A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA CONDUTA PROFISSIONAL: UMA ANÁLISE DO FILME O DIABO VESTE PRADA

Autor(res)

Gleice Dos Santos
Jessica Macedo Campos
Marta Lima De Melo Silva
Maria Do Socorro Moreira Costa
Evelin Helena Da Silva

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA DE SÃO PAULO

Introdução

Segundo Smircich, (1983) a cultura organizacional é um dos principais determinantes do comportamento humano dentro das instituições, ela influência desde a forma como os colaboradores interagem até a tomada de decisões, os estilos de liderança e os critérios de avaliação de desempenho. Ao considerar organizações como sistemas culturais, é possível compreender como símbolos, valores e práticas moldam a conduta dos indivíduos no ambiente de trabalho (FLEURY,1987).

O presente trabalho visa analisar de que maneira a cultura organizacional influencia diretamente a conduta profissional, utilizando como referência o filme O Diabo Veste Prada, a produção cinematográfica apresenta uma visão crítica do ambiente corporativo de uma renomada revista de moda, oferecendo um contexto rico para a análise das dinâmicas de poder, das normas não explícitas e dos dilemas éticos presentes no ambiente organizacional.

Objetivo

O objetivo geral deste estudo é analisar como a cultura organizacional influencia a conduta profissional dos colaboradores, a partir da representação do ambiente corporativo no filme O Diabo Veste Prada. Buscou-se, especificamente, identificar práticas culturais organizacionais que afetam o comportamento, a saúde mental e os relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho.

Material e Métodos

A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo-analítico, utilizando como objeto de estudo o filme O Diabo Veste Prada (2006), a análise foi baseada na técnica de estudo de caso, associada à revisão bibliográfica de autores clássicos e contemporâneos da área de comportamento organizacional, cultura corporativa e liderança, foram incluídos estudos publicados entre os anos de 1983 e 2021, utilizando a palavras-chave: Cultura organizacional, estilos contemporâneos, saúde mental no ambiente de trabalho.

Resultados e Discussão

Os resultados deste estudo evidenciam a relevância de um ambiente organizacional saudável, sendo a cultura organizacional um fator determinante na dinâmica interna das empresas. A análise da organização retratada no filme revela uma cultura marcadamente hierárquica, autoritária e inflexível, caracterizada pela centralização das decisões, limitada comunicação horizontal e elevada pressão por desempenho. Essas características refletem, segundo Hofstede (2001), um elevado índice de distância de poder, aspecto cultural que favorece relações desiguais entre líderes e subordinados. Tal configuração é exemplificada pela figura da personagem Miranda Priestly, cuja liderança é marcada pela ausência de abertura ao diálogo e pela imposição de autoridade. Como observa Bass (1990), esse tipo de liderança autoritária tende a limitar a autonomia dos colaboradores e a reprimir a inovação, reforçando práticas de controle rígido. Motta e Vasconcelos (2021) contribuem para essa análise ao afirmarem que estruturas organizacionais excessivamente centralizadas tendem a reproduzir relações de dominação e controle, o que é claramente ilustrado no filme pela obediência incondicional dos funcionários e pela inexistência de espaços institucionais para escuta ativa ou participação efetiva.

Jung et al. (2011) complementam esse entendimento ao destacarem que a ausência de canais de comunicação e a imposição unilateral de autoridade reforçam ambientes organizacionais opressores, nos quais predominam comportamentos de conformidade e passividade. Nesse sentido, Podsakoff et al. (2000) aponta que tais contextos favorecem a aceitação acrítica de normas e ordens, muitas vezes à custa do bem-estar psicológico dos indivíduos.

Dessa forma, torna-se evidente que a cultura organizacional exerce influência direta sobre a saúde mental dos colaboradores. Conforme argumenta Chiavenato (2014), ambientes organizacionais marcados por autoritarismo, rigidez e ausência de diálogo tendem a elevar os níveis de estresse, ansiedade e sensação de desamparo entre os trabalhadores, afetando negativamente sua motivação e desempenho. Limongi-França (2012) também destaca que a gestão de pessoas em contextos organizacionais tóxicos pode gerar sofrimento psíquico significativo, mesmo quando esse sofrimento se manifesta de forma velada.

No filme analisado, observa-se que a ausência de um espaço seguro para a expressão de ideias e sentimentos, aliada à constante pressão por resultados, contribui para a naturalização de práticas abusivas e para a internalização de normas rígidas, levando não apenas à conformidade, mas também à exaustão emocional dos colaboradores

Portanto, ao se compreender a cultura organizacional como um fator estruturante das relações de trabalho, torna-se possível analisar como ela pode tanto favorecer ambientes saudáveis e produtivos quanto perpetuar dinâmicas adoecedoras. Nesse sentido, Schein (2010) ressalta que a cultura organizacional não apenas molda os comportamentos e atitudes dos indivíduos dentro das organizações, mas também influencia diretamente sua saúde mental e qualidade de vida no trabalho.

Conclusão

Em resumo, o filme evidencia que a cultura organizacional exerce um papel estruturante na conduta profissional, influenciando comportamentos, relações e identidades no ambiente de trabalho. O modelo autoritário e hierárquico retratado compromete a saúde mental dos colaboradores e dificulta interações saudáveis, demonstrando que a cultura vai além de práticas visíveis, estando ancorada em valores, normas e símbolos institucionais.

Referências

BASS, B. M. Bass & Stogdill's handbook of leadership: theory, research, and managerial applications. 3. ed. New York: Free Press, 1990.

CHIAVENATO, I. Comportamento organizacional. 9. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

FLEURY, M. T. L. Cultura e poder nas organizações. São Paulo: Atlas, 1987.

HOFSTEDE, G. Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. 2. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2001.

JUNG, J. Y.; SUH, Y. K.; CHOO, H. The role of organizational culture in the relationship between leadership and organizational commitment. BMC Health Services Research, v. 11, n. 98, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Cultura organizacional e gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2012.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. F. G. de. Teoria geral da administração. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2021.

PODSAKOFF, P. M. et al. Organizational citizenship behaviors: a critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management, v. 26, n. 3, p. 513–563, 2000.

SCHEIN, E. H. Organizational culture and leadership. San Francisco: John Wiley & Sons, 2010.

SMIRCICH, L. Concepts of culture and organizational analysis. Administrative Science Quarterly, v. 28, n. 3, p. 339–358, 1983.