

A adaptação intercultural: Estudo exploratório com expatriados portugueses em Angola

Ivone Pinto, ISCAP - P.Porto

Dora Martins, ISCAP - P.Porto

Este trabalho tem como objetivo apresentar os resultados da adaptação intercultural de trabalhadores de empresas portuguesas expatriados em Angola. Mais especificamente, é explorada a perceção dos expatriados participantes no estudo relativamente à sua adaptação ao contexto intercultural angolano.

A adaptação intercultural pressupõe a definição do grau de conforto psicológico e familiar que os expatriados sentem em relação ao novo ambiente bem como o grau de facilidade ou dificuldade com que se adaptam ao dia-a-dia e ao desenvolvimento do trabalho no país de acolhimento (Ramalu et al., 2010; Chang, 1997). Podendo a adaptação intercultural ser um processo que implique mudanças comportamentais, emocionais, cognitivas e atitudes resultantes da interação com um novo e diferente contexto cultural, a adaptação intercultural comporta-se como um fator determinante do (in)sucesso da missão internacional (Ramalu et al., 2010). O bem-estar de um expatriado resulta da sua aceitação com a nova cultura, da capacidade em executar a sua função na organização de acolhimento bem como da capacidade em se relacionar com os nativos desse país (Lee & Vorst, 2010). No entanto, as diferenças culturais existentes entre o país de origem e o país de acolhimento poderão resultar num conjunto de barreiras a que os expatriados são expostos. Para além disso, os expatriados confrontam-se ainda com valores, crenças e perceções que podem divergir daqueles em que acreditam ou daqueles com que estão familiarizados (Geetika & Gupta, 2012). Considerando que o ajustamento intercultural continua a merecer elevada atenção por parte dos investigadores da gestão internacional de recursos humanos (Dabic, Gonzalez-Loureiro & Harvey, 2015) e, simultaneamente, a tendência de crescimento da expatriação em empresas portuguesas para o contexto angolano nos últimos anos, reforçam a pertinência deste estudo.

Para a obtenção de evidências empíricas foi utilizada uma metodologia qualitativa. O instrumento de recolha informação privilegiado foi a entrevista semiestruturada, tendo sido realizadas 13 entrevistas a expatriados portugueses em Angola.

Os resultados obtidos sugerem que o processo de adaptação intercultural dos expatriados portugueses ao contexto angolano não é padronizado, uma vez que foram percecionados pelos participantes envolvidos no estudo três possíveis comportamentos: (1) existência de choque intercultural na fase inicial de chegada a Angola mas ultrapassado com o decorrer da missão internacional; (2) existência de choque intercultural que nunca foi ultrapassado; (3) inexistência de choque intercultural.

Concluimos que o processo de adaptação intercultural de expatriados portugueses ao contexto angolano poderá ser influenciado por (1) fatores de natureza contextual como as diferenças culturais, económicas e políticas existentes entre ambos os países; (2) por fatores de natureza individual, como as características de personalidade dos indivíduos e; (3) fatores de natureza organizacional, concretamente a falta de boas práticas de apoio organizacional ao ajustamento intercultural dos expatriados.

Por último, as conclusões sugerem que as organizações com experiência em expatriação poderão necessitar de reconsiderar as suas políticas de expatriação, com particular ênfase nas questões ligadas à preparação intercultural. São, ainda, apresentados os principais contributos, limitações e sugestões para estudos futuros.

Palavras-chave: Adaptação Intercultural; Angola; Gestão Internacional de Recursos Humanos; Missão Internacional, Expatriação, Expatriados.

Referências

Chang, Y. (1997). Cross-cultural adjustment of expatriates: Theory & research findings on American and Japanese expatriates. *Seoul Journal of Business*, 3(1), 147-167.

Dabic, M., González-Loureiro, M. & Harvey, M. (2015). Evolving research on expatriates: What is “known” after four decades (1970-2012). *The International Journal of Human Resource Management*, 26(3), 316-337, DOI: 10.1080/09585192.2013.845236.

Geetika & Gupta, A. (2012). International assignments, expatriate adjustment and perceived impact of parent organization support. *The Business & Management Review*, 3(1), 57-65.

Lee, L. & Vorst, D. V. (2010). The influences of social capital and social support on expatriates' cultural adjustment: an empirical validation in Taiwan. *International Journal of Management*, 27(3), 628-649.

Ramalu, S. S., Rose, R. C., Kumar, N., & Uli, J. (2010). Personality and expatriate performance: the mediating role of expatriate adjustment. *Journal of Business Research*, 26(6), 113-122.