

Os Intercâmbios Promovidos Pela AIESEC e a Influência dos Choques Culturais na Experiência do Indivíduo¹

Kaetlyn Ferreira FOCKINK²

Marcela MRUZ³

Patrícia KOEFENDER⁴

Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS

RESUMO

Este artigo baseia-se na reflexão acerca dos choques culturais vivenciados por jovens estudantes intercambistas da AIESEC Santa Maria (RS). A partir da análise de entrevistas e questionários semi-estruturados realizados com esses estudantes, foram identificados diferentes níveis de choques culturais, que variam de acordo com o distanciamento entre a cultura local e a cultura do país de destino. Além disso, foi utilizada uma revisão bibliográfica para identificar as teorias relacionadas ao tema, a fim de relacionar as práticas de intercâmbio com as teorias organizacionais. Desta maneira, observa-se a importância da preparação cultural no período que antecede a viagem e, ao final do trabalho, é apontada uma maneira de reduzir os choques culturais oriundos dessas experiências de intercâmbio.

PALAVRAS-CHAVE: intercâmbio; choques culturais; AIESEC; organização.

INTRODUÇÃO

A recente entrada do Brasil no cenário de intercâmbios e viagens internacionais culmina na precariedade de teorias e pesquisas acerca do tema. Desta forma, consideramos fundamental o aprofundamento teórico desta área ainda pouco explorada.

O presente trabalho tem como tema os choques culturais vivenciados por jovens em intercâmbios, bem como a conceituação de sistemas abertos e organizações sistêmicas. Dessa forma, o artigo visa analisar os diversos níveis de choques culturais entre intercambistas que visitaram países de realidades distintas, e a partir disso, comparar a realidade da AIESEC enquanto organização, com as teorias organizacionais dos sistemas abertos e da cultura das organizações.

Para isto, foram realizadas entrevistas e questionários semi-estruturados, cujas perguntas foram elaboradas com o intuito de nortear o conteúdo da entrevista, porém sem a

¹ Trabalho apresentado na Divisão Temática de Relações Públicas e Comunicação Organizacional, da Intercom Júnior – VII Jornada de Iniciação Científica em Comunicação, evento componente do XXXV Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Estudante do 7º. semestre do Curso de Relações Públicas da UFSM, email: k_fockink@hotmail.com

³ Estudante do 7º. semestre do Curso de Relações Públicas da UFSM, email: marcelamruz.rp@gmail.com

⁴ Estudante do 7º. semestre do Curso de Relações Públicas da UFSM, email: patricia_koefender@hotmail.com

intenção de limitar as respostas dos entrevistados. Desta forma, utilizamos um método relativamente informal – e-mails e conversas presenciais – a fim de possibilitar ao intercambista o relato pessoal de suas experiências e opiniões construídas no período de intercâmbio. Tais entrevistas e questionários foram realizados com três intercambistas, cujas viagens ocorreram no mesmo período de tempo – dezembro de 2010 a fevereiro de 2011.

Além disso, realizamos uma revisão bibliográfica acerca do assunto pesquisado, utilizando conceitos de diversos autores como forma de embasar teoricamente o presente trabalho. No momento em que nos referimos ao conceito de organização e de sistemas abertos, utilizamos as definições de Margarida Maria Krohling Kunsch (2003), e de Fernando Prestes Motta e Isabella Gouveia Vasconcelos (2004).

Já quando nos inserimos no contexto da cultura e suas definições, utilizamos o conceito de “cultura” de John B. Thompson (2002) e o de “cultura global” e “mundialização” de Renato Ortiz (1994).

Para contextualização de “intercâmbio”, “intercâmbio cultural” e seus processos, baseamo-nos na pesquisa realizada por Claus Weihermann e Ricardo Boeing Silveira, que trazem experiências e práticas vivenciadas nas trocas culturais durante viagens internacionais. Consideramos essas proposições de Weihermann e Silveira de suma importância para o cenário da pesquisa em intercâmbios, e principalmente para que se construa uma teoria sólida no âmbito da pesquisa científica brasileira, contribuindo, dessa maneira, para que se tenha maior conhecimento a respeito deste tema.

A importância do presente artigo está, portanto, na comprovação da relação entre a prática dos intercâmbios e as teorias organizacionais, de forma a constituir uma base teórica para futuros trabalhos sobre este tema.

Nosso trabalho está dividido em três partes. Na primeira delas, abordamos a AIESEC enquanto organização sistêmica, relatando o seu funcionamento e a forma como se estrutura e interage com o seu ambiente. Já na segunda parte, focamos na cultura e nos choques culturais vivenciados pelos intercambistas da AIESEC, abordando suas experiências durante a viagem. Por fim, na terceira parte, partimos das entrevistas e questionários para analisar os níveis de choques culturais ocorridos com cada intercambista em sua especificidade.

AIESEC COMO ORGANIZAÇÃO SISTÊMICA

A AIESEC é uma organização mundial formada por jovens, que está presente em mais de 110 países e tem como principal objetivo promover experiências de liderança e intercâmbio. Foi criada em 1946, no período pós Segunda Guerra Mundial, por estudantes universitários de nove países diferentes. O intuito inicial da AIESEC era promover intercâmbio entre esses países, visando à troca e o entendimento de culturas, buscando evitar o acontecimento de novas guerras.

Seu funcionamento é semelhante ao de uma multinacional. Possui uma sede internacional, localizada em Roterdã, na Holanda, e sub-áreas ao redor do globo, totalizando cinco regiões: Ibero-América, Centro e Leste Europeu, Oeste Europeu e Norte da América, Ásia e África. Cada região (assim como a AIESEC Internacional) possui um Presidente, Vice-Presidentes e Coordenadores, referentes às áreas de funcionamento da organização.

No Brasil, existem trinta e dois escritórios da AIESEC, localizados nas cinco regiões do país. O escritório da AIESEC Santa Maria possui um total de cento e cinquenta membros, que trabalham em quatro áreas distintas da organização: a primeira, que traz intercambistas de diferentes partes do mundo para trabalhar em organizações da cidade; a segunda, que busca oportunidades em outros países, para que estudantes santa-marienses possam ter sua experiência de intercâmbio; e outras duas áreas de suporte, que trabalham uma com os recursos humanos, e a outra, com a administração da organização.

Baseando-se no organograma apresentado, podemos definir a AIESEC como sendo uma Organização. Essa afirmação é comprovada pelo conceito apresentado por Kunsch (2003), que define Organização como “um agrupamento planejado de pessoas que desempenham funções e trabalham conjuntamente para atingir objetivos comuns”.

Segundo Mattos (*apud* Kunsch),

organização significa um “órgão”, ou seja, um meio ou instrumento pelo qual um ato é executado ou um fim é alcançado. Por conseguinte, um conjunto de órgãos, funcionamento para um fim determinado, forma um aparelho ou sistema. Quando esse conjunto funciona conjugado a outros conjuntos para um fim mais amplo, ele passa a constituir um subsistema desse sistema maior. E assim sucessivamente até o infinito.

É desta maneira que a AIESEC opera: um conjunto de indivíduos que, apesar de suas particularidades, trabalham juntos para atingir o objetivo maior da organização, que é o

preenchimento das potencialidades humanas e a paz mundial, através da troca de culturas e experiências. Tomando como base o conceito de Mattos (1978), verificamos que a AIESEC configura-se como um sistema, formado por diversas áreas e sub-áreas ligadas entre si, constituindo uma estrutura global.

Walter Buckley (1976) nos traz o conceito de sistema como

um complexo de elementos ou componentes, direta ou indiretamente relacionados numa rede causal, de sorte que cada componente se relaciona pelo menos com alguns outros, de modo mais ou menos estável, dentro de determinado período de tempo. (BUCKLEY in KUNSCH, 2003:30)

Os sistemas são divididos, segundo Bertalanffy (1977), entre sistemas abertos e fechados. O pressuposto inicial da Teoria dos Sistemas foi criado com base na Biologia, e a partir da Segunda Guerra Mundial passou a ser utilizada nas diversas áreas do conhecimento, inclusive na Administração. O contexto da Guerra mostrou a todos a dependência existente entre os países, uma vez que todos constituíam um sistema global e que as mudanças ocorridas em uma parte do sistema afetavam as demais partes da totalidade. Desta forma, tornou-se claro que as partes, ainda que diferenciadas, eram interdependentes e de certa forma integradas.

Em um sistema fechado, apesar de as partes serem interligadas entre si, desconsidera-se o ambiente externo e as possíveis interferências deste no funcionamento do sistema, caracterizando-se como hermético a qualquer influência ambiental. Já no sistema aberto, há um complexo de elementos que se adaptam e interagem continuamente com o ambiente, promovendo o intercâmbio entre este e os componentes do sistema.

Ao analisar a AIESEC, enquanto organização, segundo o esquema conceitual de Katz e Kahn (*apud* MOTTA e VASCONCELOS, 2004), cujo pressuposto básico é o de que a organização é um sistema aberto, ressaltam-se alguns pontos que caracterizam a organização como um sistema aberto. Essas características se definem em: *importação de energia*, que é o recebimento de insumos do ambiente – no caso da AIESEC, os insumos concretizam-se na contínua seleção de membros que realizarão intercâmbios; *processamento*, que transforma os insumos em produtos – que, na AIESEC, é o treinamento de membros a fim de torná-los aptos às novas experiências que o intercâmbio proporcionará; *exportação de energia*, através da qual a organização coloca seus produtos no ambiente, ou seja, por meio da divulgação dos programas de intercâmbio que a AIESEC

oferece e, além disso, da realização efetiva do intercâmbio; *ciclos de eventos*, onde a energia colocada no ambiente retorna à organização para a repetição de seus ciclos – no caso da AIESEC, no momento em que um intercambista viaja, este retorna para trabalhar na organização e, assim, dá continuidade ao ciclo, enviando novos membros para outros países; *entropia negativa*, que é uma tentativa da organização de evitar a homogeneização e a tendência à morte, processo este que, na AIESEC, é claramente identificado através da reposição qualitativa de energia, na forma de admissão de novos membros, que passam por um rigoroso processo seletivo.

Considerando as características supracitadas, verifica-se que a organização AIESEC, por enquadrar-se nas mesmas, constitui-se, de fato, como um sistema aberto. Tal postura é, no contexto atual, fundamental para que a organização resista ao processo entrópico, uma vez que a velocidade das mudanças que ocorrem no ambiente externo é cada vez maior. No caso da AIESEC, o ambiente cultural é fator determinante para a sobrevivência da organização, devido à natureza de sua atuação. Desta forma, é imprescindível a flexibilidade e a adaptação da organização ao ambiente em que está inserida.

A CULTURA E OS CHOQUES CULTURAIS NA VIDA DOS INTERCAMBISTAS

O conceito de cultura vem sendo trabalhado e estudado por diversos autores, das mais diferentes áreas do saber, visto que tal fenômeno social permeia não só as particularidades dos indivíduos enquanto membros de um grupo, mas também culturas distintas, que por sua vez estão inseridas em uma cultura global. Assim como as organizações estão inseridas em um sistema maior – e são formadas por subsistemas -, as culturas nacionais também são formadas por particularidades de regiões e de localidades específicas, que por sua vez se inserem em uma cultura mundial (ORTIZ, 1994).

De acordo com a concepção descritiva de cultura de Thompson

a cultura de um grupo ou sociedade é o conjunto de crenças, costumes, idéias e valores, bem como os artefatos, objetos e instrumentos materiais, que são adquiridos pelos indivíduos enquanto membros de um grupo ou sociedade. (2002:173)

As diferentes culturas dos grupos ou sociedades “são compostas não apenas de instituições culturais, mas também de símbolos e representações” (HALL, 1998:50). Deste

modo, uma cultura nacional ou local constitui-se na construção de sentidos que, por sua vez, interfere em nossas ações e no modo como encaramos as diversidades culturais.

Thompson (2002:166) encara os fenômenos culturais “como formas simbólicas em contextos estruturados; e a análise cultural pode ser pensada como um estudo da constituição significativa e da contextualização social das formas simbólicas”. Independente das diferenças individuais dos sujeitos (em termos de classe, gênero, raça, sexualidade), uma cultura nacional visa unificá-los em uma mesma identidade cultural, fazendo com que pertençam todos a uma mesma “família nacional” (HALL, 1998:59). Neste sentido, a importância da cultura está em ser “o meio partilhado necessário, o sangue vital, ou talvez, antes, a atmosfera partilhada mínima, apenas no interior da qual os membros de uma sociedade podem respirar e sobreviver e produzir” (GELLNER *apud* HALL, 1998:59). Dessa forma, quando os indivíduos deslocam-se da sua cultura local, e inserem-se em uma cultura distinta – como no caso de um intercâmbio – estão sujeitos a diferentes hábitos, crenças e valores, e, para sobreviverem, é necessária a constante adaptação a essa nova realidade.

Considerando especificamente os intercâmbios culturais, podemos defini-los como mais do que uma simples viagem a turismo. “Ele proporciona um maior envolvimento com a cultura do país visitado e o sucesso do programa esta diretamente ligada à maneira como o intercambista lida com as diferenças culturais e como ele gerencia possíveis problemas de adaptação.” (WEIHERMANN e SILVEIRA).

Nos últimos anos, o mercado de viagens voltadas a intercâmbios culturais cresceu consideravelmente. Há apenas dez anos, estudantes e profissionais encontravam grandes barreiras para a realização de suas viagens: o alto custo das viagens (passagens aéreas, vivência no outro país), a burocracia envolvida na emissão de vistos e demais documentos, a falta de suporte aos viajantes e o número limitado de agências especializadas, dentre outros aspectos.

Trazendo, novamente, a organização AIESEC, que trabalha diretamente com intercâmbios culturais, ressaltamos a importância do trabalho de preparação cultural dos intercambistas, fazendo com que os mesmos se interessem dos hábitos e costumes do local de destino. Desta forma, minimizam-se os problemas de adaptação e choques culturais que podem vir a ser enfrentados pelos viajantes.

É essencial que se conheça, previamente, o impacto das diferenças culturais, pois os intercambistas

enfrentam verdadeiros choques culturais que influenciam suas vidas antes, durante e depois desta vivência. O choque cultural e suas vertentes são na verdade os fatores determinantes para compreender todo o processo de ajustamento. (AYCAN, 1997). O processo de ajustamento também pode variar de país para país de acordo com a proximidade entre as culturas do país natal e o país onde o intercambista está vivendo sua experiência. (BLACK, 1991). (WEIHERMANN e SILVEIRA, P. 02)

Considerando essa variação cultural entre diferentes países, o processo de ambientação dos intercambistas pode ser estudado com base em quatro categorias, que representam diferentes fases do processo de adaptação, a saber: a primeira fase corresponde a um estado de euforia, em que o viajante está encantado com o novo país, novas pessoas, e uma nova cultura; já a segunda fase é marcada pelo momento em que o encanto dá lugar ao estranhamento, sendo esta, portanto, a fase em que ocorre o choque cultural; a terceira fase é conhecida como fase de aculturação, em que o intercambista acostuma-se com a cultura local, passando a aceitá-la como parte de sua nova realidade; e por fim, a quarta fase, que constitui a adaptação, de fato, do viajante, atingindo-se um estado de “adaptação bicultural”, que consiste em uma apropriação da nova cultura pelo intercambista.

De acordo com Weihermann e Silveira, “a experiência de aculturação vivida por cada um pode variar em grau, para uns pode ser muita e para outros pouca”. Tais variações podem ser verificadas através dos relatos obtidos nas entrevistas realizadas com intercambistas, que visitaram diferentes países, e tiveram variados graus de adaptação. Estas entrevistas servirão como base para a análise a seguir.

PERCURSO METODOLÓGICO E SEUS RESULTADOS

Para a elaboração do presente trabalho, realizamos entrevistas e questionários semi-estruturados, com perguntas elaboradas previamente. Deste modo, visamos nortear os entrevistados quanto aos conteúdos a serem ressaltados durante as entrevistas – barreiras e dificuldades enfrentadas em relação a idioma, comida, religião e cultura em geral. As perguntas não tiveram, porém, a intenção de limitar ou restringir a expressão das percepções dos entrevistados, uma vez que utilizamos de um método informal – entrevistas presenciais em locais com grande fluxo de estudantes, e questionários enviados por e-mail, estruturados de maneira informal. As entrevistas realizadas pessoalmente foram gravadas através de aparelhos de celular a fim de registrar os dados e realizar posterior análise.

Assim, acreditamos estar possibilitando aos intercambistas uma forma de relatar individualmente suas experiências e opiniões construídas durante o período de intercâmbio. Tais entrevistas e questionários foram realizados com três intercambistas, que tiveram como destino os países: Índia, Senegal e China. Ressaltamos que todos são estudantes e que as viagens ocorreram no mesmo período de tempo – dezembro de 2010 a fevereiro de 2011.

Para contextualização de “intercâmbio”, “intercâmbio cultural” e seus processos, realizamos revisão bibliográfica, baseando-nos na pesquisa realizada por Claus Weihermann e Ricardo Boeing Silveira, que trazem experiências e práticas vivenciadas nas trocas culturais durante viagens internacionais.

Também utilizamos o conceito de resiliência, como a capacidade humana para enfrentar e ser fortalecido ou transformado por experiências de adversidade. O termo “resiliência” surgiu da Física, utilizado primeiramente pela engenharia que se refere à capacidade um material sofrer tensão e recuperar seu estado normal. Nas relações humanas, o termo designa um processo que excede a superação de experiências, uma vez que permite que o indivíduo saia fortalecido por elas.

Conforme as entrevistas e os questionários realizados, verificamos que a experiência de brasileiros em diferentes países – Índia, China e Senegal – confirmou a hipótese de que o choque cultural varia de acordo com o destino do viajante e da preparação cultural que este recebe previamente à sua viagem. Após viagem a Índia, uma intercambista relatou suas experiências e dificuldades que enfrentou durante as primeiras duas semanas de intercâmbio, destacando a dificuldade de adaptação ao clima, à comida leve que os indianos consomem, as condições de higiene dos estabelecimentos comerciais, e, principalmente, os contrastes econômicos que encontrou no país – ostentação e miséria estão muito próximas, pois em uma mesma rua é possível encontrar castelos cheios de riquezas e pessoas passando necessidades.

Entretanto, a entrevistada também ressaltou pontos interessantes a respeito da cultura indiana, como a exploração de certos animais - camelos e elefantes; a imagem que o povo local tem dos estrangeiros – vendo-os como celebridades e pessoas com grande poder aquisitivo; a religião indiana – muçulmanos e hindus convivem harmonicamente; e, por fim, destacou também a diferente visão que os indianos possuem do trabalho e da educação – quanto ao primeiro, parece que não há preocupação com a produtividade, já quanto à educação, as ciências exatas predominam sobre as sociais e humanas. Tomando por base a experiência da intercambista em questão, observamos que a mesma, já em seus primeiros

dias de viagem, atingiu a segunda etapa do intercâmbio, não passando pela fase de euforia. Como verificado, após três semanas na Índia, a intercambista iniciou o processo de aculturação e aceitação da cultura local.

Já na entrevista com um estudante que realizou seu intercâmbio na China, apontamos alguns aspectos ressaltados pelo entrevistado sobre a cultura do país. Como primeiro estranhamento, o intercambista salientou a dificuldade em fazer a sua higiene diária, visto que a cultura chinesa, neste aspecto, difere-se muito da cultura ocidental. Outro ponto ressaltado pelo entrevistado foi o odor peculiar das comidas orientais, que, segundo ele, têm um forte cheiro de álcool. Ainda assim, o intercambista relatou que não teve dificuldades para se adaptar quanto à alimentação do país, visto que o povo chinês consome basicamente massas, sopas e arroz. Finalizando, o entrevistado relatou a diferença de clima enfrentada, visto que o mesmo encontrava-se na China no período de monções, em que as chuvas são bastante frequentes.

Por fim, o entrevistado que viajou para o Senegal relatou a sua experiência. Como primeiro choque cultural, destacou a dificuldade na comunicação, visto que a língua oficial do país é o francês e o dialeto mais falado é o Wolof. Outro ponto destacado foi o momento das refeições, as quais eram realizadas em uma sala, e os indivíduos sentavam-se no chão em torno de bacias de comida. Além disso, também destacou o longo intervalo entre as refeições, fato característico da cultura local. Os talheres eram pouco utilizados, por isso, as refeições eram realizadas com as mãos, sendo que uns tocavam na comida dos outros. O intercambista também relatou dificuldade de adaptação com a higiene. Apesar do choque cultural e das dificuldades enfrentadas, o entrevistado mostrou-se resiliente perante a situação, adaptando-se a cultura local em uma semana. Essa adaptação à cultura em um curto período de tempo deu-se principalmente pelo fato de o povo local mostrar-se bastante receptivo ao intercambista, uma vez que não são individualistas e realizam diversas atividades coletivas. Outro ponto curioso ressaltado pelo entrevistado foi a falta de planejamento demonstrada com relação à comida, visto que a compra de alimentos se dava em pequenas quantidades, revelando, assim, uma falta de preocupação com o futuro.

Diante deste cenário e das considerações feitas pelos intercambistas, é possível observarmos diferentes níveis de choques culturais nesses intercâmbios. Por unanimidade, os três estudantes ressaltaram que passaram por dificuldades, porém, estas foram essenciais para o desenvolvimento pessoal deles durante a experiência de intercâmbio. Podemos ressaltar que o maior choque cultural foi vivenciado pela estudante que visitou a Índia,

seguido pelo jovem que realizou seu intercâmbio no Senegal, e, por fim, pelo estudante que viajou para a China. Este cenário pode ser explicado através da preparação cultural que cada indivíduo teve antes de partir para essa grande aventura.

Periodicamente, a AIESEC realiza preparações culturais para seus intercambistas, visando diminuir os choques culturais que estes enfrentarão quando chegarem ao seu país de destino. Tais preparações culturais ocorrem tanto em nível local, com os responsáveis diretos pelos intercambistas que lhes dão dicas sobre a cultura do país, como em nível nacional, quando diversos intercambistas encontram-se via internet para sanar dúvidas referentes ao intercâmbio e a localidade para onde o estudante está prestes a viajar.

Entretanto, mesmo que tais métodos sejam usados, os choques culturais ainda mostram-se recorrentes quando o estudante chega ao país de destino – e podemos comprovar isso através das entrevistas realizadas com os intercambistas. Uma maneira mais viável e eficaz de diminuir os choques culturais seria o intercambista que está prestes a viajar estar em contato constante – via internet – com outros intercambistas que já estão no país destino. Estes poderiam dar dicas a estudantes que estão prontos para aventurar-se e conhecer uma cultura diferente. Desta forma, através do contato com outros intercambistas, o estudante já teria a oportunidade de sair do Brasil preparado culturalmente, diminuindo assim, as chances de os choques culturais acontecerem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os choques culturais, ainda que pouco explorados, consistem numa interessante consequência de intercâmbios realizados entre países com culturas bastante divergentes. Deste modo, o tema desperta imenso fascínio e interesse acadêmico, por isso a escolha deste assunto para o presente artigo.

Assim, a experiência de sair da zona de conforto e aventurar-se em uma viagem a um local cuja cultura ainda lhe é desconhecida é um ponto-chave para o crescimento pessoal dos indivíduos que se propõem a tal vivência. Desta maneira, observamos que o contato com as peculiaridades de cada cultura desperta no indivíduo uma maior compreensão e adaptação às diferenças culturais, considerando *diferentes* os aspectos da cultura local que antes lhe eram *estranhos*.

A partir da análise das entrevistas realizadas com intercambistas que viajaram para diferentes países, cujas culturas se mostraram bastante divergentes de suas culturas de

origem, é possível estabelecer uma relação de proporcionalidade entre a diferença cultural dos países – de origem e de destino – e o choque cultural oriundo desta vivência. Assim, quanto maior o choque cultural, mais difícil se torna a adaptação do indivíduo à nova cultura.

O processo adaptativo normalmente compreende quatro etapas: a primeira delas é a fase de euforia e encantamento com a nova cultura; a segunda etapa é a do estranhamento na qual ocorre o choque cultural; a terceira é a de aculturação, quando o indivíduo passa a aceitar a nova cultura; e por fim, a última fase, que consiste na adaptação do indivíduo e apropriação da cultura local. Em situações de grandes divergências culturais, é provável que o intercambista não sofra a fase de euforia, passando diretamente ao estranhamento e, portanto, ao choque cultural.

De modo geral, o choque cultural é imprescindível à experiência do intercambista, visto que é este o momento em que ele percebe que o país em que está não é perfeito, e, neste contexto, pode decepcionar-se com a realidade enfrentada. Ainda assim, este momento é decisivo para a experiência cultural. Caso o intercambista supere o choque e continue no país, passará para a fase de aculturação; caso contrário, se o choque cultural for demasiado e o indivíduo não se adaptar à nova cultura, provavelmente interromperá sua viagem e voltará ao país de origem.

O tempo de duração de cada fase depende diretamente das diferenças culturais existentes entre o país de origem e o de destino, bem como da personalidade do intercambista e da preparação que este recebeu antes da viagem. Neste sentido, a AIESEC realiza periodicamente preparações aos estudantes que estão interessados em realizar intercâmbio a fim de atenuar os choques culturais que podem vir a ser enfrentados pelos viajantes. A preparação cultural realizada pela organização ocorre em nível local – no momento em que os intercambistas recebem dicas sobre a cultura do país a ser visitado – e em nível nacional, quando intercambistas que visitaram diversas partes do mundo se encontram via internet para esclarecer dúvidas e tomar conhecimento de aspectos peculiares de diversos países.

Deste modo, a AIESEC, ao realizar sessões de preparação cultural para membros que pretendem fazer intercâmbio e fornecer subsídios para que os choques culturais ocorram em menor grau, mostra-se como uma organização preocupada com o ambiente, tanto interna quanto externamente. Ao levar em consideração os fatores ambientais para a sobrevivência da organização, a AIESEC configura-se como uma organização sistêmica, uma vez que

depende do ambiente para produzir os intercâmbios – e, sobretudo, para que os mesmos sejam bem sucedidos – ao mesmo tempo em que o ambiente em que a AIESEC está inserida também é envolvido pela atuação da organização.

Uma vez que a AIESEC é formada por diversas áreas e sub-áreas interligadas, constituindo uma estrutura global, é imprescindível que a organização considere a influência do ambiente no dia-a-dia da organização, pois é neste ambiente que se encontra a matéria-prima da AIESEC – os indivíduos, que, apesar de suas particularidades, trabalham para atingir o objetivo maior da organização.

REFERÊNCIAS

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 1998, 2ª Edição.

JESUS, Renata Gomes de; OLIVEIRA Marilene Olivier Ferreira de. **Implantação de sistemas erp: tecnologia e pessoas na implantação do SAP R/3**. *Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação*. V. 3, n. 3, 2007

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada**. São Paulo: Summus, 2003. V. 17

MOTTA, Fernando Prestes; VASCONCELOS, Isabella Gouveia. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Pioneira, 2004

O QUE é Resiliência. Disponível em: <<http://pt.shvoong.com/humanities/383252-que-%C3%A9-resili%C3%Aancia/#ixzz1Q5uOcV1i>>. Acesso em 23 de junho de 2011.

ORTIZ, Renato. **Mundialização e Cultura**. São Paulo: Brasiliense, 1994

THOMPSON, John B. **Ideologia e Cultura Moderna**. Petrópolis: Vozes, 2002, 6ª Edição.

WEIHERMANN, Claus; SILVEIRA, Ricardo Boeing. **Longe de Casa, Há Mais de Uma Semana: O Processo de Ajustamento de Intercambistas no Exterior**. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/313.pdf>>. Acesso em 11 de junho de 2011.