



Agosto 2019 - ISSN: 2254-7630

**INFLUÊNCIA DA IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DOS COLABORADORES DE
UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO DA REGIÃO CENTRAL DO RIO GRANDE DO
SUL EM RELAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO COOPERATIVISMO**

INFLUENCE OF THE ORGANIZATIONAL IDENTITY OF THE CONTRIBUTORS OF
A CREDIT COOPERATIVE OF THE CENTRAL REGION OF RIO GRANDE DO SUL
IN RELATION TO THE PRINCIPLES OF COOPERATIVISM

Andrieli de Fátima Paz Nunes

Mestranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria. Formada em Gestão de Cooperativas pela Universidade Federal de Santa Maria e em Administração pela Faculdade Integrada de Santa Maria. Email: andrieli.nunes@gmail.com

Ricardo Alberti

Mestrando em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria. johanndenisee@gmail.com

Denise Adriana Johann

Mestranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria. johanndenisee@gmail.com

Deoclécio Junior Cardoso da Silva

Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria deocleciojunior2009@hotmail.com

Antonio Vanderlei dos Santos

Professor da URI Santo Ângelo vandao1@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Andrieli de Fátima Paz Nunes, Ricardo Alberti, Denise Adriana Johann, Deoclécio Junior Cardoso da Silva y Antonio Vanderlei dos Santos (2019): "Influência da identidade organizacional dos colaboradores de uma cooperativa de crédito da região central do Rio Grande do sul em relação aos princípios do cooperativismo", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (agosto 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/08/identidade-organizacional-colaboradores.html>

RESUMO:

O presente estudo teve por objetivo analisar qual é a influência da identidade organizacional dos colaboradores de uma cooperativa de crédito da região central do rio grande do sul em relação aos princípios do cooperativismo. Para isso, o estudo caracteriza-se como descritivo, de natureza aplicada. Realizou-se uma a pesquisa de campo e a coleta de dados se deu por meio de um questionário com 35 perguntas, sendo destas duas questões abertas, que foram respondidas por 199

colaboradores. Para a análise dos dados, os mesmos foram tabulados com a utilização do *Survey Monkey*, os quais passaram por análises estatísticas como média, frequência e correlações através dos resultados obtidos pelo *software Statistical Package for the Social Sciences*. Através desta pesquisa foi possível evidenciar a importância do treinamento e de capacitações dos colaboradores em relação aos princípios cooperativistas. Em relação a análise do conhecimento dos colaboradores da cooperativa investigada a respeito do cooperativismo, concluiu-se que a chance de um colaborador acertar as questões propostas nessa pesquisa é de 67,70%, pois entre as questões erradas ou quando o colaborador não soube responder soma um montante de 32,30% das respostas, o que é representa um sinal negativo, já que se trata de funcionários de uma cooperativa.

PALAVRAS-CHAVE: Cooperativismo. Identidade Organizacional. Princípios Cooperativistas. Colaboradores.

ABSTRACT:

The present study had as objective to analyze the influence of the organizational identity of the employees of a credit cooperative of the central region of Rio Grande do Sul in relation to the principles of cooperativism. For this, a literature review was carried out under the theme of cooperativism, seven cooperative principles and organizational identity. The study was characterized as descriptive, the research used was the field research, in addition, the information collection was given through a questionnaire with 35 questions and of these two open questions, which were answered by 199 employees, in the analysis of the Data were tabulated using Survey Monkey, followed by statistical analyzes such as mean, frequency and correlations through the results obtained by the Statistical Package for the Social Sciences software. Through this research it was possible to highlight how important is the training and training of employees in relation to cooperative principles. In relation to the analysis of the knowledge of cooperative X employees regarding cooperativism we arrived at the following conclusions: The chance of a collaborator to answer the proposed questions in this survey it is 67.70%, because between the wrong questions or when the employee was not able to answer, 32.30% of the answers are concerned, which is a concern for employees of a cooperative.

KEYWORDS: Cooperativism. Organizational Identity. Cooperative Principles. Contributors.

INTRODUÇÃO:

O cooperativismo, não só no Brasil, mas em diversos Países surge frente a grandes transformações. Para Singer (2002) as ideias cooperativistas se constituíram através dos imigrantes europeus, que para sua sobrevivência onde produziam sua subsistência e trocavam os excedentes, transformando-se em organizações onde um determinado número de pessoas se unem em busca de um de algo em comum para todos. Valadares (2003), acrescenta que o princípio de identidade é o

elemento que distingue as cooperativas das demais sociedades. Os associados possuem características próprias, afinal, são simultaneamente os donos e usuários de seus serviços e do empreendimento (VALADARES, 2003).

É importante que os colaboradores estejam alinhados a identidade da cooperativa, pois caso a missão da cooperativa não seja a mesma do colaborador, as perspectivas acerca do rendimento do trabalho podem diminuir além de gerar insatisfação para o colaborador (ASHFORTH et al., 2008). Dado o interesse em analisar os princípios cooperativistas entre os funcionários de uma cooperativa, é fundamental analisar a identidade organizacional, definida por Gioia (1998) como características centrais, distintivas e contínuas de uma entidade.

Na perspectiva acadêmica a essência de uma entidade, no caso seu objetivo, tende a se concentrar na missão ou papel da organização. Essa essência é pensada para refletir uma realidade objetiva ou a construção de uma (CORLEY et al., 2006; WHETTEN 2006).

Dessa forma, os colaboradores são fundamentais na construção da identidade organizacional da cooperativa, assim é importante que tenham conhecimento sobre os princípios cooperativistas que servem como ponto guia para o desenvolvimento da cooperativa. Neste contexto, criou-se os princípios para servirem de inspiração para idealização e criação da identidade das cooperativas, que diante de um cenário de rápidas transformações, adaptaram e acompanharam a evolução de seus princípios ao longo da transformações que vem ocorrendo no mundo, em especial na dinâmica das cooperativas de crédito (CANÇADO; SOUZA; PEREIRA, 2015)

Após a presente introdução, a seção subsequente apresenta-se o embasamento teórico sobre a cooperativismo, os sete princípios cooperativistas e identidade organizacional. Em sequência, a terceiro seção refere-se a metodologia utilizada no estudo, seguida da análise e discussão dos resultados. Por fim, na última seção elucida-se as considerações finais do estudo, seguida das referências.

REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção tem o objetivo de fornecer um melhor aporte teórico a respeito da temática. Por isso, apresenta-se uma revisão da literatura sobre cooperativismo, cooperativismo de crédito, os sete princípios cooperativistas e identidade organizacional.

COOPERATIVISMO

Segundo a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB, 2016), foi em 1889, na cidade de Ouro Preto, então capital do estado de Minas Gerais que o Brasil inicia suas atividades cooperativistas. O movimento teve intensa participação de imigrantes europeus, sobretudo italianos e alemães, mais tarde o sistema de cooperativas chega ao estado de São Paulo, Pernambuco e Rio Grande do Sul.

Menegário (2000) define as cooperativas como uma organizações destinadas a realizar divisão de lucros ou resultados de maneira equilibrada, mantendo a liberdade dos associados, baseando-se no conceito de cooperação, alavancando a integração social e responsabilidade socioambiental. Neste contexto Menegário (2000) descreve as cooperativas como sociedades de, no mínimo, vinte pessoas físicas, dedicadas a atividades sociais e econômicas, de forma livre e em benefícios de todos.

Sob essa perspectiva, Singer (2002) aborda as cooperativas como organizações constituídas por indivíduos de grupos econômicos ou sociais, com intuito em desempenhar determinada atividade econômica e/ou social em benefício dos demais membros.

Conforme Silva (2005) é através da união de interesses aliadas a princípios de solidariedade e igualdade, administrada de forma democrática, assumindo benefícios e perdas que se dá a constituição de uma cooperativa.

A identidade organizacional que diferencia uma cooperativa das demais sociedades embasada no princípio de identidade onde os próprios usuários do serviços são os proprietários do empreendimento. Para Valadares (2003) os cooperados são cotistas, o que os torna proprietários aptos a tomarem decisões e usuários porque utilizam os serviços prestados pela cooperativa.

Assim, a identidade organizacional descrita por Machado (2003) compreende o processo onde a organização por meio das crenças compartilhadas torna-se específica nas mente de seus membros. Dessa forma, essa organizações existem na mente de seus integrantes, fazendo com que a identidade organizacional seja parte de sua identidade individual (MACHADO, 2003).

COOPERATIVISMO DE CRÉDITO

Esse modelo de cooperativa surgiu na Alemanha, a partir da fusão de dois modelos: Schulze-Delitzsch e Raiffeisen. As cooperativas com estas características não foram criadas a partir da organização popular, como na Inglaterra, mas do trabalho de Hermann Schulze, prefeito de Delitzsch e Friederich W. Raiffeisen, burgomestre de várias aldeias em torno de Neuwied, na Renânia (CANÇADO; SOUZA; PEREIRA, 2015).

A partir desta concepção os autores acrescentam que o propósito destas organizações é promover o encontro entre produtores com mais recursos aptos a emprestar e financiar agricultores menos favorecidos sem a perspectiva de ganhos exagerados. Ainda com este entendimento Cançado, Souza & Pereira (2015) caracterizam as cooperativas de crédito como organizações democráticas composta por pessoas que além de se conhecerem atuam e tem interesse na mesma área.

Conforme Jacques e Gonçalves (2016) as cooperativas de crédito fomentam crédito de maneira diferenciada dos bancos tradicionais, já que assumem riscos em prol da comunidade alavancando desta forma negócios locais, sendo reconhecidas como instituições alternativas de crédito. Sob a perspectiva da falta de agências bancárias em diversos municípios brasileiros essa

forma de tomar crédito aparece para suprir uma demanda e impulsionar o desenvolvimento regional (JACQUES; GONÇAVES, 2016).

Diversos autores corroboram a importância do crédito para o desenvolvimento econômico de uma região, portanto as cooperativas assumem um importante papel no desenvolvimento local. Segundo Jacques e Gonçalves (2016) as sociedades cooperativas são constituídas por pessoas focadas em prestar serviços aos seus associados, os autores ressaltam a Cooperativa de Crédito Rural além de ser a mola propulsora para muitas localidades também supriu a falta de agências bancárias em diversas regiões onde os bancos não tinham interesse em se estabelecer. Na década de 1990 a Cooperativa além de estimular a produção agrícola também a diversificou, modernizando a colheita através de capital cedido para modernização de equipamentos aumentando desta forma a produtividade. Nesse sentido, a prática cooperativista de crédito demonstra ser eficaz em suas ações reflete a transformação por meio da cooperação.

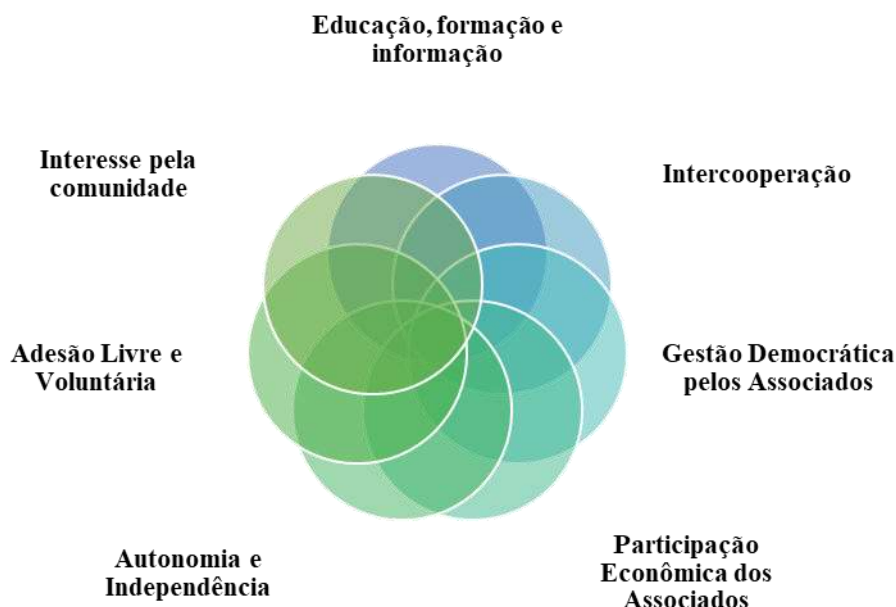
SETE PRINCÍPIOS COOPERATIVISTAS

A Aliança Cooperativa Internacional (ACI, 2011) define os princípios cooperativistas como fundamentais para adoção de regras de conduta a serem seguidas pelos cooperados e pelas cooperativas. Sendo assim, a aderência e a compreensão dos princípios se torna um fator determinante a disseminação das práticas dos sete princípios básicos do cooperativismo (OCB, 2017).

Os sete princípios das cooperativas são: adesão voluntária e livre, gestão democrática pelos membros, participação econômica dos membros, autonomia e independência, educação, formação e informação, intercooperação e interesse pela comunidade (CANÇADO & GONTIJO, 2009; ACI, 2011).

Cançado e Gontijo (2009) em seu estudo defende a atualização dos princípios cooperativistas como meio de acompanhar a realidade que estava sendo vivida em determinada época. De acordo com Crúzio (2002), a existência de princípios é importante para a adesão dos associados, visto que não faz sentido a entrada de um novo cooperado que não possua os mesmos propósitos da cooperativa. Dessa maneira são apresentados na Figura 1 os sete princípios cooperativistas.

Figura 1 – Princípios Cooperativistas



Fonte: Elaborado pelos autores com base na OCB (2017).

Dessa maneira, são expostos os princípios que norteiam as cooperativas segundo a ACI e OCB, o princípio da adesão livre e voluntária defende que as cooperativas são organizações voluntárias, abertas a qualquer pessoa apta a utilizar os seus serviços e assumir as responsabilidades como membro, sem discriminação de classe, religião, política e sexo.

Da mesma forma que é garantido o direito de escolha na entrada do associado, garante-se também o direito de saída do mesmo da cooperativa. Esta saída deve ser totalmente sem obstáculo e voluntária, conforme o estatuto de cada organização. A tomada de decisões dos associados de forma democrática é um dos princípios que determinam estas entidades serem controladas pelos seus membros que participam de forma ativa na formulação de suas práticas e políticas (ACI, 2011).

Portanto as ações da organização são planejadas e executadas por cada sócio ou associado e cada um tem direito ao voto e a decisão, o que de fato diferencia uma empresa convencional de uma cooperativa. Neste princípio é possível mostrar a importância de cada sócio para a cooperativa, pois é através da participação ativa nas assembleias que os mesmos irão alinhar as metas e objetivos de trabalho e então tomar decisões (CANÇADO & GONTIJO, 2009).

Para ingressar em uma cooperativa, o associado deve integralizar um número de quotas estipulado pela cooperativa de forma pré definida em estatuto.

Este princípio está relacionado com a participação econômica dos membros, os quais contribuem equitativamente para o capital das suas cooperativas e o controlam democraticamente. Parte desse capital é normalmente propriedade comum da cooperativa. (VALADARES, 2002a, p.21-22).

Neste caminho é possível perceber que esse princípio contribui o impedimento de se usar as quotas-parte para fins de uso individual alavancando assim no que diz respeito as operações do associado. No que se refere a autonomia e independência tem-se que as cooperativas, são controladas pelos seus associados de forma democrática o que possibilita a participação do associado nas decisões da cooperativa (MACHADO, 2006). Neste processo, o sistema cooperativista aconselha as cooperativas a se desenvolverem de forma independente com o mínimo de interferência externa, inertes à incentivos governamentais, porém respeitando os órgãos regulamentadores.

No que tange ao princípio de educação, formação e informação, é de fundamental a educação dos cooperados em relação ao cooperativismo, pois os cooperados devem estar preparados e orientados para as tomadas de decisões e assim garantir o sucesso do empreendimento.

Sob essa perspectiva, O princípio da educação, formação e informação na cooperativa, é a principal ferramenta para o sucesso de uma organização cooperativista quando bem orientados os cooperados. Além disso, este princípio se faz necessário para que os associados entendam o que realmente é uma cooperativa como empreendimento e como eles podem tirar proveito disso, ajudando os demais cooperados e a sociedade em geral (CANÇADO, 2007).

É necessário ressaltar que a intercooperação é a união entre as cooperativas com o objetivo de buscar qualidade no desenvolvimento dos empreendimentos realizados pelos cooperativas e também nos serviços prestados por elas. Seguindo essa prerrogativa, as cooperativas de forma geral servem de forma mais eficaz aos seus associados impulsionando o movimento cooperativo com trabalho através de estruturas locais, regionais, nacionais e também internacionais (VALADARES, 2002).

Após o exposto, conclui-se que dentro os fatores determinantes pelo interesse nas cooperativas está o interesse da comunidade, pois o foco das cooperativas concentra-se no desenvolvimento sustentável da sua localidade, através de políticas aprovadas por seus membros.

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

Dado o interesse em analisar os sete princípios cooperativistas entre os funcionários de uma cooperativa, é fundamental analisar a identidade organizacional, definida por Gioia (1998) como características centrais, distintivas e contínuas de uma entidade. É importante que os colaboradores estejam alinhados a identidade da cooperativa, pois caso a missão da cooperativa não seja a mesma do colaborador as perspectivas acerca do rendimento do trabalho podem diminuir além de gerar insatisfação para o colaborador (ASHFORTH et al., 2008).

Na perspectiva acadêmica a essência de uma entidade como relativamente o objetivo, tende a se concentrar na missão ou papel da Organização. Essa essência é pensada para refletir uma realidade objetiva ou uma construção de uma (CORLEY et al., 2006; WHETTEN 2006). Dessa forma, os colaboradores são fundamentais na construção da identidade organizacional da cooperativa,

assim como ter o conhecimento sobre os sete princípios cooperativistas que servem como ponto guia para o desenvolvimento da cooperativa.

O conjunto de valores, objetivos, crenças, traços, conhecimentos e habilidades são invocados para articular a identidade organizacional (ASHFORTH, ROGERS & CORLEY, 2011). Os autores complementam que independentemente da perspectiva, é difícil conceber uma identidade organizacional razoavelmente forte, juntamente com certos valores, objetivos, crenças e assim por diante, pois esse conjunto é formado por quem faz parte da organização, neste caso principalmente associados e colaboradores, de maneira que a liderança aqui toma um papel transitório, onde existe um presidente eleito por tempo indeterminado que pode ser deposto mediante assembleia.

Na construção da Identidade Organizacional (IO), a mesma passa por um processo cognitivo contínuo, iterativo e corporificado para o membro organizacional individual que recorre a múltiplas modalidades para assimilar a mesma situação organizacional, com cada capacidade explorando diferentes modalidades de informação e evocando uma perspectiva diferente dessa experiência (KOGUT & ZANDER, 1996; OCASIO, 2001; HARQUAIL & KING, 2010).

Harquail e King (2010) descrevem que a interpretação sobre IO se baseia no processamento, exame, interpretação e expressão de informações corporais, formais e informais, oficiais e não oficiais, simbólicas e materiais, bem como informações amplamente compartilhadas, interpessoais e específicas para esse indivíduo. Além disso, a interpretação de um membro da OI baseia-se não apenas em estímulos físicos ou experiências objetivas, mas também em experiências socialmente construídas (HARQUAIL & KING, 2010).

Dessa forma o discurso sobre a organização é interpretado e enriquecido pelas pessoas e suas crenças, onde incorporadas refletem no conhecimento que será gerado para um novo membro. Assim, a interpretação de um membro da IO também será influenciada pelas características da coletividade social na qual o membro está inserido ou tentando definir, por processos de influência social que contribuem para as percepções de um membro do ambiente organizacional (DALE, 2005; REICHERS & SCHNEIDER 1990), e por ações gerenciais intencionais para elaborar certas crenças sobre uma organização (REGER et al., 1993; DUTTON et al., 1994; HUMPHREYS & BROWN, 2002).

MÉTODO

O estudo caracteriza-se como descritivo, pois tem a intenção de descrever determinados comportamentos de uma população, mais especificamente, identificar a percepção de conhecimento dos colaboradores de uma Cooperativa em relação aos princípios cooperativistas. Para Gil (2002), a pesquisa descritiva tem por objetivo descrever as características de determinada população ou fenômeno e o estabelecimento de relações entre as variáveis, envolvendo a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados como questionário e observação sistemática.

Visando atender aos objetivos elencados, realizou-se uma pesquisa de campo com colaboradores para obter informações e/ou respostas acerca do problema definido. A pesquisa de campo define-se pela observação de fatos ou fenômenos que ocorrem espontaneamente, buscando

respostas em relação a tais fatos (MARCONI & LAKATOS, 2009). Além disso, esse estudo visou coletar as informações junto à amostra definida por meio da utilização de um questionário eletrônico.

Dessa maneira, aplicou-se um questionário com 35 perguntas, sendo destas duas questões abertas, aos colaboradores da Cooperativa de Crédito da região central do Rio Grande do Sul. No Quadro 1, seguem os indicadores de estruturação do questionário:

Quadro 1 – Questionário da pesquisa

Construto	Questões
Cooperativismo	01 e 08
Adesão Livre e Voluntária	04 e 12
Gestão Democrática Pelos Associados	02, 11, 15 e 16
Participação Econômica dos Associados	05, 06, 07, 14 e 27
Autonomia e Independência	17
Educação, Formação e Informação	03, 10, 18, 19 e 20
Intercooperação	21
Interesse Pela Comunidade	23
Conselho Administração	24 e 25
Conselho Fiscal	14
Governança Cooperativa	09, 13, 22 e 26
Vantagem e Desvantagem Cooperativa	28 e 29

Fonte: Elaborado pelos autores.

A população do estudo foi constituída por 332 colaboradores da Cooperativa de Crédito. Para definir a amostra desta pesquisa, considerou-se um erro amostral de 7%. Assim, definiu-se uma amostragem aleatória mínima de 92 respondentes, em que se obteve 99 respostas.

Através da análise deste questionário objetiva-se identificar as características que compõe a cultura organizacional da cooperativa em questão. Pode-se considerar que a cultura é definida como um conjunto de diversos fatores que são refletidos e observados através do comportamento do indivíduo.

Para a análise dos dados, os mesmos foram tabulados com a utilização do *Survey Monkey*, aplicativo baseado no desenvolvimento de pesquisas online, que inclui análise de dados, seleção de amostras e ferramentas de representação de dados. Posteriormente foram realizadas as análises estatísticas como média, frequência e correlações através dos resultados obtidos pelo *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS v.21)*.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, apresenta-se os resultados encontrados na pesquisa. Analisou-se o perfil dos respondentes e o conhecimento dos colaboradores sobre o cooperativismo.

4.1 Perfil dos Respondentes

Por meio da aplicação dos questionários pode-se compreender o perfil dos participantes da pesquisa, onde foram coletadas informações de 99 colaboradores. No que se refere ao gênero dos respondentes, o resultado foi 51 respondentes do gênero masculino (51,5%) e 48 do gênero feminino (48,5%). Em relação à faixa etária, destaca-se que a mesma variou entre 18 e 57 anos de idade. Percebe-se que há uma concentração de colaboradores entre 18 e 41 anos, totalizando um percentual de 78,7%. O maior percentual ficou com a faixa etária entre 26 a 33 anos, correspondendo a 34 colaboradores (34,3%), representando em sua maioria, pessoas experientes. Para Fleury (2000) administrar esta diversidade de idades significa adicionar valor para a cooperativa, além de ser uma estratégia voltada para a busca de vantagens e diferenciação das demais organizações, assim como demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1– Relação de Gênero e idade dos Respondentes da Pesquisa.

Distribuição de Faixa Etária	Homens	Mulheres	Percentual (%)
De 18 a 25 anos	8	14	22,20%
De 26 a 33 anos	21	13	34,30%
De 34 a 41 anos	7	15	22,20%
De 42 a 49 anos	4	4	8,10%
De 50 a 57 anos	7	2	9,10%
Acima de 57 anos	4	0	4,00%
Percentual (%)	51,50%	48,50%	100%

Fonte: elaborado pelos autores.

Referente ao percentual de escolaridade, 47,4% dos respondentes possuem especialização/pós, 26,2% possuem nível superior completo e 24,2% estão com graduações em andamento. É um grande índice, que comprova que cada vez mais as cooperativas estão se profissionalizando.

Quanto ao tempo de serviço, o percentual mais elevado refere-se aos colaboradores estão na cooperativa entre 4 a 7 anos, totalizando um percentual de 28,2%. Outro fato importante é 71,7% dos colaboradores possuem 4 anos ou mais de cooperativa, ou seja, neste período existe tempo hábil para que o colaborador conheça o cooperativismo. Além disso, este fato corrobora com a experiência dos profissionais, além de fortalecer o vínculo de comprometimento na instituição.

Os autores Bosma, Van Praag e De Wit (2000) em seus estudos provaram que ter experiência profissional é decisiva para o sucesso de um empreendimento. Isso se aplica também as cooperativas, pois o tempo de serviço facilita a capacitação do colaborador, a compreensão do ambiente organizacional, além de fortalecer o vínculo entre a cooperativa e o colaborador. Na Tabela 2 é demonstrado a escolaridade em função do tempo dos colaboradores.

Tabela 2– Relação de Escolaridade e Tempo de Trabalho dos Respondentes da Pesquisa.

	Menos de 1 ano	De 1 até 3 anos	De 4 até 7 anos	De 8 até 11 anos	De 12 até 15 anos	De 16 até 19 anos	Mais de 20 anos	Porcentagem (%)
Ensino Médio Completo	2	0	0	0	0	0	0	2,00%
Ensino Superior Incompleto	4	12	5	3	0	0	0	24,20%
Ensino Superior Completo	0	9	7	3	1	0	6	26,30%
Especialização ou Pós	0	1	16	16	6	3	5	47,50%
Porcentagem (%)	6,06%	22,22%	28,29%	22,22%	7,07%	3,03%	11,11%	100%

Fonte: elaborado pelos autores.

4.2 Conhecimento dos colaboradores sobre o cooperativismo

As cooperativas são organizações abertas, voluntárias, a todas as pessoas aptas a usar serviços e dispostas a aceitar as responsabilidades de sócios, sem discriminação social, racial, política ou religiosa (ACI, 2011). Na sequência do trabalho estão dispostas as respostas das perguntas realizadas na pesquisa, onde cada pergunta tem uma resposta correta e uma falsa, além da opção “não saberei responder”. Na primeira afirmativa, os colaboradores da cooperativa foram questionados acerca da origem do cooperativismo, onde somente 27,27% acertaram a afirmativa, 16,16% desconhecem e 56,56% erraram a afirmativa. A resposta correta é que a origem do cooperativismo, onde sabemos que o início foi na Inglaterra em 1844 e não no Brasil como indicado na afirmativa.

Na segunda questão foi investigado se os colaboradores achavam que as cooperativas visam lucro. Através do questionamento notou-se que 82,83% dos funcionários discordam ou discordam totalmente que a cooperativa é uma sociedade de capital que visa lucro. Desta forma podemos sinalizar que há conhecimento deste assunto perante os colaboradores, pois as cooperativas são instituições que não visam o lucro, além de distribuir suas sobras com os associados e investir na comunidade em que está inserida, porém 15,15% dos colaboradores

erraram e 2,02 não souberam responder a questão. Na terceira questão buscamos entender como os colaboradores diferenciam as cooperativas das demais empresas, onde 85,86% entendem as cooperativas como sociedades de pessoas que se unem para que se atinja um objetivo comum entre todos os associados, que era a resposta correta, este resultado positivo demonstra que os colaboradores conseguem identificar que é cooperativa frente as demais empresas, entretanto 14,14% dos colaboradores erraram a questão.

Na quarta questão os colaboradores foram questionados sobre o voto na cooperativa 96,97% dos colaboradores conseguem identificar que cada associado possui direito a um voto, independente do capital integralizado no seu ingresso na cooperativa ou da sua movimentação financeira. Esta informação condiz com o princípio Gestão democrática pelos associados, que cita que todas as ações da cooperativa estão nas mãos dos associados e a cada sócio cabe o direito de um voto, 3,03% não acertaram a afirmativa o que chama a atenção é que por meio deste princípio é possível identificar a diferença entre uma empresa e uma cooperativa. Dessa maneira 94,95% dos colaboradores acertaram a afirmativa que independente do investimento do cooperado o poder de voto é igual para todos. Nessa questão 3,03% dos colaboradores erraram e 2,02% se mostraram indiferentes, o que é preocupante, pois vai de encontro diretamente a um dos princípios cooperativistas.

Ainda na questão seis com relação à distribuição igualitária das sobras para todos os associados, somente 54,55% dos colaboradores acertaram a questão, sabe-se que as sobras são distribuídas conforme a movimentação financeira do associado junto à cooperativa. Desta forma o associado que utiliza mais produtos e recursos da cooperativa vai receber mais, do que aquele que não investe tanto durante determinado período, 38,38% dos colaboradores erraram a questão e 7,07% não souberam responder, o número de colaboradores que errou a questão pode refletir uma ineptidão na equipe.

Sobre a afirmativa sete “As cooperativas são organizações autônomas, controladas pelos seus associados” 42,43% dos associados responderam corretamente a afirmativa. Sabe-se que as cooperativas são organizações controladas pelos seus sócios através do voto. No Princípio da Gestão democrática pelos sócios é possível mostrar a importância de cada sócio para a cooperativa, pois é através da participação ativa nas assembleias que os mesmos irão alinhar as metas e objetivos de trabalho e então tomar decisões, 44,44% dos colaboradores responderam a afirmativa de maneira errônea e 13,13% não souberam responder. Chama-se novamente a atenção nessa questão, pois mais de 55% dos colaboradores não sabem ou erraram a afirmativa.

Foram questionados na questão oito sobre quantos princípios universais do cooperativismo existem, a afirmativa apresentava que existiam 9 princípios universais, porém sabe-se que o correto são 7 princípios. Observou-se que 33,33% erraram a afirmativa e 32,32% não souberam responder, dessa forma percebe-se que 65,65% dos colaboradores não tem conhecimento desta informação e somente 34,35% sabe a quantidade correta de princípios cooperativistas. Na questão nove foram questionados sobre a governança corporativa que é o conjunto de mecanismos e controles internos e externos, que permite aos cooperados definir e assegurar a execução dos objetivos da cooperativa, garantindo sua continuidade e os princípios cooperativistas. Nesta perspectiva os colaboradores

responderam de forma satisfatória sobre a assertiva, onde 82,82% dos respondentes sabem da importância da gestão qualificada e profissional para o crescimento da cooperativa, porém 6,06% erraram e 11,11% não souberam responder.

Na seguinte questão, de número dez, abordou-se Outro princípio fundamental para o cooperativismo é o da educação, formação e informação. Na assertiva “É de fundamental importância à educação dos colaboradores e cooperados em relação ao cooperativismo” 94,95% dos colaboradores responderam concordar com a afirmativa. Através da educação cooperativa tanto os colaboradores, quanto os cooperados são orientados e preparados para as tomadas de decisões e assim garantir o sucesso da cooperativa, 4,04% dos colaboradores discordam e 1,01% não soube opinar.

Na afirmativa onze os respondentes questionados se todos os associados devem ser tratados com igualdade, sem distinção política, racial, religiosa, social ou de gênero. 98,99% acreditam que sim, todos os associados devem ser tratados com igualdade, sem distinção política, racial, religiosa, social ou de gênero e um colaborador (1,01%) não concorda com a afirmativa. Na questão doze sobre o princípio da Adesão Livre e Voluntária, obteve-se um percentual alto de concordância da afirmativa onde 92,93% dos respondentes acertaram 6,06 erraram e 1,01 não soube responder. Conforme os princípios do cooperativismo qualquer pessoa pode ingressar na cooperativa, desde que concorde com os princípios cooperativistas e com o que está escrito no estatuto Social da cooperativa.

A assembleia geral é tema da afirmativa treze, que diz que a assembleia geral é o órgão máximo da sociedade cooperativa, composta pelos associados para determinar assuntos do empreendimento. Percebe-se que os respondentes estão cientes desta importância, visto que, 85,85% responderam corretamente a afirmativa, 9,09 erraram e 5,05 não souberam responder. Na questão quatorze os entrevistados são questionados sobre a formação do conselho fiscal, que é formado por três membros efetivos e três suplentes, eleitos para fiscalizar a administração, das atividades e das operações da cooperativa, examinando livros e documentos. Dessa forma 46,47% dos associados acertaram, 33,33% erraram e 20,20% não souberam opinar.

Na questão quinze, questionou-se de o associado é dono e usuário da instituição, 96,97% acertaram a resposta da afirmativa e 3,03 erraram, pois na cooperativa o associado é dono e usuário da cooperativa. Na afirmativa dezesseis é questionado se “Para ingressar em uma cooperativa, o cooperado tem que integralizar um número mínimo de quotas-partes, previsto em estatuto”, 95,96% acertaram dando uma resposta afirmativa para a questão o restante, 4,04% erraram a afirmação. Na questão dezessete os colaboradores foram questionados de as cooperativas são obrigadas a realizar educação cooperativa para os cooperados. 63,64% concordam que sim a cooperativa é obrigada a realizar a educação cooperativa, 19,19% discordam e 17,17% não souberam opinar, dessa maneira está correto quem concorda com a afirmativa.

Na questão dezoito questionava se a educação cooperativa é voltada principalmente para os gestores da cooperativa. 65,66% acertaram a questão discordando dela, pois como vimos anteriormente que a cooperativa é obrigada a realizar a educação cooperativa aos cooperados, 22,22% erraram e 12,12% não souberam opinar. Na pergunta dezenove questiona-se se através de

cursos sobre finanças e boas praticas de administração é possível gerenciar melhor uma cooperativa, isso acontece porque a cooperativa investe apenas para obter melhores resultados e lucro. Nessa questão 31,31% dos colaboradores acertaram e são os mesmos que concordam com a afirmativa, 58,59% discordam e 10,10 não souberam responder.

Na afirmativa vinte os colaboradores são questionados se o processo de educação e formação dentro da cooperativa serve apenas para reunir os associados e promover a interação entre eles? 12,12% dos colaboradores erraram e 7,07% não souberam responder, a questão, pois concordaram com ela, já 80,81% dos associados acertaram, pois esse processo além de promover a integração entre os associados é um canal que serve para atrair novos parceiros que possam vir a se tornar associados no futuro (SINGER, 2002). No questionamento vinte e um foi questionado se as cooperativas são extremamente proibidas de estabelecer parcerias com cooperativas do mesmo ramo? 79,80% acertaram a afirmativa, pois não existe nenhuma barreira que impeça cooperativas de colaborarem umas com as outras. 4,04% erraram a questão e 16,16% não souberam opinar.

Quando questionados se as cooperativas organizam-se em empresas lucrativas criando estruturas paralelas a fim de atingir apenas o lucro, na questão vinte e dois, os colaboradores em sua maioria acertaram com um percentual de 91,92%, 4,04% erraram e 4,04% não souberam responder. Na questão vinte e três abordou se as ações que uma cooperativa deve estimular em benefício de toda a comunidade estão vinculadas com a cobrança de organismos internacionais, a individualidade do associado e a geração de lucro. Nesta questão 68,69% dos associados acertaram, pois essa não é uma finalidade da cooperativa. 18,18% erraram e 13,13% não souberam responder a afirmativa.

A decisão sobre a distribuição de resultados da cooperativa é tomada pelo Conselho de Administração da cooperativa, foi o questionamento da questão vinte e quatro. Neste questionamento 71,72% acertaram, pois não é função do conselho de administração da cooperativa distribuir os resultados, 21,21% erraram e 7,07% não souberam responder. Na afirmativa vinte e cinco foram questionados sobre o Conselho de Administração é responsável por reunir-se a cada semestre e representar os associados nas assembleias gerais. Somente 29,30% acertaram, 57,57% erraram e 13,13% não souberam responder.

A eleição dos membros dos conselhos e prestação de contas é deliberada nas reuniões de núcleos? Nesta questão 56,57% concordaram, 32,32% discordaram e 11,11% não souberam responder, sendo que a afirmativa correta é a discordância, então somente 32,32% acertaram. Na questão vinte e sete, questionou-se se na cooperativa as sobras são distribuídas conforme a movimentação e utilização dos produtos e serviços da cooperativa. 91,92% acertaram a afirmativa, pois como já foi colocada anteriormente à distribuição é feita conforme a movimentação e utilização dos produtos e serviços da cooperativa. Dentre os que erraram e discordaram estão às mesmas proporções de 4,04%.

Além das perguntas fechadas, foram acrescentadas ao questionário duas perguntas abertas, na pergunta vinte e oito os colaboradores foram questionados sobre as vantagens e na pergunta vinte e nove as desvantagens de uma cooperativa. Sobre as vantagens que os colaboradores mais evidenciaram podemos citar o crescimento econômico da região em que a cooperativa está inserida.

Outro ponto bastante citado foi que a cooperativa tem o foco nas pessoas e não no dinheiro, diferente de outras instituições bancárias e possui custos menores que os bancos.

Além disso, foi citado que através da cooperativa é possível fazer uma gestão compartilhada, onde cada associado tem direito a voto, tem também participação nos resultados e sobras, conforme sua movimentação financeira. Em relação às desvantagens, os colaboradores de forma geral afirmam não perceber que tenha, apenas foi citado que a burocracia nos processos de tomada de decisão poderia ser mais ágil e que às vezes a falta de conhecimento em relação ao cooperativismo atrapalha algumas negociações.

CONCLUSÕES

Esta pesquisa teve como objetivo analisar qual é a influência da identidade organizacional dos colaboradores de uma cooperativa de crédito da região central do Rio Grande do Sul em relação aos princípios do cooperativismo. Através desta pesquisa foi possível evidenciar como é importante o treinamento e capacitação dos colaboradores em relação aos princípios cooperativistas, de maneira que os mesmos atuem compreendendo o meio e incorporando a identidade cooperativista, que se torna diferente das demais empresas.

Em relação a análise do conhecimento dos colaboradores de uma Cooperativa de Crédito em relação ao cooperativismo chegamos as seguintes conclusões: A chance de um colaborador acertar as questões propostas nessa pesquisa é de 67,70%, pois entre as questões erradas ou quando o colaborador não soube responder toma um montante de 32,30% das respostas, o que é preocupante tratando-se de funcionários de uma cooperativa.

Com base nos resultados, percebe-se que a identidade dos colaboradores da organização investigada está desalinhada. Conforme Ashforth et al. (2008), é importante que os colaboradores estejam alinhados com a identidade da cooperativa, pois caso a missão da cooperativa não seja a mesma do colaborador as perspectivas acerca do rendimento do trabalho podem diminuir além de gerar insatisfação para o colaborador. Desta forma, os colaboradores que atendem diretamente os associados podem transmitir informações que não estão alinhadas com os objetivos da cooperativa, tornando o processo desvirtuado quando ao esperado. Na Tabela 3 são demonstrados os acertos e erros sobre cada aspecto investigado, de maneira a obter a média de erros, acertos e onde o colaborador não soube responder.

Quadro 2 – Distribuição de respostas por constructo

Construto	Questões	Acertos	Erros	Não soube responder
Cooperativismo	01 e 08	30,81%	44,95%	24,24%
Adesão Livre e Voluntária	04 e 12	94,95%	5,05%	0%
Gestão Democrática Pelos Associados	02, 11, 15 e 16	93,69%	5,81%	0,50%
Participação Econômica dos Associados	05, 06, 07, e 27	70,96%	22,47%	6,57%
Autonomia e Independência	17	63,64%	19,19%	17,17%
Educação, Formação e Informação	03, 10, 18, 19 e 20	71,72%	22,22%	6,06%
Intercooperação	21	68,69%	18,18%	13,13%
Interesse Pela Comunidade	23	79,80%	4,04%	16,16%
Conselho Administrativo	24 e 25	50,51%	39,39%	10,10%
Conselho Fiscal	14	46,67%	33,33%	20,20%
Governança Cooperativa	09, 13, 22 e 26	73,23%	18,94%	7,83%
	(%) Acumulada	67,70%	21,22%	11,08%

Fonte: elaborado pelos autores

Percebe-se, a partir do Quadro 2, que onde os colaboradores demonstraram menos conhecimento foi no que diz respeito ao cooperativismo, conselho fiscal e conselho administrativo, onde demonstrou os três menores percentuais de conhecimento segundo a pesquisa e onde foram maiores os percentuais de erro e de não conhecimento para responder, de maneira que os pontos de maior assertividade se concentraram em Adesão livre e voluntária e Gestão democrática pelos associados, infere-se que isso se dá devido a ampla divulgação dentro da cooperativa dessas informações.

Dessa forma indica-se que a identidade organizacional seja fortalecida dentro da organização, a fim de gerar a disseminação dos princípios cooperativistas, informar os colaboradores a respeito das funcionalidades e aspectos de gestão, a fim de ensinar como eles ocorrem, qual o papel dos conselhos, quais são as finalidades do trabalho cooperativo para a imersão do colaborador no meio, de forma que esse se capacite com definições corretas sobre a cooperativa e o cooperativismo.

Apresenta-se como sugestão para pesquisas futuras, a aplicação e o aprofundamento do estudo em demais cooperativas e, assim, realizar possíveis comparações entre o conhecimento dos colaboradores em relação ao cooperativismo entre elas, e, verificar a possibilidade de influência, positiva ou negativa, de outras variáveis, outra oportunidade é realizar o acompanhamento antes

durante e depois de capacitações, podendo medir assim a evolução de conhecimento dos participantes.

Como limitações de estudo, cabe salientar a resistência por parte de alguns respondentes em participar da pesquisa. Houve a necessidade também, de aprender a trabalhar com o *software Survey Monkey*, um grande diferencial para a pesquisa, pois era a única forma dos colaboradores terem acesso ao questionário. Além disso, constatou-se que há poucos livros sobre o assunto, e sim, mais teses e dissertações. Através deste estudo foi possível ampliar o conhecimento sobre cooperativas, cooperativismo, cooperativas de créditos e princípios cooperativistas. Por ser um tema em construção e recente para muitas pessoas, foi possível criar uma visão sobre a importância do cooperativismo e dos princípios nestes empreendimentos.

REFERÊNCIAS

ACI. Aliança Cooperativa Internacional. **ICA Activities**: descreve atividades da ACI, 2011. Disponível em: <http://www.ica.coop/activities/un/index.html>. Acesso em: 21 mai. 2016.

ASHFORTH, B. E.; HARRISON, S. H.; CORLEY, K. G. *Identification in organizations: An examination of four fundamental questions*. **J. Management**, v. 34, pg. 325–374, 2008.

ASHFORTH, B. E.; ROGERS, K. M.; CORLEY, K. G. *Identity in Organizations: Exploring Cross-Level Dynamics*. **Organization Science**, Catonsville - EUA, v. 22, n. 5, pg.1144-1156, 2011.

BOSMA, N.; VAN PRAAG, M.; DE WIT, G. **Determinant so Successful Entrepreneurship**. *Research Report*, 0002/E. EIM Business and Policy Research, 2000.

CANÇADO, A. C. **Autogestão em cooperativas populares**: os desafios na pratica. Salvador: IES, 2007.

CANÇADO, A. C.; GONTIJO, M. C. H. **Princípios cooperativistas**: origem, evolução e influências na legislação brasileira. In CANÇADO, A. C.; CANÇADO, A. C. M. G (orgs.). *Incubação de cooperativas populares: metodologia dos indicadores de desempenho*. 2 Ed. Palmas: Futura, 2009

CANÇADO, A. C.; SOUZA, M. F. A.; PEREIRA, J. R. **Os princípios cooperativistas e a identidade do movimento cooperati- vista em xeque**. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas - RGC - Santa Maria, RS, Vol. 01, N° 02*, 2014

CORLEY, K. G.; HARQUAIL, C. V.; PRATT, M. G.; GLYNN, M. A.; FIOL, C. M.; HATCH M. J. *Guiding organizational identity through aged adolescence*. **J. Management Inquiry**, v. 15, pg. 85–99. 2006.

CRÚZIO, H. de O. **Como organizar e administrar uma cooperativa**: uma alternativa para o desemprego. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

DALE, K. *Building a social materiality: Spatial and embodied politics in organizational control*. **Organization**, v. 12, pg. 649-678. 2005.

DUTTON, J. E.; DUKERICH, J. M.; HARQUAIL, C. V. *Organizational images and member identification*. **Administrative Science**, v. 39, pg. 239-263, 1994.

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 Ed., São Paulo Atlas, 2002.

GIOIA, D. A. *From individual to organizational identity. Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*, v. 5, pg. 17–31. 1998.

HARQUAIL, C. V.; KING, A. W. *Construing Organizational Identity: The role of Embodied Cognition*. *Organization Studies*. **Sage Pub.**, v. 31. pg. 1619-1648, 2010.

HUMPHREYS, M.; BROWN, A. D. *Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance*. **Organization Studies**, v. 23, pg. 421-447, 2002.

JACQUES, E. R.; GONÇALVES, F. O. Cooperativas de crédito no Brasil: evolução e impacto sobre a renda dos municípios brasileiros. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 2 (57), p. 489-509, ago. 2016.

KOGUT, B.; ZANDER, U. *What firms do? Coordination, identity, and learning*. **Organization Science**, v. 7, pg. 502-518, 1996.

MACHADO, H. V. A Identidade e o Contexto Organizacional: perspectivas de análise. RAC – Revista de Administração Contemporânea – Edição Especial, p. 51-73, 2003.

MACHADO, S. M. C. F. **Gestão de Cooperativa: um estudo de caso**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social) – Faculdade de Ciências Contábeis Fundação Visconde de Cairu, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**, Ed. 6, Editora ATLAS S.A., São Paulo, 2009.

MENEGÁRIO, A. H. **Emprego de indicadores sócio-econômicos na avaliação financeira de cooperativas agropecuárias**. 2000,50 p. Dissertação (Mestrado em Economia Agrícola) – Escola Superior de Agricultura “Luz de Queiroz”, Universidade de São Paulo. Piracicaba. 2000.

OCASIO, W. *Not all events are attended equally: Toward a middle-range theory of industry attention to external events.* **Organization Science**, v. 12, 2001.

OCB – ORGANIZAÇÃO E SINDICATO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS. **Movimento livre da influência do Estado.** Disponível em http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/evolucao_no_brasil.asp. Acesso em: 21 mai.2018.

OCB. Ramo de Crédito. Disponível em: http://www.ocb.org.br/site/ramos/credito_numeros.asp. Acesso em: 21 de mai. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS - OCB. **Números por ramos.** Disponível em: <http://www.ocb.org.br/site/ramos/index.asp>. Acesso em 03 mai. 2018.

REGER, R. K.; HUFF, A. S. *Strategic groups: A cognitive perspective.* **Strategic Management Journal**, v. 14, pg. 103-124, 1993.

REICHERS, A. E.; BENJAMIN S. **Climate and culture: An evolution of constructs.** *Organizational climate and culture.* B. Schneider (ed.). San Francisco: Jossey-Bass, 1990.

SILVA, E. A.; PEREIRA, J. R.; BOTELHO, M. I. V. **A Organização Cooperativa e seus Princípios Democráticos.** Organizações Rurais e Agroindustriais, Lavras, v.7, n. 2, p. 135-147, 2005.

SINGER, P. **Introdução à economia solidária.** São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.

VALADARES, J. H. **Estrutura e estratégia institucional:** formação de campo organizacional e isomorfismo no cooperativismo de crédito rural de Minas Gerais. 2003. 96f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade) Instituto de Ciências Humanas e Sociais da UFRRJ, Rio de Janeiro, 2003.

_____. **Moderna administração de cooperativas.** Belo Horizonte, maio 2002a. (Apostila FORMACOOOP – Mód.II - SESCOOP/BA, realizado em nov. 2004).

WHETTEN, D. A. *Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity.* **J. Management Inquiry**, v. 15, pg. 219–234, 2006.