

Conhecendo a importância dos valores organizacionais para as empresas do Pólo Industrial De Manaus: Uma perspectiva da área de Tecnologia da Informação.

Irene Jacaúna de Oliveira
irenejacauna@gmail.com
UFAM-ICET

Rodrigo Feitosa Gonçalves
feitosar9@gmail.com
UFAM-ICET

Fabiane Aparecida Santos Clemente
fabianeclemente@ufam.edu.br
UFAM-ICET

Resumo: Em um cenário econômico altamente competitivo, onde atualmente as organizações são caracterizadas como um local de interações humanas com novos valores intrínsecos para conseguir-se muito mais do que somente lucros com um sistema produtivo em específico. Os valores organizacionais adquiriram extrema relevância para as empresas, sendo elementos motivadores que direcionam as ações das pessoas nas organizações. Desse modo, este trabalho teve como objetivo geral analisar a percepção dos colaboradores de empresas do Pólo Industrial de Manaus (PIM) e evidenciar os valores de maior relevância na área de tecnologia. Diante disso, foram realizadas coleta de dados através de e-mail por meio de um questionário com perguntas fechadas. Por fim, a pesquisa teve seu objetivo alcançado, permitindo uma nova classificação dos Valores Organizacionais de acordo com os dados coletados das empresas. Como sugestões para pesquisas futuras, sugere-se criar um framework com recomendações de novos valores organizacionais, baseados na cultura, para iniciativas em melhoria de processo de software. Outra sugestão para pesquisas futuras está na replicação da pesquisa, buscando-se trabalhar com um público alvo maior, para verificar se as percepções dos mesmos comprovam a percepção dos pesquisados.

Palavras Chave: Valores - Organização - Cultura - Tecnologia - Pólo Industrial

1. INTRODUÇÃO

Na busca de uma afirmação, há uma nova tendência nas empresas de um modo geral, que se relaciona diretamente com a necessidade de se obter um melhor desempenho individual, satisfação dos colaboradores e mais sucesso. A implantação de novos valores organizacionais com o passar do tempo tem ganhado uma atenção significativa dentro de empresas conectadas a esses novos conceitos (OLIVEIRA; CAMPELLO, 2012).

Independentemente do porte de cada empresa, a busca por uma melhor harmonia com as constantes transformações do mercado, tem levado as organizações a investirem no gerenciamento motivacional de seus colaboradores, bem como conhecer não somente os anseios de seus consumidores externos, como também as próprias necessidades de seus trabalhadores, inter-relacionando dessa maneira o êxito no cumprimento de suas metas e objetivos com fatores internos que se relacionam com os próprios valores, clima e cultura de uma organização (PEREIRA, 2012).

Nesse contexto, tornar-se inegável o fato de que as empresas na essência de seus valores estão cada vez mais engajadas na obtenção de procedimentos estratégicos que se torne um diferencial no mercado. No que diz respeito à concretização dessa nova estratégia organizacional, as empresas têm buscado um investimento cada vez maior em pesquisas, treinamentos, e ainda, na padronização de comportamentos capazes de gerar uma automação mecânica na procura do sucesso. Nesse sentido, é evidenciado o investimento no capital humano, bem-estar individual, desenvolvimento de profissionais e um clima mais agradável nas empresas, que vem revelando o verdadeiro diferencial, na busca de crescimento de uma organização.

De acordo com Chiavenato (2005), é necessário levar em consideração que a autorrealização de um trabalhador nos tempos atuais encontra-se além de uma boa remuneração, ou seja, um bom salário é somente um atrativo a mais. Desse modo, acima da própria remuneração, a satisfação que um colaborador sente ao desempenhar sua função em uma organização, é mais preponderante, fazendo desse novo fenômeno, o fato pelo qual uma empresa mostra-se capaz de manter bons profissionais dentro de seu quadro de funcionários. Contrário a isso, existe a realidade de que as empresas passam por grandes dificuldades para atender inteiramente as necessidades de seus funcionários, os motivos dessa realidade perpassam por uma inter-relação de uma grande quantidade de fatores que se auto influenciam e que se tornam particularmente intrínsecos aos valores, motivação e interesses de cada indivíduo. Dessa forma, esses parâmetros únicos e individuais de cada trabalhador, ganham a capacidade de intervir de maneira positiva ou negativa em todos os colaboradores que compõem uma empresa.

Em virtude de uma diferenciação comportamental dos trabalhadores, busca-se em essência a concepção de diversas maneiras de lidar com essas distinções, a fim de suprir por completo ou ao menos minimizar seus impactos negativos no clima organizacional, para dessa forma gerar comunicação efetiva e fácil, alta produtividade, melhores relacionamentos e interações entre todos os grupos de uma organização. Neste sentido, uma melhor interação grupal é capaz de gerar fluidez de conhecimento, ideias e ainda fatores capazes de gerar um ambiente de trabalho cada vez mais agradável e por consequência mais saudável (ROBBINS, 2005).

Ao analisar o ambiente de uma organização obtêm-se os indicadores para compor o melhor ambiente de trabalho possível de acordo com as particularidades de cada grupo que interage com a organização como um todo, proporcionando um constante desenvolvimento do perfil de colaboradores na sua interação diária com os demais trabalhadores.

Nesse sentido, este artigo teve como objetivo geral de analisar a percepção dos colaboradores de empresas do Pólo Industrial de Manaus (PIM) sobre os valores cultivados pelas organizações. A pesquisa foi composta por um questionário com perguntas fechadas aos funcionários, com o intuito de estimar a maturação da percepção dos valores organizacionais intrínsecos ao novo cenário econômico das empresas. Para atingir a meta geral, o trabalho teve como objetivos específicos: a) identificar a percepção quanto ao grau de importância de cada valor para a organização; b) investigar os valores de maior relevância na área de tecnologia; e c) verificar quais valores a empresa considera mais latentes no ambiente profissional.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

Qualquer que seja a transformação a qual incide sobre determinada organização, impacta inteiramente no próprio fator cultural que é atualmente um dos fatores decisivos na busca do sucesso e insucesso das empresas de forma geral. Segundo Fernandes e Pedrosa (2010, p. 18-19):

A cultura de uma empresa determina a forma como funciona um clima organizacional de acordo com manifestações linguísticas e sociais, então se acredita que a cultura é fator determinante de sucesso de uma organização, a transformação de uma empresa depende da aderência de valores intrínsecos da cultura organizacional.

Segundo Fernandes e Pedrosa (2010), é preciso levar em consideração que a cultura organizacional existente em uma determinada empresa é fruto dos valores inerentes a cada indivíduo, além das normas e regras que os seus colaboradores devem abraçar para interagir com os demais indivíduos da organização. O desenvolvimento de uma cultura é originado da forma como as pessoas precisam atuar e de que maneira precisam tomar suas decisões. Dessa forma, é possível ter a noção de como está a cultura de uma organização, através da análise dos colaboradores da empresa em um determinado período de tempo, para se compreender o fator cultura da organização no período analisado. Com base nisso, Fernandes e Pedrosa (2010), afirmam ainda que a cultura organizacional pode ser produzida pela forma dinâmica como uma empresa opera, recebendo seu reconhecimento por meio de seus valores sociais instituídos ao longo do tempo e que se moldam ao ambiente de trabalho com o papel responsável pelo desenvolvimento e sobrevivência de uma empresa.

Para Robbins (2005), no interior de toda organização há várias culturas, que precisam ser identificadas para que a gestão de uma empresa assim como para que a equipes de colaboradores que nela atuam, possam desempenhar suas funções de forma mais eficiente e sem conflitos. A análise dessa cultura concede a compreensão das relações de poder, das regras não escritas, de tudo que é entendido como verdade, como valores, crenças, mitos e costumes.

Fernandes e Pedrosa (2010) ressaltam também que a cultura seja qual for o lugar de origem da organização ou mesmo o seu ambiente interno, irá acompanhar a tendência de retransmissão de padrões comportamentais que são repassados de pais para seus filhos, que por sua vez continuarão a repassar para as demais gerações seguintes os seus valores e crenças, que assim determina o seu modelo comportamental. Freitas (2007), afirma que a cultura de um determinado país é definida como valores, crenças e premissas as quais são incorporadas desde a infância que diferenciam um grupo de pessoas de uma nacionalidade ou região.

Ainda assim, Freitas (2007) afirma que as mudanças pelas quais uma organização passa, assim como a troca de administradores e gestores, ou mesmo fatores externos podem causar uma reavaliação da cultura organizacional que por sua vez leva a mudanças na cultura. Seja qual for processo de alteração, as transformações resultantes dessas mudanças se tornam inevitáveis para a empresa em um mundo de extrema competitividade. Com isso, se a organização precisa se harmonizar com as novas mudanças, os seus colaboradores os quais estão incorporados nelas devem dessa forma ter o mesmo procedimento.

Freitas (2007), diz também que todo o conjunto de mudanças de comportamento pela qual uma organização passa, gera um perfil histórico que possibilita compreender a cultura organizacional de uma empresa, que por sua vez permite o conhecimento exato de toda a sua estrutura, seus relacionamentos e costumes. Permanecendo a ideia de que frequentemente os indivíduos reagem mal ao processo de modificação e, em parte, pode-se conferir verdade a essa ideia, pelo motivo da necessidade de desconfirmar o que anteriormente tinha-se como de grande relevância na realidade daquela organização a transformação da cultura é um procedimento extenso, árduo e nem um pouco fácil, porém provável. Em muitos casos, ela se dar em função de alguma mudança radical, do ponto de vista do negócio ou da gestão.

Para Vecchio (2008), um estudo a respeito da cultura organizacional presente em uma empresa pode auxiliar em procedimentos que implicam em mudanças, especialmente as transformações mais profundas nas quais o nível de resistência à mudança pode alcançar elevados níveis. Para casos em que a cultura atual da organização alcançou parâmetros superiores ao processo de transformação, a cultura encontra-se firmada no executivo fundamental da empresa e sem uma ruptura desse paradigma, os colaboradores não vão assimilar a nova cultura a ser implantada. Vecchio (2008) diz ainda que as tão desejadas culturas fortes podem aqui dificultar o processo de mudança. Não é por acaso que em alguns processos mais radicais se troca o *top management* como uma forma clara e inequívoca de evidenciar a ruptura com os valores até então vigentes.

Fernandes e Pedroso (2010) dizem que seja qual for o indivíduo, este possui suas crenças e irá inevitavelmente apresentar certa tendência a lutar contra qualquer modificação, no entanto são essas transformações as quais promovem estímulos no rumo da mudança a qual se espera, e as que se contrapõem são as que tendem a reprimir esse processo, em casos em que as forças desestabilizadoras, que são as forças externas, oferecem oposição e o processo modificador se dá de forma vagarosa. Assim Robbins (2005), diz que em um processo de mudança cooperativa, as transformações se dão de forma penosa, permanecendo, no entanto no fim a recompensa pelo sacrifício, podendo causar medo nos colaboradores e mesmo uma dor intensa. Por esse motivo, é tão mais simples pensar em transformações do que propriamente vivenciar o processo ou mesmo participar dele.

2.1.1 VALORES ORGANIZACIONAIS

Feuerschttter (1997) busca conceituar uma organização como um instituto de pessoas que interagem entre si para atingir valores em comum. Ao conceituar organização, o autor sugere o intercâmbio entre colaboradores, por intermédio das relações sociais que se desenvolvem fundamentada nos conceitos particulares e nos objetivos determinados na própria estrutura organizacional.

Na base do processo de formação e consolidação da cultura de uma organização, estão os valores, costumes e crenças que direcionam a toda e qualquer organização. Para Tamayo, Mendes e Paz (2000), a percepção dos valores organizacionais é comprovada por meio da conduta dos colaboradores dentro da organização, os esclarecimentos que eles fornecem a respeito da rotina da empresa e, provavelmente, o comprometer-se dos trabalhadores com a

organização. Assim, os valores compreendidos conformam a conduta e interferem nos costumes, nas emoções e pensamento do colaborador em relação à empresa.

Tamayo (2005), afirma também que os valores dos colaboradores de uma organização podem ser decompostos em pessoais os quais anunciam as metas individuais, e organizacionais que são aquelas metas pautadas à organização em que o colaborador está inserido. Com isso, as metas que se apresentam em harmonia com os anseios do indivíduo e da organização ao mesmo tempo, são direcionadas por um paralelismo desses dois tipos de valores. A partir disso, são os valores que impulsionam a conduta individual, os quais podem anunciar anseios pessoais, grupal ou ainda da organização e pode ser aproveitado na avaliação de certo comportamento, tornando-se aceitável ou não, assim como podem também representar as metas, consciente ou inconsciente as quais a organização deseja alcançar.

Robbins (2005) ressalta que os valores organizacionais concebem um estilo de conduta socialmente preferível a outro oposto e não desejável, avaliado por meio do que o colaborador pensa ser adequado ou certo, bom ou desejável. Contudo, os valores são vistos de forma distinta por cada pessoa, as quais podem perceber um mesmo valor de maneira totalmente diferente e desenvolver um comportamento fundamentado em uma percepção que pode ser distinta do que a empresa teve a finalidade de repassar. Os valores, portanto, estimulam os costumes, as percepções e o comportamento dos trabalhadores nas organizações, podendo de certa forma ocultar a objetividade e a racionalidade do indivíduo ou grupo.

Robbins (2005) apresenta um modelo que segmenta os trabalhadores, tendo como referência o momento em que ingressam no mercado de trabalho e se caracterizam de acordo com o que é apresentado na Tabela 1, para exemplificar as diferentes formas de se perceber os valores pelos colaboradores e a compreensão das influências culturais vivenciadas.

Tabela 1: Geração contemporânea de trabalhadores.

Valores do Trabalho Dominantes na Força de Trabalho Atual			
Grupo	Ingresso no mercado de trabalho	Idade atual aproximada	Valores Trabalhistas dominantes
1. Veteranos	Anos 50 ou início dos anos 60	Mais de 60 anos	Trabalho árduo, conformismo, lealdade a organização.
2. Baby Boomers	1965 a 1985	De 40 a 60 anos	Sucesso, realização, ambição, lealdade a carreira.
3. Geração X	1985 a 2000	De 25 a 40 anos	Trabalho em equipe, rejeição as normas, lealdade aos relacionamentos.
4. Geração da Tecnologia	De 2000 em diante	Menos de 25 anos	Autoconfiança, lealdade a si mesmo e aos relacionamentos.

Fonte: Robbins (2005, p.56)

Perante as quatro gerações abordadas pelo autor notam-se uma grande modificação no decorrer de um período de tempo em relação à percepção dos valores organizacionais dos trabalhadores considerando cada grupo distinto, comprovando o quanto são influenciáveis por diversos fatores, especialmente culturais. Com isso, pode-se também entender que os valores

do indivíduo com relação às particularidades pessoais apresentam os reflexos da sociedade a qual os originou e, por conseguinte influenciam na conduta dos próprios indivíduos.

Na próxima subseção serão descritos métodos para a identificação dos valores organizacionais trazidas pela literatura pesquisada.

2.1.2 IDENTIFICANDO OS VALORES ORGANIZACIONAIS

Para Dias (2005) e Tamayo (2008), existem três maneiras diferentes de identificação dos valores organizacionais, que são: Check-up de documentos oficiais da organização, Análise da percepção dos colaboradores para avaliação dos valores organizacionais e Análise dos valores organizacionais por meio dos valores individuais.

Check-up de documentos oficiais da organização – fundamenta-se nos valores explícitos nos documentos oficiais de uma empresa, abarcando missão, visão e política oficial. Através desse enfoque podem-se identificar os valores anunciados pela organização, porém Tamayo (2008) é enfático ao dizer que são comuns as contradições entre os valores mencionados nos documentos e os exercitados no ambiente interno de uma empresa, por esse mesmo motivo Dias (2005) garante que no que se refere a este enfoque, este tem sofrido muitas críticas, pois o julgamento que se faz, afirmam que apesar dos valores assim identificados se fazem presentes em documentos, os mesmo não são de forma efetiva praticados nas organizações.

A análise da percepção dos colaboradores para avaliação dos valores organizacionais – ressalta que os valores são assimilados por cada pessoa, que com o passar do tempo podem sofrer influências dos próprios valores da organização, são aproveitados para uma análise mais detalhada dos valores organizacionais e a sua hierarquia de importância dentro da empresa. Assim Dias (2005) conta que nesta abordagem são analisados os valores organizacionais e a sua hierarquia em combinação com a representação mental que os funcionários têm da sistemática axiológica da organização, levando em consideração que no que diz respeito à Tamayo (2008), os componentes da organização enxergam nitidamente os valores mais comuns e visíveis em sua organização.

Já a análise dos valores organizacionais por meio dos valores individuais – os valores da organização são percebidos por meio da identificação dos valores individuais de cada funcionário. Contudo, pode ocorrer com frequência a falta de sintonia entre os valores do indivíduo e os da organização, onde esses valores pessoais podem não corresponder aos valores da organização. Por esse motivo Dias (2005) e Tamayo (2008) chamam a atenção para as contradições existentes entre os valores individuais e valores organizacionais que no fim dificulta a própria expressão adequada dos valores da organização.

A partir disso, também é possível dividir os VOs em quatro aspectos, conforme Tamayo, Mendes e Paz (2000):

1) Aspecto Cognitivo: baseia-se no conceito de crenças que são existentes na empresa. Para os autores essas crenças podem ser relacionadas com diversas dimensões da vida organizacional, tais como a produção, a qualidade, as interações interpessoais, a respeito à autoridade gerencial a obediência às normas, etc. Estes valores, portanto, definem o que é importante ou não para a organização.

2) Aspecto Motivacional: Os autores também afirmam que a raiz dos valores organizacionais é motivacional e, que eles expressam os interesses e desejos de alguém, sendo eles individuais ou coletivos.

3) Aspecto Funcional: O papel dos valores organizacionais é nortear a vida da empresa e conduzir o comportamento dos seus membros. Esses valores têm fundamental importância na rotina diária na organização, pois, orientam a vida dos indivíduos na sua forma de pensar, agir e de sentir.

4) Aspecto hierárquico: distingue os valores mais importantes dos secundários, dessa forma, os VOs originam uma hierarquia baseada na relação dos valores como o tempo e ordenada conforme a missão e os objetivos da empresa (MARQUES, 2016).

Segundo Tamayo e Gondim (1996, p. 62-72), para entender melhor os valores organizacionais, é fundamental ater-se à visão dos trabalhadores, porque eles estão vinculados à organização e, sendo assim, suas resoluções de visão provém em resultantes mais próximas da realidade organizacional. Afinal de contas, é no dia a dia dos funcionários que os valores organizacionais são externalizados, direta ou indiretamente, em suas condutas, sendo capazes de serem considerados, segundo os autores “observadores internos, envolvidos ativamente no processo coletivo, para identificar as prioridades axiológicas da organização”.

2.1.3 VALORES ORGANIZACIONAIS EM EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (TI)

Segundo Oliveira, Zanella e Giordani (2011), a gestão em empresas que oferecem serviços em TI abragem valores relacionados à: liderança, estrutura organizacional, controle de processos, avaliações de qualidade e de satisfação de clientes com os produtos e serviços que são prestados.

Dentre diversos estudos apresentados em bibliografias sobre valores organizacionais em empresas de TI pode - se citar o trabalho de Passos (2014), que por meio de uma revisão sistemática detectou um conjunto de 40 Valores Organizacionais (VOs) que podem evidenciar a cultura organizacional (CO) em organizações de softwares. Os VOs foram distribuídos em três categorias que representam o tipo de profissional da organização responsável pela sua colocação (MARQUES, 2016):

- 1) Alta Gerência: representada pela alta gerência e executivos, contemplando 20 VOs (50%);
- 2) Líderes de Projeto: representado por gerente de projeto e coordenador, com 7 VOs (17%);
- 3) Desenvolvedores: representados pela equipe técnica do projeto (projetistas, testadores, programadores e analistas), com 13 VOs (33%).

A pesquisa feita catalogou 41 participantes a partir de seus correspondentes perfis, compondo-se o nível de experiência, formação, conhecimento e tempo de atuação. Com os resultados obtidos, foi analisada a importância dos VOs para caracterizar a CO de uma organização de software (MARQUES, 2016).

A partir das respostas de cada participante obteve-se dados que permitiram indicar os VOs mais importantes (com 100% de nível de importância) para caracterização e identificação de sucesso em uma organização de software Passos (2014). Assim, os valores foram ordenados do maior para o menor, cujo mais importantes são aqueles que a variável tem os maiores valores (PASSOS, 2014).

Nesta investigação, o estudo de Passos (2014) serviu como base para esta pesquisa, que se trata do conjunto de valores organizacionais de empresas de software identificados (40 valores) e suas categorias (03 categorias) que permitiu a análise da percepção das empresas do Pólo industrial de Manaus sobre tais valores.

3. TRABALHOS RELACIONADOS

No artigo de Feuerschutter (1997) o autor procurou investigar se a cultura organizacional e as dependências de poder atuaram como fonte de aceitação ou de resistência no que tange a um processo de mudança estrutural implantado em organização pública catarinense do ramo de informática. A partir dos resultados obtidos com este estudo, destacou-se a relevância de considerar as relações de poder em associação com os padrões culturais, quando se busca compreender o desencadeamento de determinados processos organizacionais.

O trabalho de Silva e Correia (2012) analisaram os valores organizacionais e a sua influência na satisfação no trabalho em uma IES privada, levando em consideração a percepção dos funcionários, para os quais foram inclusos gráficos e tabelas com valores reais, desejados e suas respectivas diferenças, frente aos questionários respondidos e avaliados pelos integrantes da pesquisa.

Dias (2005) teve como foco investigar os construtores de valores organizacionais, modelos e práticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional, sob a perspectiva dos trabalhadores de distintas empresas do setor de siderúrgicas de Minas Gerais, para identificar o grau da importância dos valores organizacionais empregado nas empresas e o comprometimento dos trabalhadores com esses valores, tendo em vista que os valores organizacionais são importantes para um grupo inteiro.

A pesquisa de Siqueira (2002) trata sobre medidas do comportamento organizacional onde as reflexões abordadas no trabalho não cobriram todos os pontos importantes acerca do assunto. A pretensão maior foi desencadear nos estudiosos questionamentos, contribuições e posicionamentos futuros, bem como alentar os que se dedicam à árdua e muitas vezes árida tarefa de construir medidas ou tecnologias organizacionais com bases nos fundamentos da medida.

O trabalho de Fernandes e Pedroso (2010) reflete como uma nova cultura organizacional se instalando na região pode influenciar a estrutura de uma empresa juntamente com seus funcionários e colaboradores com mais de dez anos de funcionamentos. O trabalho buscou averiguar se existe alguma influência da cultura ou do método de trabalho das organizações no sucesso ou insucesso das organizações e nas questões que correspondem relacionamento e impactos socioeconômicos nas empresas locais em relação às novas empresas que andam se instalando na cidade de Porto Velho.

A pesquisa de Priore; Prado e Neto (2012) destacam três fases: 1) enfatizar a importância da dimensão da liderança, 2) evidenciar o perfil da liderança da empresa e 3) definir o perfil da sua liderança, com objetivo de promover a empresa à possibilidade de aprimorar as estratégias de desenvolvimento de líderes assim tendo a facilidade de reagir a mudanças, destacando que a cultura organizacional está presente em pequenas e grandes empresas.

4. METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como qualitativa, exploratória e quantitativa uma vez que o pesquisador também é utilizado como meio de observação intensa no ambiente analisado, buscando também um mais perfeito entendimento do problema, por fim classificando e analisando os dados conseguidos por meio de opiniões e informações, empregando procedimentos estatísticos (SILVA; MENEZES, 2005).

Para Richardson (1999), a pesquisa quantitativa traz como benefício uma maior exatidão dos resultados do estudo, bem como minimiza distorções na interpretação dos dados

e confere uma maior margem de segurança a análise realizada. Dessa forma, realizou-se uma análise da percepção das empresas do Pólo Industrial de Manaus sobre valores organizacionais, a partir da identificação de uma escala de valores.

Com isso, procurou-se identificar a percepção dos funcionários quanto ao grau de importância dos Valores Organizacionais e analisar os (VOs) presentes nas indústrias de TI do Pólo industrial de Manaus no Estado do Amazonas, os quais foram fundamentados na percepção dos colaboradores do setor de recursos humanos e da área de tecnologia dessas empresas em analogia ao ambiente organizacional e a satisfação percebida através do bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas funções. Para tal, realizaram-se pesquisas no qual foram recolhidas as informações fundamentais a respeito do tema a fim de se conseguir um melhor embasamento e uma melhor interpretação das informações do trabalho científico.

Para obtenção de dados, questionários foram enviados por e-mail à 3 gestores e 1 diretor, no período de agosto de 2016. Este questionário compreendia em perguntas fechadas sendo 6 (seis) relacionadas à caracterização da empresa e uma tabela composta de 40 valores organizacionais, a partir de uma escala de níveis de valores reais que representam quais realmente são praticados pelas empresas e a relevância que a mesma concede a este valor de acordo com a percepção do colaborador que respondeu ao questionário, e também por meio de níveis de valores ideais ou ambicionados, manifestando o nível de relevância necessária que adorariam que fosse oferecida a todo valor que a organização possa demonstrar. Assim, a composição do questionário se dá por meio de umas escalas de cinco pontos, que vai de 1 (um) a 5 (cinco) os quais recebem a seguinte definição: 1- não importante; 2- pouco importante; 3- importante; 4- muito importante; 5- extremamente importante.

A partir dessas informações, os questionários foram enviados para 7 (sete) empresas do segmento de componentes eletroeletrônico, o qual foram recebidas resposta de 4 empresas. Os perfis dos profissionais entrevistados envolvidos na gestão de empresas de Tecnologia da Informação foram resumidos no quadro 1, para melhor visualização dos mesmos.

Quadro 1: Perfil dos respondentes

Nº	Idade	Cargo	Perfil/posição
1	43	Gestor (a)	Gestor (a) de Recursos Humanos
1	38	Diretor (a)	Diretor (a) de Tecnologia
1	45	Gestor (a)	Gestor (a) de recursos Humanos
1	34	Gestor (a)	Gestor (a) de recursos Humanos

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Já os dados referentes à caracterização da empresa constam no quadro 2 abaixo:

Quadro 2: Caracterização da empresa.

Tempo de Atuação No mercado	Tempo de Atuação no PIM	Segmento da Empresa	Total de funcionários da Empresa	Total de funcionários da Área de Ti atuando na empresa	Cargos para Profissionais de Ti

Acima de 20	1 a 20 anos	Eletroeletrônicos	510	4	Líder de projeto e Administrador de bancos de dados
1 a 10 anos	1 a 10 anos	Eletroeletrônicos	1200	8	Programador, Líder de projeto e Administrador de bancos de dados
Acima de 20	1 a 10 anos	Eletroeletrônicos	700	13	Líder de projeto e Administrador de bancos de dados
Acima de 20	Acima de 20	Eletroeletrônicos	1700	12	Programador, Líder de projeto e Administrador de bancos de dados

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

A Análise dos valores organizacionais foi feita a partir de uma estatística descritiva que segundo Marconi & Lakatos (1996), a estatística descritiva tem como objetivo representar, de forma concisa, sintética e compreensível, a informação contida num conjunto de dados.

Sendo assim, para investigar os valores organizacionais nas empresas do pólo industrial de Manaus, foi realizada uma análise do instrumento com 40 (VOs) por meio de uma leitura íntegra de cada valor. Após a identificação de cada valor, os dados foram tabulados levando em consideração as respostas com maiores porcentagens predominantes em “muito importante” (4, na escala de 1 a 5) e “extremamente importante” (5, na escala de 1 a 5) dos 4 respondentes.

Considerando os 03 tipos de perspectivas: 1) Alta Gerência (AG), 2) Desenvolvedores (DE) e 3) Líder de Projeto (LP), os 10 valores organizacionais que obtiveram maiores pontuações nas perspectivas das empresas do PIM foram analisados a fim de alcançar os objetivos desta pesquisa.

Com isso, Teixeira (2003) afirma que essa apreciação do referido conjunto de dados é expressivamente aproveitada para conceber dados de natureza qualitativa, ou seja, que causam uma enorme quantidade de informações e precisam de organização e análise por meio de métodos que identifiquem particularidades tais como: dimensões, categorias, tendências, padrões, relações, e etc.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A fim de alcançar melhores resultados para esta pesquisa, os dados obtidos por meio do instrumento aplicado aos respondentes com os 40 Valores Organizacionais, foram analisados com base no grau de importância atribuído a cada valor. Assim, buscou-se avaliar os valores das empresas do pólo industrial de Manaus e identificar as preferências da organização através da percepção dos seus colaboradores.

Destacaram-se 10 (dez) principais valores organizacionais que apresentaram maior relevância nos graus de importância, com base nas três categorias que representam o tipo de profissional da organização responsável pela sua colocação, estes, citados na seção 2.1.4. Para

melhor compreensão, os dados foram organizados do maior para o menor conforme apresentado na tabela 2 considerando o total das respostas adquiridas em cada grau de importância pelas empresas.

No Valor organizacional 2- “Os profissionais da alta gerência devem ter políticas de compromisso com a qualidade dos produtos, serviços e processos”, 9-“Os desenvolvedores devem ter a capacidade de se adaptar a mudanças”, 23-“Os profissionais da alta gerência devem ter estratégias para gerenciamento dos riscos” e 33- “Os profissionais da alta gerência devem analisar a personalidade de um membro da equipe antes de aloca-lo nos projetos” a resposta predominante (4 respostas, 100%) os participantes marcaram a opção “extremamente importante” (5, na escala de 1 a 5).

Seguido, os Valores organizacionais 10- “Os desenvolvedores devem ter a capacidade de trabalhar em grupo”, 15- “Os profissionais da alta gerência devem investir em cursos de aperfeiçoamento, capacitação e treinamento. ”, 24- “O líder de projeto deve considerar as questões pessoais dos funcionários” e 26- “O líder de projeto deve ter poder e liberdade de tomar decisão. ”, a resposta predominante (4 respostas, 100%) foi “muito importante” (4, na escala de 1 a 5).

No valor organizacional 35- “Os desenvolvedores devem participar da tomada de decisão quando houver pontos de vistas divergentes entre os gerentes de projetos” três respondentes (3 respostas, 75%) marcaram o grau de importância “extremamente importante” (5, na escala de 1 a 5), já um respondente (1 respostas, 25%) marcou a opção “muito importante” (4, na escala de 1 a 5).

Por fim, o valor organizacional 39- “Os líderes de projeto devem exercer um tipo de autoridade e hierarquia sobre os membros da equipe”, a maioria dos respondentes (3 respostas, 75%) escolheram a opção “muito importante” (4, na escala de 1 a 5), e a minoria (1 resposta, 25%) marcou a opção “extremamente importante” (5, na escala de 1 a 5).

Analisando os dados na categoria “desenvolvedores”, os respondentes consideraram extremamente importante que os desenvolvedores possuam a facilidade de trabalhar em grupo. Já os valores relacionados à adaptação, o qual foi respondido como extremamente importante por todas as empresas, considerou-se necessário que os profissionais possuam facilidade a adaptar-se a mudanças, com critérios e alto controle quando se trata de tomar decisões de como e quando é primordial ser feitas modificações e adaptações no modo geral nas empresas, seguindo o estilo padrão de gestão da organização.

No item “líderes de projeto” a maioria dos entrevistados responderam que esses profissionais devem exercer um tipo de autoridade e hierarquia sobre os membros da equipe tendo poder e liberdade para tomar decisões, além do mais, estes devem levar em consideração as questões pessoais dos funcionários.

Dos 10(dez) valores mais importantes, 40% são da Alta Gerência (AG) sendo os valores (2, 23, 33 e 15), 30% de Desenvolvedores (DE) compondo-se dos valores (9, 10, e 35), e 30% de Líder de Projeto (LP) constituindo-se dos valores (24, 26, e 39). Com isso, compreendeu-se que os valores organizacionais de maior importância na percepção dos gestores e diretores das empresas do pólo industrial de Manaus, se dão em uma ordem que preza a alta gerência cultivando as políticas de compromisso com a qualidade dos produtos serviços e processos. Constatou-se também que a alta gerência deve ter domínio quando se trata da capacitação e treinamento dos profissionais da área de TI. Além disso, faz-se necessário que os gestores possuam estratégias para o gerenciamento dos riscos e que, ao alocar um membro da equipe nos projetos é necessário que se conheça sua personalidade.

Comparando a análise da importância dos VOs nas empresas, há uma concordância com estudo de Passos (2014) quando se fala das políticas de compromisso com a qualidade dos produtos e processos, porém, seu estudo ressalta outros valores organizacionais como sendo importantes: 1) “líder/gerente de projeto deve informar adequadamente os funcionários das decisões tomadas que afetam o trabalho deles e garantir que essas informações cheguem até eles”, 2) “ter um sistema de remuneração adequado aos cargos ocupados e estabelecer de forma clara a visão, as metas e os objetivos organizacionais” e 3) “os membros da equipe devem ter responsabilidades quanto a prazos e metas estabelecidos para um projeto”. De acordo com a análise dos resultados, foi realizada uma nova classificação dos Valores Organizacionais considerando uma nova hierarquia comparada com de Passos (2014). Como mostra a Tabela 2.

Tabela 2: Nova classificação dos VOs considerados importantes para as empresas.

##	#	Cat	Valores Organizacionais	Importância				
				1	2	3	4	5
1°	2°	AG	Política de compromisso com a qualidade dos produtos, serviços e processos					100%
2°	9°	DE	Capacidade de se adaptar a mudanças					100%
3°	23°	AG	Estratégia para gerenciamento dos riscos					100%
4°	33°	AG	Personalidade de um membro da equipe					100%
5°	10°	DE	Capacidade de trabalhar em grupo				100%	
6°	15°	AG	Investimento em cursos de aperfeiçoamento, capacitação e treinamento				100%	
7°	24°	LP	Levar em consideração as questões pessoais dos Funcionários				100%	
8°	26°	LP	Poder e liberdade de tomar decisão				100%	
9°	35°	DE	Participação na tomada de decisão				25%	75%
10°	39°	LP	Autoridade e hierarquia				75%	25%
11°	3°	DE	Responsabilidades quanto a prazos e metas				25%	75%
12°	12°	DE	Cooperativismo e colaborativíssimo				75%	25%
13°	16°	AG	Nível de relacionamento entre os funcionários				25%	75%
14°	19°	DE	Facilidades de aceitação em relação às pessoas externas e novos funcionários				25%	75%
15°	21°	AG	Estrutura organizacional definida				25%	75%
16°	29°	AG	Regras específicas de como os funcionários têm acesso aos cargos				25%	75%
17°	31°	AG	Foco no cliente				25%	75%
18°	5°	AG	Visão, metas e objetivos claros e estabelecidos.				25%	75%

19º	7º	AG	Capacidade de se auto reorganizar para mudanças				25%	75%
20º	11º	DE	Envolvimento, comprometimento e participação				25%	75%
21º	14º	DE	Compartilhamento de valores, como respeito, lealdade e ética				25%	75%
22º	17º	AG	Valorizar e encorajar ideias criativas e inovadoras				25%	75%
23º	20º	DE	Competência				25%	75%
24º	22º	LP	Disponibilidade e acessibilidade				25%	75%
25º	27º	DE	Protocolo para a realização das tarefas				25%	75%
26º	28º	AG	Plano de estratégia com relação a reparação de erros				25%	75%
27º	30º	AG	Processo de tomada de decisão				25%	75%
28º	34º	LP	Adoção de um estilo padrão de gestão				25%	75%
29º	4º	AG	Sistema de remuneração adequado ao cargo ocupado			25%	75%	
30º	6º	LP	Acompanhamento das atividades planejadas				75%	25%
31º	25º	AG	Estrutura de controle e comunicação interna				75%	25%
32º	1º	LP	Informação das decisões tomadas			75%	25%	
33º	8º	AG	Investimento em tecnologia e inovação				50%	50%
34º	13º	AG	Plano de gerenciamento estratégico				50%	50%
35º	18º	DE	Participação na definição das metas e objetivos				50%	50%
36º	32º	AG	Política de reconhecimento e premiação para o desempenho dos melhores funcionários				50%	50%
37º	36º	DE	Concordância				50%	50%
38º	37º	AG	Regras definidas de competitividade				50%	50%
39º	38º	DE	Estabilidade no emprego	25%		25%	50%	
40º	40º	AG	Resultados e lucros	25%	25%		25%	25%
Legenda: ##: Nova Classificação #: Classificação de Passos (2014) Cat: Categoria								

Fonte: Adaptado de Passos (2014).

Os demais valores organizacionais com a posição abaixo de 10 apresentados na tabela acima foram considerados com menor relevância na concepção dos respondentes a qual receberam os graus 1- “não é importante”, 2- “pouco importante” e 3- “importante”.

Sendo assim, vale ressaltar que os VOs na cultura de empresas de tecnologia da informação têm o impacto mais profundo em desempenho organizacional e estratégias

externas como incentivo a criatividade, inovação e a autonomia presentes nas organizações, cultivando valores de liderança e compromisso com a organização e adotando altas estratégias para mudanças.

6. CONSIDERAÇÕES

Este estudo procurou construir uma afinidade entre os valores organizacionais expressos pela administração das empresas analisadas e aqueles apontados pelos seus colaboradores. A pesquisa teve seu objetivo alcançado, permitindo uma nova classificação dos Valores Organizacionais de acordo com os dados coletados das empresas do Pólo Industrial de Manaus. Considerando-se que os valores mais importantes se dão em Alta Gerência com 40%, Desenvolvedores com 30% e Líder de Projeto com 30%, dos valores ditos como “extremamente importante” e “muito importante”, seguidos dos demais valores.

Contudo, os resultados demonstram também que permanecem intrínsecos aos valores da organização, fatores organizacionais que colaboram em essência e em certos aspectos positivamente para um bom desempenho da gestão organizacional, proporcionando um ambiente de trabalho em sua generalidade favorável a um bom relacionamento entre os funcionários no desempenho de suas funções e a um clima de auxílio recíproco, que proporciona certa garantia aos seus colaboradores, dando certa abertura para os funcionários exibirem ideias quando necessário a fim de alcançar os objetivos da empresa, sendo também capaz de influenciar e criar certa constância dos seus colaboradores em suas atividades, por meio dos relacionamentos interpessoais estabelecidos.

Uma das limitações identificadas na metodologia utilizada está ligada ao fato de não ser possível fazer generalização em relação ao público alvo pesquisado.

Como sugestões para pesquisas futuras, pretende-se criar um *framework* com recomendações de novos valores organizacionais, baseados na cultura, para iniciativas em melhoria de processo de software. Outra sugestão para pesquisas futuras está na replicação da pesquisa, buscando-se trabalhar com um público alvo maior, para verificar se há percepção dos mesmos comprovam a percepção dos pesquisados.

7. REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, I.** Comportamento Organizacional. 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2005.
- DIAS, D. V.** Valores organizacionais, modelos e práticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional um estudo em empresas selecionadas do setor siderúrgico mineiro. 2005. 388 f. Tese (Doutorado em Administração) –Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.
- FERNANDES, I. O; PEDROSO, R.** Cultura Organizacional: A Influência da Cultura nas Organizações. Revista Olhar Científico – Faculdades Associadas de Ariquemes – V.01,n.1,Jan./Jul.2010.<Disponível:<http://www.olharcientifico.kinghost.net/index.php/olhar/article/viewFile/5/9>>.Acessado em 16/05/2011.
- FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; SACCOL, A. Z.; MOSCAROLA, J.** O método de pesquisa survey. Revista de Administração. São Paulo, v. 35, n. 3, p. 105–112, jul/set. 2000.
- FREITAS, M. E.** de. Cultura Organizacional: evolução e crítica. São Paulo, Thomson Learning, 2007.
- FEUERSCHUTTER, S. G.** Cultura Organizacional e Dependências de Poder: A Mudança Estrutural em uma Organização do Ramo da Informática. RAC, v.1, n.2, Maio/Ago.1997. <Disponível:<http://www.scielo.br/pdf/rac/v1n2/v1n2a05.pdf>> Acessado em 15/08/2016..
- MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M.** Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARQUES, R. C.; PASSOS, O. M.; CLEMENTE, F. A. Z. Triangulando visões sobre os valores organizacionais de empresas de software: um estudo de caso em uma universidade pública brasileira iSys | Revista Brasileira de Sistemas de Informação, Rio de Janeiro, vol. 10, No. 2, pp. 111-137, 2017

OLIVEIRA, J.S. CAMPELLO, M.L.; Clima e cultura organizacional no desempenho das empresas;2012;<Disponível:http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/345_seget.08Clima%20e%20cultura%20organizacional%20no%20desempenho%20das%20empresas>.

OLIVEIRA, L.r.; ZANELLA, W.; GIORDANI, F.. Aspectos Críticos de Gestão em Empresas Desenvolvedoras de Software. **Revista de Administração Imed**, [s.l.], v. 1, n. 1, p.54-71, 30 dez. 2011. Complexo de Ensino Superior Meridional S.A.. <http://dx.doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v1n1p54-71>.

PASSOS, O. M. (Abril de 2014). Recomendações de melhorias baseadas na cultura organizacional para iniciativas em melhoria de processo de software. p. 346.

PEREIRA, L. S. Centro Universitário De Maringá. Núcleo de Educação a distância: C397Motivação de indivíduos e grupos de trabalho / Luciano Santana Pereira, MaringáPR, 2012.234p. <Disponível:<http://www.ead.cesumar.br/moodle2009/lib/ead/arquivosApostilas/1376>>.

PRIORE, E. R.; PRADO, S. R.; NETO, A. C. Cultura Organizacional Influência Dos Gestores Na Cultura Das Organizações Gestão Contemporânea; v.2,n.2(2012).

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RICHARDSON, Roberto J. e Colaboradores. Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, E. L. D.; MENEZES, E. M. Metodologia da pesquisa e elaboração de Dissertação. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA,F.F.A;CORREIA,M.V.2012;Disponívelem:<http://semanaacademica.org.br/artigo/percepcao-dos-valores-organizacionais-e-sua-influencia-no-clima-e-na-satisfacao-no-trabalho>.

SIQUEIRA, M. M. M.; (2002) Medidas de Comportamento Organizacional. Estudos de Psicologia Medidas do comportamento organizacional 2002, 7 (Número Especial), 11-18. Universidade Metodista de São Paulo.

TAMAYO, A. Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. Em A.Tamayo, A. & Porto, J. (Orgs). Valores Comportamentais nas Organizações (pp.160-186). Brasília: Editora Vozes. 2005.

TAMAYO, A.; GONDIM, M. G. C. Escala de valores organizacionais. Revista de Administração, v. 31, n. 2, p. 62-72, 1996.

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; & PAZ, M. G. (2000). Inventario dos valores organizacionais. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v5n2/a02v05n2.pdf>. Acesso em 15/08/2016.

TAMAYO, Á. Valores Organizacionais. In: M. M. M. Siqueira (Org.); Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão, 1. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2008. P.309-338

TEIXEIRA, E. B. A análise de dados na pesquisa científica importância e desafios em estudos organizacionais. Desenvolvimento em Questão, v. 1, n. 2, p. 177-201, jul/dez. 2003.

VECCHIO, Robert P. Comportamento organizacional. São Paulo: Cengage Learning, 2008.