



Ciências e Inovação: Tecnologias Sustentáveis Para Preservação do Meio Ambiente

A metáfora do “dono da bola”: como o poder do fundador da organização pode influenciar sua cultura

Thiago Assunção de Moraes, Mestre em Administração – Instituto Federal do Piauí – thgmoraes@gmail.com.

Resumo: Este trabalho considera os aspectos conceituais sobre a cultura organizacional e as relações de poder que apresentam-se nos processos em geral, na percepção dos participantes desses processos, nas mudanças organizacionais, nas inovações e principalmente nas relações da organização, internas ou externas. Nestas, o direcionamento da investigação articulou classes e categorias sociais definidas por empresários fundadores e trabalhadores considerando religião, gênero, etnia, condições de atividade etc. Mesmo ao partir de uma visão organizacional em que o poder é uma relação social, não uma posse unilateral, muitas vezes ele é enxergado como uma ferramenta de uso da força pelo próprio fundador. E partindo desse pressuposto este trabalho objetiva, por meio da análise de história oral, entender a dinâmica que faz com que, mesmo distante ou ausente, o fundador da organização ainda esteja presente sob forma de valores e cultura, transmitidos ao longo da existência organizacional, obedecidos como regras de conduta norteadoras dos indivíduos da organização. Os achados evidenciaram que é forte a cultura do fundador, sendo esta preditora de poder e influência sobre a organização, presente mesmo quando aquele é falecido.

Palavras chave: Poder, cultura, história oral.

1. Introdução

Para o efeito da relação entre cultura e poder, Morgan (1995), discute uma metáfora para analisar as organizações como sistemas culturais, o papel dos seus valores, crenças, normas e ideias que guiam a vida organizacional, explorando as questões de conjunto de interesses, conflitos e jogos de poder. No entanto, para que sejam discutidas tais metáforas, é fundamental conhecer os conceitos de cultura e poder.

Pettigrew (1996) observa também que tanto a cultura quanto o poder devem ser considerados mesmo numa situação de mudança organizacional, seja ela repentina ou não. Sua referência está na discussão da visão de processo combinando elementos políticos e culturais, apesar de normalmente expressa em termos analíticos e racionais.

Já para Motta (1997), a cultura designa, classifica, corrige, liga e organiza, ordenando a sociedade em grupos distintos e influenciando as orientações particulares no interior de cada grupo social. Este conceito, para os fins deste trabalho alinha-se com o que defende Clegg (1992), quando afirma que o poder é um meio de controle do conhecimento, disfarçado de adaptação social à novas formas de saber. Apresentando-se de várias formas, com alta capacidade de influência e presente em qualquer relacionamento, pois, assim como a cultura, deve ser entendido em suas manifestações, contexto e características dos envolvidos.

Entre poder e cultura há as relações entre o indivíduo e a organização, balizadas por um conjunto de significados comuns que representam minissociedades com seus próprios padrões



Ciências e Inovação: Tecnologias Sustentáveis Para Preservação do Meio Ambiente

distintos de cultura e subcultura (MORGAN, 1996). A abordagem da origem da cultura e do poder organizacional leva esta pesquisa a considerar que os valores são repassados à coletividade organizacional a partir do fundador, que primeiro define o que é desejável conforme com o que ele se identifica para assim direcionar formas e estilos que guiarão a formação da cultura por todo ciclo de vida organizacional. Partindo deste pressuposto a investigação se dá na busca por evidências da influência cultural do fundador da organização na sua dinâmica, considerando como fonte de dados e contexto de análise os discursos dos entrevistados.

2. Procedimentos Metodológicos

Para esta pesquisa foi realizado um estudo de caso com observações, diários de campo e 17 entrevistas de história oral, com funcionários de uma empresa fabricante de refrigerantes no estado do Piauí. O objetivo foi captar do depoimento oral a percepção do passado e sua continuidade testemunhada pelo indivíduo entrevistado. O método encaixa-se na investigação do fenômeno por trazer do núcleo do testemunho as trajetórias individuais e os eventos que atestam a influência sofrida pela cultura da organização vinda valores do seu fundador.

3. Resultados e discussões

Os achados evidenciaram a influência da identidade do fundador na cultura das organizações e a mostrou repleta de definições que buscam melhorar a produtividade e as relações de trabalho, fatores que afetam as ações e comportamentos das pessoas, por meio da aplicação do poder. Ao tratar-se da cultura organizacional, percebe-se a sua íntima relação com os interesses pessoais e conflitos (PETIGREW, 1996), isto é, com as manifestações de poder, em qualquer que seja a organização. O entendimento de poder, neste estudo de caso, é entendido como ferramenta e como produto das relações sociais, é desenvolvido de forma nem sempre ética ou respeitosa para com as características de personalidade de cada pessoa, mas busca acompanhar a evolução dos costumes e das normas sociais.

4. Considerações finais

É possível agrupar conceitos de cultura e manifestações de poder, principalmente devido às suas influências na formação dos princípios que nortearão a organização a que se inserem. Mesmo nos processos de recrutamento e seleção, o poder do fundador é percebido e refletido na cultura a qual o possível candidato irá adotar dali em diante, já que a afinidade com os valores e a visão do negócio é uma das exigências. É sob essa abordagem que os achados demonstraram que o fundador da empresa é o detentor do poder para manter ou mudar os valores, as crenças e os conceitos organizacionais que formarão sua cultura.



Ciências e Inovação: Tecnologias Sustentáveis Para Preservação do Meio Ambiente

5. Referências

CLEGG, Stewart R. Tecnologia, Instrumentalidade e Poder nas Organizações, In: **Revista de Administração de Empresa**. São Paulo, v.32, n. 5, nov./dez. 1992.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo. Atlas, 1995.

MOTTA, Fernando C.; VASCONCELOS, Isabela F. Gouveia. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2006.

PETTIGREW, A. Is corporate culture manageable? **Annual Strategic Management Society Conference**. Singapore, out, 1996.

ROBBINS, S. P. **Administração: Mudanças e Perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2001.