



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: III Seminário de Inovação e Tecnologia

O PAPEL DA CULTURA NO DESENVOLVIMENTO E NA INOVAÇÃO¹

Marise Schadeck², Marcos Paulo Griebler³.

¹ artigo apresentado na disciplina de Inovação e Desenvolvimento -mestrado em desenvolvimento UNIJUI- Mestranda participante do GEPOC

² Mestranda bolsista em desenvolvimento UNIJUI

mariseschadeck@hotmail.com

³ Professor orientador

marcos.dhein@unijui.edu.br

INTRODUÇÃO

No presente ensaio teórico pretende-se discutir desenvolvimento organizacional pela dimensão cultural e da inovação no ambiente organizacional, a qual tem sido apontada como uma temática contemporânea em razão da complexidade da gestão decorrente das transformações e adaptações no ambiente empresarial. Nesse sentido, promover ações para modificar/alterar/transformar a cultura organizacional implica compreender os elementos periféricos determinantes do desenvolvimento da organizacional.

O resultado desse estudo, caracterizado como pesquisa bibliográfica, é apresentada a seguir, em quatro partes. A primeira parte apresenta as questões introdutórias ao tema. A segunda parte foi elaborada com o propósito de construir quadro conceitual a partir das teorias do desenvolvimento, enfatizando o desenvolvimento organizacional. Na terceira parte apresentam-se os fundamentos do desenvolvimento organizacional (DO) contemplando a dimensão cultura e as abordagens e elementos intervenientes para uma investigação. Por fim, têm-se a complementação dos tópicos, discorrendo sobre o papel da cultura no processo de inovação da organização.

2 TEORIAS DO DESENVOLVIMENTO: breve panorama

Ao retroceder um pouco no tempo, para traçar um breve panorama, já no Mercantilismo as estratégias de comércio desenvolvidas e implementadas por governantes, empreendedores e comerciantes tinham objetivos econômicos e políticos. Em seguida, os Fisiocratas, como Quesnay, e outros economistas franceses que divergiram dos princípios básicos mercantilistas já formulavam bases da teoria do liberalismo econômico. Adiante, aparece o Liberalismo Econômico de Smith, doutrina que serviu de substrato ideológico às revoluções antiabsolutistas que ocorreram na Europa (Inglaterra e França) e a luta pela independência dos Estados Unidos. Importantes contribuições deste período podem ser citadas como o Sistema da liberdade natural em que todos devem ser livres para perseguir e alcançar os seus próprios interesses. Para Fustfeld (2003) com a adoção desse sistema, todos (indivíduos e sociedade) beneficiar-se-iam.

Adam Smith, com sua teoria apresentou várias contribuições: Os seres humanos (diferentemente dos animais) têm propensão à permuta, troca ou intercâmbio e a tendência de querer ganhar mais pelo seu esforço e capital. O mercado é autoajustável: a concorrência entre vendedores no esforço





Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: III Seminário de Inovação e Tecnologia

de auferir lucros resulta num padrão de produção adaptado às necessidades e desejos dos consumidores (SIEDENBERG, 2003).

Resumidamente, até os anos 70 a teoria do desenvolvimento está focada no progresso material, quer dizer, de forma espontânea que ocorre entre o crescimento econômico e o desenvolvimento ou pelas conjunturas políticas que tenham efeitos de ordem diferenciada nas estruturas sociais. Assim, a teoria do desenvolvimento, confundiu-se com a teoria da modernização que tem como enfoque a mescla do desenvolvimento com o arranjo do sistema produtivo (ANDRADE e DIAS, 2009).

Na década dos noventa, consolida-se um novo conceito de desenvolvimento, que é denominado "desenvolvimento humano sustentável". França (2012, p. 31) explana que "O desenvolvimento sustentável, também originário dos desequilíbrios regionais e da reorganização dos setores produtivos, promovidos pela globalização, foca suas discussões na relação estremita entre os homens e a natureza".

3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Resumidamente, com base em Motta e Vasconcelos (2002), a cultura é identificada pelo modo como as pessoas se organizam e formam parte de um fenômeno cultural que varia segundo o desenvolvimento da sociedade. O fator cultural forma a imagem da organização com base em seus valores e crenças. Cultura é a identidade própria da organização. Ou seja, é o conjunto de suas características que a identifica e a diferencia das demais. A cultura transmite-se no tempo e vai se adaptando de acordo com as influências externas e as pressões internas, produto da dinâmica organizacional, além de conseguir que as pessoas tenham uma consciência de pertencer, de serem efetivamente membros da instituição.

4 O PAPEL DA CULTURA NA INOVAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A inovação por si só e etimologicamente já instaura a significância do novo do iniciar, de renovar, criar, erguer, produzir como complementa Tartaruga (s/n,p.9) "inovação é um processo interativo que ocorre por meio de uma diversidade de rotinas institucionais e convenções sociais".

O primeiro impacto da inovação pode ser localizado no processo de pesquisa e desenvolvimento, ou seja, a geração e lançamento de novos produtos. O desenvolvimento de novos produtos requer uma cultura em particular. A cultura gerada em torno do processo de pesquisa, que também integra o ambiente humano, é composta de fatores objetivos, tais como laboratórios de pesquisa, equipamentos e móveis para escritórios e elementos subjetivos, tais como regras, leis, normas e valores. Entre os mais importantes pressupostos culturais não são indicados pelo respectivo exemplo do caminho para o desenvolvimento de pesquisa em laboratório. Por esta razão, algumas culturas são mais eficazes do que outras. Mas um fato é que os grupos de aumentar a sua produtividade em um ambiente cooperativo.

A cultura organizacional é um dos principais fatores que influenciam a inovação organizacional na empresa, podendo tanto estimulá-la como inibi-la. No entanto, até agora tem-se pouca pesquisa para fornecer evidências empíricas sobre o efeito de tipos culturais na inovação, muito menos para aprofundar o seu efeito sobre cada um dos traços que compõem os tipos culturais. Além disso, poucos estudos têm sido realizados em diferentes contextos.





Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: III Seminário de Inovação e Tecnologia

Os estudiosos também reconhecem que a mudança cultural e a inovação cultural (que envolve a introdução de novos pensamentos, padrões ou coisas materiais) ocorre como resultado de forças internas e externas. Mecanismos de intercâmbio que operam dentro de uma cultura particular, são chamados de descobertas e invenções. Apesar da importância da descoberta e da invenção, a maioria das inovações em uma cultura são o resultado da apropriação de outras culturas. Este processo é conhecido como difusão cultural. Os antropólogos concordam que 90% de todas as ideias e padrões de comportamento de qualquer cultura, são originados em algum outro.

CONCLUSÃO

Neste processo de desenvolvimento organizacional é necessário ter presente que a única forma de mudar as organizações é através da mudança em sua "cultura", isto é, mudar os sistemas de vida, de crenças de valores e de formas aceitas de relações entre as pessoas. A cultura transmite-se no tempo e vai se adaptando de acordo com as influências externas e as pressões internas, produto da dinâmica organizacional, além de conseguir que as pessoas tenham uma consciência de pertencer, de serem efetivamente membros da instituição (MOTTA e VASCONCELOS, 2002). As mudanças dentro do ambiente organizacional dizem respeito às capacidades de adaptação das organizações às diferentes transformações que sofre o ambiente interno e externo, mediante as aprendizagens. Os agentes destas mudanças assumem um novo comportamento organizacional.

Empresas que querem estimular a inovação tem que prestar atenção aos valores e à cultura organizacional promovendo os princípios fundamentais partilhados pelos membros da organização. Por outro lado, dar algumas dicas de quais os valores para tentar desenvolver os negócios. O mais importante parece ser conseguir o compromisso com a inovação e mudança contínua que não seja só a direção da empresa, mas o valor predominante para todos os empregados, e manter o principal que é o respeito pelas regras e políticas formais e de conformidade com a hierarquia. Além disso, os resultados mostram que as empresas devem incentivar os colaboradores a correrem riscos e que o sucesso na organização se identifique como sendo o mais inovador no mercado.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Fabrício. Carlos Roberto, Pereira, DIAS. Desenvolvimento social e dimensão da pobreza: uma análise do índice de desenvolvimento das famílias (IDF) na microrregião de Bocaiúva-MG. Revista do programa de pós-graduação em desenvolvimento, gestão e cidadania. UNIJUI. Ano 7, nº 14, p-143-172, jul. dez. 2009.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Cultura da qualidade e mudança organizacional. Revista de Administração de Empresas. v. 33, n. 2, p. 26-34, mar./abr., 1993.

FRANÇA, Adelmo. Os modelos de crescimento e de desenvolvimento econômico e sua aplicabilidade nas economias regionais não desenvolvidas.

REVISTA LUMEN ET VIRTUS VOL. III Nº 6, jan. /2012.

MOTTA, Fernando; VASCONCELOS, Isabella. Teoria Geral da Administração. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

SCHEIN, E. Coming to a New Awareness of Organizational Culture. Sloan Management Review, v.25, n.2, p.3-16, 1984.



SALÃO DO CONHECIMENTO

UNIJUÍ 2013
Ciência • Saúde • Esporte



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: III Seminário de Inovação e Tecnologia

TARTARUGA, I. As inovações nos territórios e o papel das universidades: notas preliminares para o desenvolvimento territorial no Estado do Rio Grande do Sul.



Para uma VIDA de CONQUISTAS