

CULTURA ORGANIZACIONAL E DIGNIDADE: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA

RAFAEL PEDROZA DE FRANÇA

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

CULTURA ORGANIZACIONAL E DIGNIDADE: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA

Introdução

A dignidade tem sido estudada até agora em conexão com o trabalho e os trabalhadores no ambiente organizacional interno sendo que, outros stakeholders, como clientes ou fornecedores, geralmente não são levados em consideração pelos pesquisadores de dignidade. Do mesmo modo, considerando que a cultura organizacional influencia a vidas das pessoas nas organizações, é importante estudar sua relação e seu impacto na dignidade.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Entender se existe relação e de que forma se relacionam a cultura organizacional e a dignidade pode permitir à teoria avançar em mais uma dimensão, tanto no campo dos estudos culturais quanto no de dignidade. Igualmente, para as organizações, o entendimento sobre cultura organizacional e a dignidade pode levar a novas práticas que priorizem uma vida digna aos membros das organizações. Neste contexto se insere este trabalho, uma revisão sistemática de literatura sobre cultura organizacional e dignidade.

Fundamentação Teórica

A vida das pessoas é influenciada no tempo que passam em seu trabalho, ou seja, interagindo com outras pessoas em uma organização. Nessa interação, os indivíduos carregam seus valores pessoais, mas também agem de acordo com as normas coletivas e com os significados compartilhados entre os membros da organização. Esse “sistema de significados publicamente e coletivamente aceitos operando para um determinado grupo em um determinado momento” (Petigrew, 1979, p. 574) é entendido como cultura. Para Hofstede (1991) cultura é a programação coletiva da mente que distingue os membros de um grupo.

Discussão

Os artigos selecionados nessa revisão apresentaram, de forma geral, relações entre cultura organizacional e dignidade, em diferentes medidas. A cultura organizacional foi apresentada como ligada a aspectos intersubjetivos que afetam os membros da organização, incluindo características estéticas da vida nas organizações (Pless et al, 2017). Em outro artigo, tratando de suicídios em uma megacorporação chinesa, foi caracterizada como semelhante a uma máquina, severa e de obediência, não sendo definida diretamente por Lucas et al (2013) mas sim delineada a partir de seus aspectos normativos.

Conclusão

Esta revisão sistemática utilizou o método PRISMA, que orienta o desenvolvimento de estudos de revisões sistematizadas para responder as perguntas norteadoras “em relação à dignidade, qual é o papel da cultura organizacional em sua promoção e/ou violação?” e “de que forma dignidade e cultura organizacional se relacionam na literatura existente?”. Foi possível apreender que estes temas, cultura organizacional e dignidade, por mais que tenham elevada importância na vida das pessoas nas organizações, possuem um longo caminho a percorrer para se tornar mais presente nos estudos organizacionais.

Referências Bibliográficas

Alvesson, M. (2002). Understanding organizational culture. SAGE Publications Ltd, Hodson, R., & Roscigno, V. J. (2004). Organizational Success and Worker Dignity: Complementary or Contradictory? American Journal of Sociology, 110(3), 672-708. Lucas, Kristen ; Kang, Dongjing &

Li, Zhou (2013). Workplace Dignity in a Total Institution: Examining the Experiences of Foxconn's Migrant Workforce. *Journal of Business Ethics* 114 (1):91-106. Monaci, M. (2020). Embedding Humanizing Cultures in Organizations through 'Institutional' Leadership: the Role of HRM. *Humanistic Management Journal*, 1-25.