 COLETA, J.A.D.; COLETA, M.F.D. Cultura organizacional e avaliação de instituições de educação superior: semelhanças e diferenças. **Psico-USF**, v. 12, n. 2, p. 227-237, jul./dez., 2007.
- 16 MERHI, D.Q. et al. Cultura, Poder e Liderança nas Organizações: um estudo de caso no setor de celulose. **XXII Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, 2008.
- 17 MACHADO, H.V. Identidade Organizacional: um estudo de caso no contexto da cultura brasileira. *Rae-eletrônica*, v. 4, n. 1, art. 12, 2005.