

Infometria da Cultura Organizacional: Pesquisas Realizadas no Brasil Entre os Anos de 1996 e 2006

Infometry of Organizational Culture: Research Carried Out in Brazil between 1996 and 2006

Marcelo Resquetti Tarifa^a; Ademir Clemente^b; Leonardo Sturion^c; Daniel Ramos Nogueira^d

^aUniversidade Estadual do Oeste do Paraná, Universidade Norte do Paraná e Universidade Estadual de Londrina, Paraná, Brasil

^bUniversidade Federal do Paraná, Paraná, Brasil

^cUniversidade Norte do Paraná, Pontifícia Universidade Católica, Paraná, Brasil

^dUniversidade Norte do Paraná. Universidade Estadual de Londrina. Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil

*E-mail: marcelotarifa@hotmail.com

Resumo

O objetivo deste artigo foi contribuir para o estudo do estado da arte da Cultura Organizacional no Brasil. A estrutura de crenças, valores e a personalidade de cada organização influenciam diretamente em todas as tomadas de decisões. Esse aspecto é explorado com base em levantamento da produção científica sobre o tema nos principais eventos e periódicos constantes no sistema Qualis da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. O banco de teses e dissertações dos programas de pós-graduação reconhecidos pela CAPES na área de Ciências Sociais Aplicadas também foi objeto de levantamento. Os resultados obtidos a partir das publicações sugerem que o tema possui várias linhas a serem exploradas no Brasil, abrindo, assim, ampla oportunidade de estudos sobre as influências dos aspectos culturais na gestão de empresas, bem como a realização de testes empíricos para melhor estruturar a linha de pesquisa.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Infometria. Pesquisas.

Abstract

The aim of this paper was to contribute to the study of Organizational Culture in Brazil. The structure of beliefs, values and the personality of each institute influence all the choices directly. This aspect is explored based on the gathering of scientific production on the topic in important events and journals present in the Qualis system of Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. The database of theses and dissertations of post-graduation programs authenticated by CAPES in the field of Applied Social Science has also been target of gathering. The results obtained departing from the publications reveal that the topic has many lines to be explored in Brazil, giving therefore great opportunity of study about the influence of cultural aspects in business management, as well as the implementation of empiric tests in order to achieve a better structure in the line of research.

Keywords: Organizational Culture. Infometry. Research.

1 Introdução

Toda organização possui características próprias. A estrutura de crenças, valores, atitudes, comunicação e interação espelham a personalidade das empresas. O conceito de cultura organizacional emerge no contexto onde a superioridade oriental japonesa sobre os países do ocidente, em termos mais específicos os Estados Unidos nas décadas passadas, tornou-se o alicerce de estudos relativos à estrutura de valores e de crenças dentro das organizações. As características culturais ao entendimento do comportamento intrínseco nas empresas qualificavam o sucesso e ascensão do desenvolvimento japonês.

A cultura de uma empresa reflete o modo como às pessoas interagem, os valores sociais, as atitudes predominantes, ou seja, as características próprias, a personalidade e particularidade da organização como um todo. Os aspectos direcionados à questão comportamental e cultural no ambiente competitivo ganham crescente destaque nas atuais pesquisas devido ao fato de diversificados temas recaírem sobre esses conceitos.

O tema resgatado da Antropologia Cultural parte de princípios no qual as características objetivas das empresas não são explicadas suficientemente por meio de seus processos. Busca-se, então, por meio das análises científicas, o aprofundamento necessário às pesquisas desenvolvidas. Dentre os autores pioneiros de estudos culturais nas empresas, destaca-se Schein (1985), em sua obra: *Organizational culture and leadership*, a qual aborda os conceitos de cultura organizacional, suas dimensões, interpretações e evolução.

Guerreiro, Frezatti e Casado (2006) direcionaram o estudo da teoria institucional como uma abordagem sociológica que tem sido aplicada na área contábil para análise de fatores indutores e facilitadores do ambiente externo e interno nas organizações. Segundo os autores, o principal ponto sobre o qual a teoria institucional apóia-se é a ideia de hábitos de um grupo de indivíduos, ou seja, a instituição estrutura-se a partir de rotinas e as rotinas são dependentes dos hábitos. Alguns conceitos da psicologia e cultura organizacional contribuem para melhor compreensão da abordagem institucional aplicada

ao processo de gestão.

Em alguns locais do mundo, como no Brasil, a multiplicidade de valores demonstra a complexidade e a heterogeneidade social a qual domina sobre os grupos de convivência. A dificuldade da caracterização predominante de cultura no Brasil é fator relacionado à diversificação estrutural no que tange o conjunto de identidades simbólicas e valores formadores dessas características.

O entendimento relacionado ao comportamento dos indivíduos dentro das empresas está diretamente ligado às teorias existentes em ciências diversificadas. A Psicologia, a Sociologia, a Antropologia, a Economia e as Ciências Políticas são utilizadas no estudo do comportamento organizacional (WAGNER III; HOLLENBECK, 2002).

O objetivo deste artigo foi contribuir para o estudo do estado da arte da Cultura Organizacional no Brasil com base em levantamentos da produção científica sobre o tema nos principais eventos e periódicos constantes no sistema Qualis da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES do Ministério da Educação e Cultura – MEC, no Brasil, entre os anos de 1996 a 2006. O banco de teses e dissertações dos programas de pós-graduação do país na área de Ciências Sociais Aplicadas autorizados pela CAPES também foi objeto deste levantamento.

2 Desenvolvimento

2.1 Evolução conceitual da cultura organizacional

Ao entendimento de cultura organizacional faz-se necessário o conceito de cultura, aspecto primordial para compreensão das ações humanas em seu modo de convívio social. A visão antropológica e sociológica da cultura forma o alicerce à importância do significado dos indivíduos dentro de um grupo específico à medida que se constroem hábitos, instrumentos de comunicação e convívio.

Pires e Macêdo (2006) enfatizam que a cultura pode ser concebida na complexibilidade e multidimensionalidade do conjunto o qual constitui a vida em comum dos grupos sociais, ou seja, os fatores relacionados ao modo de pensar, agir e sentir compartilhados por um grupo de pessoas em sua coletividade.

Pesquisas nacionais desenvolvidas desde 1930 tenderam ao levantamento de informações a fim de caracterizar a cultura do país, destacando diversos pesquisadores. Dentro dos enfoques abordados pelos autores, cada um procurou identificar os traços característicos a cada cultura específica, desde o âmbito regional até situações de comportamentos organizacionais.

2.1.1 Antropologia e cultura

O homem convive em sociedade. A visão antropológica cultural analisa a ciência relacionada ao homem, desde seu surgimento até sua evolução natural no universo. A Antropologia teve início como objeto de estudo individual

durante o século XIX e seguiu devido aos interesses dos governos imperiais europeus em relação aos seus problemas práticos e morais, que se expandiam (LIENHARDT, 1965). A essa caracterização denominou-se Antropologia Social, ou seja, a análise comportamental do homem em seu convívio social.

A Antropologia Física estudava as características físicas dos diferentes ramos das espécies humanas e seu lugar dentro da natureza, bem como o estudo dos tipos físicos o qual demonstrava ser um assunto aproximado à Anatomia, Biologia e Genética relacionada ao homem e sua evolução.

Para Crozatti (1998) a visão antropológica da cultura determina que esta é representada pelo conjunto de símbolos que são partilhados pelos indivíduos de uma sociedade. Tais símbolos determinam o comportamento individual e do grupo, e assumem características únicas para uma sociedade, não importando o nível de abstração que esta consegue fazer da realidade.

Tavares (*apud* PRESTES, 1998) caracteriza os aspectos que formam o objeto de estudo e preocupação da antropologia:

- ✓ A cultura é parte da biologia do homem;
- ✓ A biologia do homem é produto de sua cultura;
- ✓ A cultura é transmitida socialmente pela aprendizagem;
- ✓ A cultura é um mecanismo adaptativo do homem e responsável por sua sobrevivência e evolução;
- ✓ A cultura é socialmente produzida; e
- ✓ A interação do homem com seu ambiente é realizada pelo aparato cultural.

A cultura dentro da visão antropológica deve ser analisada pela relação cultura/biologia/meio-ambiente, caracterizando a perspectiva dos sistemas abertos, os quais podem ser estudados sob duas visões: diacrônica e sincrônica. Na diacrônica, a antropologia entende a cultura através de seu processo histórico, ou seja, um vínculo hereditário social. A sincrônica é destacada pelo estabelecimento de limites no tempo e espaço às determinadas situações, vislumbrando as diferenças culturais e subculturais regionais.

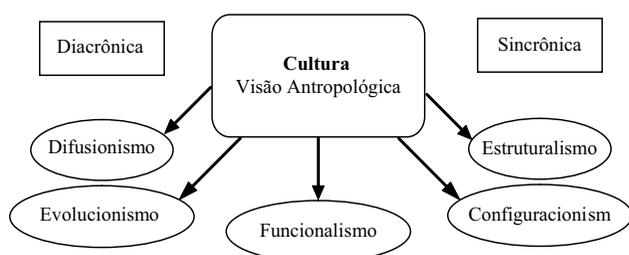
Em síntese, a cultura inserida no contexto da Antropologia é caracterizada a partir de diferentes correntes de pensamento. A visão evolucionista, surgida em meados do século XIX juntamente à Antropologia Social, define a cultura como um processo evolutivo contextualizado nas características preexistentes e na inserção de novos valores agregados, os quais formam um processo contínuo e ininterrupto na formação cultural, destacando como principal representante Edward B. Tylor. Segundo Tylor (*apud* CROZATTI, 1998), o sentido etnográfico das culturas e das civilizações são todos os elementos que compõem o conhecimento, as crenças, a arte, a moral, o direito, os costumes e outros hábitos adquiridos pelo homem em sua evolução.

Na corrente funcionalista, os elementos representativos dos aspectos culturais de uma sociedade eram apresentados através de sistemas que identificassem esses traços culturais, seja na forma de objetos tangíveis, seja por meio de instrumentos

os quais representassem suas influências comportamentais (CROZATTI, 1998). A corrente configuracionista destacou-se pela análise da cultura da sociedade por meio da teoria dos sistemas, em que a complexidade de padrões de relacionamento entre os indivíduos desse grupo específico forma a base aos diferentes comportamentos analisados, ou seja, o conjunto de significados existentes.

O difusionismo aborda a interação cultural na difusão de artefatos representativos de valores e crenças, o qual representa maior significado da mudança organizacional. Por fim, o estruturalismo, assim como o configuracionismo aborda a visão sistêmica da cultura, ou seja, o conceito de trocas entre os grupos sociais como forma de interação dos grupos. A Figura 1 aborda a cultura dentro da Antropologia por meio das visões diacrônicas e sincrônicas e suas linhas de pensamento: difusionismo, evolucionismo, funcionalismo, configuracionismo e estruturalismo.

Figura 1: Visão Antropológica da Cultura



Fonte: Dados da Pesquisa

2.1.2 Sociologia e cultura

O objeto de estudo da sociologia é a relação social entre os indivíduos de um mesmo contexto ou de grupos diferentes. Segundo Lakatos (1997), a sociologia significa o estudo sistemático dessas relações sociais, sendo ressaltados os caracteres gerais comuns às classes sociais existentes, o ambiente humano e suas interrelações, preocupando-se com a descrição e explicação comportamental sócio-global. São os estudos relacionados às estruturas sociais.

Crozatti (1998), caracteriza um modelo cultural na visão sociológica comparando a humanidade com um indivíduo, composto por três fases:

- a) Conhecimento: percepção da realidade;
- b) Linguagem: busca a comunicação com a realidade; e
- c) Ação: interação com a realidade.

A sociologia nasceu a partir do século XVI aos mesmos passos da revolução industrial. O modo de agir, pensar e produzir dos indivíduos foi transformado sob a influência de todo o contexto da Europa naquele século. As inovações industriais e tecnológicas refletiram diretamente para a mudança cultural acarretada devido ao processo evolutivo. A sociedade por meio de seus grupos de indivíduos sofrera

a transformação em sua estrutura de crenças e valores até então invioláveis. O processo revolucionário trouxe à tona novas maneiras de pensar e novas atitudes como formadoras de inovadas bases culturais; o racionalismo passa a ser o sentimento predominante da sociedade.

A partir desse período, o homem passa a ser o principal responsável pelas alterações sociais que viriam pela frente. O embasamento tradicionalista, medieval e religioso que predominava na formação cultural das pessoas, deixa de ser primordial, trazendo aspectos voltados à interação humana como principal fator inovatório do convívio social.

2.1.3 Cultura organizacional

A superioridade japonesa sobre os países do ocidente, em termos mais específicos os Estados Unidos nas décadas passadas, tornou-se o alicerce aos estudos relativos à estrutura de valores e de crenças dentro das organizações. As características culturais ao entendimento do comportamento nas empresas qualificavam o sucesso e a ascensão do desenvolvimento japonês.

Emerge, a partir daí, o conceito relativo à cultura organizacional, envolvido nas predominâncias antropológicas e sociais formadoras da cultura da empresa: os valores, as crenças, os ritos e mitos, as normas e a comunicação caracterizando especificamente as organizações.

Conforme abordado, Schein (1992), na obra: *Organizational Culture and Leadership*, destacou-se como um dos autores pioneiros ao tema, abordando os conceitos de cultura organizacional, suas dimensões, interpretações e evolução. Segundo o autor, a cultura ajuda e “ilumina” a situação da organização, buscando nos aspectos relacionados ao comportamento individual e coletivo, as respostas sobre as influências culturais existentes.

Em relação às análises destes aspectos, nota-se ainda a dificuldade no levantamento de informações e diagnósticos dos padrões culturais internos das empresas. Para Fleury e Fischer (1996), o pesquisador da cultura organizacional obedece a três posturas básicas com relação ao entendimento e domínio da situação: a postura empiricista, a postura do antropólogo e a postura do clínico ou terapeuta. A postura empiricista é caracterizada pela análise da sociedade de acordo com a realidade social, sem um referencial teórico e ausente de crítica epistemológica. O pesquisador na postura do antropólogo participa dos estudos sociais como observador e como participante das análises, baseadas em levantamentos históricos. Por fim, a postura do clínico ou terapeuta analisa, por meio de um modelo conceitual prévio, as características da sociedade, obtendo interpretações e análises variadas a cada situação.

Nas influências externas e internas que formam a estrutura da organização, Schein (1992) subdivide a cultura organizacional em três níveis: o nível dos artefatos, o nível dos valores que governam o comportamento das pessoas

e o nível dos pressupostos inconscientes. Cada qual com suas características específicas, em relação a padrões de comportamento, sentimento e maneira de pensar, todos relacionados às interpretações das informações relevantes ao processo de identificação da cultura da empresa.

Para Henry (2006), a cultura organizacional é uma ampla concepção de valores sobre a qual há consenso. As noções de crenças, valores, suposições e significados são associados como cultura. Segundo o autor, a cultura engloba elementos em camadas, ao longo de uma contínua subjetividade e acessibilidade. Neste caso, símbolos, linguagens, rituais e mecanismos de tomada de decisões, coordenação e comunicação são partes destas camadas primárias. As normas que formam o comportamento, mesmo aceitas ou não, são as camadas secundárias. Finalmente, as suposições sobre as normas e valores são os elementos ignorados que não são diretamente conhecidos.

Para Schein (1992) a cultura é um padrão de assuntos básicos compartilhados que um grupo aprendeu como maneira de resolver seus problemas de adaptação externa e integração interna e que funciona bem a ponto de ser considerado válido e desejável para ser transmitido aos novos membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas.

Segundo Robbins (2002), existem sete características básicas que, em seu conjunto, capturam a essência da cultura de uma organização:

- 1) Inovação e assunção de riscos: o grau em que os funcionários são estimulados a serem inovadores e assumirem riscos;
- 2) Atenção aos detalhes: o grau em que se espera que os funcionários demonstrem precisão, análise e atenção aos detalhes;
- 3) Orientação para os resultados: o grau em que os dirigentes focam os resultados mais do que as técnicas e os processos empregados para o alcance deles;
- 4) Orientação para as pessoas: o grau em que as decisões dos dirigentes levam em consideração o efeito dos resultados sobre as pessoas dentro da organização;
- 5) Orientação para a equipe: o grau em que as atividades de trabalho são organizadas mais em termos de equipes do que de indivíduos;
- 6) Agressividade: o grau em que as pessoas são competitivas e agressivas, em vez de dóceis e acomodadas;
- 7) Estabilidade: o grau em que as atividades organizacionais enfatizam a manutenção do *status quo* em contraste com o crescimento.

A definição de cultura da empresa, de acordo com Alves (1997, p.10) é direcionada ao

[...] conjunto complexo de crenças, valores, pressupostos, símbolos, artefatos, conhecimentos e normas, frequentemente personificado em heróis, que é difundido na empresa pelos sistemas de comunicação e pela utilização de mitos, rituais, além de processos de endoculturação.

3 Material e Métodos

A metodologia da presente pesquisa é dividida quanto às suas finalidades ou objetivos e quanto aos procedimentos utilizados. Na sequência, são apresentadas as fontes de informações, bem como os resultados e análises alcançados.

3.1 Quanto à finalidade ou objetivos

Quanto aos objetivos esta pesquisa é destacada como exploratória-descritiva. Beuren (2004, p.80) afirma que:

Uma característica interessante da pesquisa exploratória consiste no aprofundamento de conceitos preliminares sobre determinada temática não contemplada de modo satisfatório anteriormente.

Em relação à característica descritiva da pesquisa, Gil (1999, p.44) a define como:

[...] principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. Uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados.

Para Martins e Theóphilo (2007, p.103), a estatística descritiva é a “[...] organização, sumarização e descrição de um conjunto de dados”. Portanto, em relação aos objetivos, a presente pesquisa é classificada como exploratória, pois tem como característica o aprofundamento dos conceitos preliminares relativos à Cultura Organizacional, bem como dos aspectos fundamentais relacionados ao tema.

A classificação como descritiva relaciona-se à descrição das características específicas à amostra selecionada de determinada população, cujo intuito principal é o levantamento da produção científica sobre Cultura Organizacional no Brasil entre os anos de 1996 a 2006.

3.2 Quanto aos procedimentos

A definição da estratégia de pesquisa a ser utilizada pode ser entendida como uma das tarefas mais complexas do desenvolvimento do tema. A necessidade de leitura das diferentes abordagens de vários autores torna-se imprescindível ao entendimento dos procedimentos e delineamento da pesquisa.

Tendo como base a classificação de Gil (1999, *apud* BEUREN, 2004, p.85) os procedimentos técnicos adotados nesta pesquisa serão o bibliográfico e o levantamento de dados (*survey*). Segundo o autor as pesquisas de levantamento ou *survey*:

[...] se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja escolher. Basicamente, procede-se a solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados.

A pesquisa bibliográfica é definida por Cervo e Bervian (1983, *apud* BEUREN, 2004, p. 86) como a que:

[...] explica um problema a partir de referenciais teóricos publicados em documentos. Pode ser realizada

independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Ambos os casos buscam conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existentes sobre um determinado assunto, tema ou problema.

O presente trabalho buscará levantar, por meio de pesquisa bibliográfica, as principais referências acerca do tema Cultura Organizacional, objeto de estudo.

3.3 Fontes de informação

Foram levantados os artigos científicos desenvolvidos no Brasil sobre o tema durante os anos de 1996 a 2006, os quais obtiveram aprovação nos principais eventos e periódicos relacionados às ciências sociais aplicadas englobados no sistema Qualis da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. O banco de teses e dissertações da CAPES em ciências sociais aplicadas também foi objeto de levantamento.

Relativo aos periódicos, foram selecionados apenas os classificados como nível A pelo sistema Qualis da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, e que disponibilizam as informações e publicações:

Tabela 1: Periódicos Qualis “A” / CAPES em Ciências Sociais Aplicadas

Periódico	Entidade
Ciência da Informação	IBICT
Educação e Sociedade	CEDES
Ensaio. Avaliação e Políticas Públicas em Educação	CESGRANRIO
Estudos Econômicos	USP
Gestão e Produção	UFScar
Organizações e Sociedades	UFBA
Pesquisa e Planejamento Econômico	IPEA
Pesquisa Operacional	SOBRAPO
RAE Eletrônica	FGV
Revista Brasileira de Economia	FGV
Revista Contabilidade & Finanças	USP
Revista de Administração Contemporânea	ANPAD
Revista de Administração de Empresas	FGV
Revista Brasileira de Administração Pública	FGV
Revista de Administração	USP
Revista de Economia Política	CEP
Revista Eletrônica de Administração	UFRGS
Revista Brasileira de Ciências Sociais	ANPOCS
Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais	ANPOCS
Revista de Sociologia e Política	UFPR
Tempo Social. Revista de Sociologia da USP	USP

Fonte: Dados da Pesquisa

Para os eventos científicos nacionais, também foram selecionados apenas os classificados como nível A pelo sistema Qualis da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES:

Tabela 2: Eventos Científicos Qualis “A” / CAPES em Ciências Sociais Aplicadas

Evento Científico	Entidade
Congresso USP de Controladoria e Contabilidade	USP
Enanpad	ANPAD
Encontro da ANPOCS	ANPOCS
Encontro de Administração Pública e Governança	ANPAD
Encontro de Estudos em Estratégia	ANPAD
Encontro de Estudos Organizacionais	ANPAD
Encontro de Marketing	IBMC
Encontro Nacional de Economia	ANPEC
Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais	FGV
Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica	-

Fonte: Dados da Pesquisa

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES disponibiliza a consulta de informações sobre teses e dissertações defendidas junto a programas de pós-graduação do país. O levantamento foi desenvolvido por meio de busca aos resumos, título e palavras-chave das teses e dissertações constantes em diferentes programas de Mestrado Acadêmico e Doutorado do Brasil relacionados às áreas de Ciências Sociais Aplicadas.

4 Resultados e Discussão

Conforme descrito anteriormente, o levantamento de dados ou *survey* é caracterizado pela coleta de informações sobre um tema específico com o objetivo de posterior tabulação dos resultados obtidos. Aos periódicos e eventos científicos relacionados às áreas de Ciências Sociais Aplicadas classificados como nível A pelo sistema Qualis da CAPES foram efetuados levantamentos correspondentes às publicações direcionadas ao tema de Cultura Organizacional. As dissertações e teses sobre o tema defendidas pelos programas de pós-graduação constantes do banco da CAPES, também foram levantadas.

Nas análises, foram verificadas publicações específicas ao tema, ou seja, a pesquisa foi desenvolvida com base nos resumos e nas palavras-chave das referidas publicações.

4.1 Periódicos

Dos periódicos selecionados na amostra, foram identificados os seguintes resultados acerca de publicações sobre cultura organizacional entre os anos de 1996 a 2006:

Quadro 1: Publicações em periódicos

Periódico	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ciência da Informação				1							
Educação e Sociedade											
Ensaio. Avaliação e Políticas Públicas em Educação											
Estudos Econômicos											
Gestão e Produção											
Organizações e Sociedades						1	1				
Pesquisa e Planejamento Econômico											
Pesquisa Operacional											
RAE Eletrônica							3		3	1	
Revista Brasileira de Economia											
Revista Contabilidade & Finanças			1								1
Revista de Administração Contemporânea		2	2	1			4	1		1	3
Revista de Administração de Empresas				1	2	3	2	1			
Revista Brasileira de Administração Pública											1
Revista de Administração		3			3	1			1		
Revista de Economia Política											
Revista Eletrônica de Administração				1			1	2		2	
Revista Brasileira de Ciências Sociais											
Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais											
Revista de Sociologia e Política											
Tempo Social. Revista de Sociologia da USP											
TOTAL		5	3	3	5	5	11	4	4	4	5

Fonte: Dados da Pesquisa

O periódico Educação e Sociedade não possui publicações acerca do tema no período analisado, bem como os periódicos Ensaio, Estudos Econômicos, Gestão e Produção, Pesquisa e Planejamento Econômico, Pesquisa Operacional, Revista Brasileira de Economia, Revista de Economia Política, Revista Brasileira de Ciências Sociais, Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais, Revista de Sociologia e Política e Tempo Social. Em uma análise preliminar nos periódicos, verifica-se que as publicações sobre o tema Cultura Organizacional, direcionam-se de modo mais evidente às revistas ligadas à Administração, por se tratar de linha de pesquisa da disciplina.

No periódico Ciência da Informação, publicado pelo IBICT, foi destacada uma publicação relacionada ao tema no período:

Tabela 3: Publicações do periódico Ciência da Informação

Título	Autor(es)
A inteligência competitiva e a área de informação tecnológica no Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo S.A.	TOMIMORI, S.M.A.W

Fonte: Dados da Pesquisa

A Revista Organizações e Sociedade, publicada pela UFBA tem em seu histórico entre o período pesquisado, duas publicações relacionadas diretamente ao tema da Cultura Organizacional:

Tabela 4: Publicações Revista Organizações e Sociedade

Título	Autor
Capital Humano: a vantagem competitiva	VANDERLEY, L. G.
Os dilemas do processo de mudança em uma organização pública: Uma análise das representações sociais sobre a prática de P&D multi e interdisciplinar	BRITO, M.J.; CAPPELLE, M.C.A.; BRITO, V.G.P.; CRAMER, L.

Fonte: Dados da Pesquisa

Na RAE Eletrônica, publicada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), foram destacadas sete publicações relacionadas diretamente ao tema no período:

Tabela 5: Publicações RAE Eletrônica

Título	Autor
Silêncio e Omissão: Aspectos da Cultura brasileira nas organizações	CRUBELLATE, J.M.; VIEIRA, F.G.D.; SILVA, I.G.; SILVA, W.R.
Cultura, Poder e Decisão na Organização Familiar Brasileira	MACÊDO, K.B.
A apropriação e recontextualização de práticas organizacionais	DONADONE, J.C.
Paradoxos na gestão de pessoas - Cultura e contexto em uma cooperativa agro-industrial	VASCONCELOS, I.F.G.; MASCARENHAS, A.O.; PROTIL, R.M.
Organizações de aprendizagem ou aprendizagem organizacional	SOUZA, Y.S.
Comprometimento no trabalho e sua sustentação na cultura e no contexto organizacional	VILELA, E.C.; BORGES, L.O.; LIMA, A.M.S.; MORAIS, S.S.G.
Identidade Organizacional: um estudo de caso no contexto da cultura brasileira	MACHADO, H.V.

Fonte: Dados da Pesquisa

Pela Revista Contabilidade & Finanças (USP), duas publicações direcionaram-se ao assunto no período analisado:

Tabela 6: Publicações Revista Contabilidade & Finanças

Título	Autor(es)
Modelo de Gestão e Cultura Organizacional - Conceitos e Interações	CROZATTI, J.
Em busca de um melhor entendimento da Contabilidade Gerencial através da integração de conceitos da Psicologia Cultura Organizacional e Teoria Institucional	GUERREIRO, R.; FREZATTI, F.; CASADO, T.

Fonte: Dados da Pesquisa

A Revista de Administração Contemporânea, publicada pela ANPAD, apresenta quatorze publicações em Cultura Organizacional. O periódico exhibe a maior quantidade de artigos publicados entre todos os analisados.

Tabela 7: Publicações Revista de Administração Contemporânea

Título	Autor(es)
Cultura Corporativa e Identidade: Desinstitucionalização em Empresa de Telecomunicações Brasileira	RODRIGUES, S.B.
Cultura Organizacional e Dependências de Poder: a Mudança Estrutural em uma Organização do Ramo de Informática	FEUERSCHUTTER, S.G.
Cultura e Desempenho Organizacional: Um Estudo Empírico em Empresas Brasileiras do Setor Têxtil	SANTOS, N.M.B.F.
Cultura e Mudança Organizacional: o Caso TELERJ	VERGARA, S.C.; PINTO, M.C.S.
Percepções de Incerteza em um Sistema de Planejamento e Controle: um Estudo Comparativo Brasil-Inglaterra	FONSECA, A.C.P.D.
Identidade Organizacional: um Caso de Manutenção, outro de Mudança	SILVA, C.L.M.; NOGUEIRA, E.E.S.
A Valorização do Estrangeiro como Segregação nas Organizações	MOTTA, F.C.P.; ALCADIPANI, R.; BRESLER, R.B.
A Terceirização e seus Impactos: Um Estudo em Grandes Organizações de Minas Gerais	VALENÇA, M.C.A.; BARBOSA, A.C.Q.
Cultura Organizacional em Ambiente Burocrático	SARAIVA, L.A.S.
Cultura e Comprometimento Organizacional em Empresas Hoteleiras	NAVES, E.M.R.; COLETA, M.F.D.
A Prática Social de Gerentes Universitários em uma Instituição Pública	MARRA, A.V.; MELO, M.C.O.L.
O Processo de Construção e Reconstrução das Identidades dos Indivíduos nas Organizações	FERNANDES, K.R.; ZANELLI, J.C.
Marketing de Relacionamento junto a Consumidores Finais: um Estudo Exploratório com Grandes Empresas Brasileiras	D'ANGELO, A.C.; SCHNEIDER, H.; LARÁN, J.A.
O Processo Sucessório e a Cultura Organizacional em uma Empresa Familiar Brasileira	ESTOL, K.M.F.; FERREIRA, M.C.

Fonte: Dados da Pesquisa .

A Revista de Administração de Empresas, também publicada pela FGV, relaciona nove publicações relativas ao tema em seus vários números:

Tabela 8: Publicações Revista de Administração de Empresas

Título	Autor(es)
O Impacto da Internacionalização nos Esquemas Interpretativos dos Dirigentes do Banco Bamerindus	FERNANDES, B.H.R.; SILVA, C.L.M.
Contexto Social e Imaginário Organizacional Moderno	FREITAS, M.E.
Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiências de Empresas Brasileiras	FLEURY, M.T.L.
Cultura Organizacional: Identidade, Sedução e Carisma?	BETIOL, M.I. S.
Taking the “Cross” out of Cross-Cultural Transfer of Management Practice	STEPHEN, D.W.
Developing Management Systems for Emerging Countries	CARRILLO, J.M.
Etnografia e Cultura Organizacional: Uma Contribuição da Antropologia à Administração de Empresas	MASCARENHAS, A.O.
Um Texto, Múltiplas Interpretações: Antropologia Hermenêutica e Cultura Organizacional	JÚNIOR, P.J.
Cultura Organizacional Brasileira: Generalizações Improváveis e Conceituações Imprecisas	ALCADIPANI, R. CRUBELLATE, J.M.

Fonte: Dados da Pesquisa

Uma publicação em Cultura Organizacional foi verificada na Revista Brasileira de Administração Pública, publicada pela FGV:

Tabela 9: Publicações Revista Brasileira de Administração Pública

Título	Autor(es)
Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Brasil	PIRES, J.C.S. ; MACÊDO, K.B.

Fonte: Dados da Pesquisa .

A Revista de Administração publicada pela Universidade de São Paulo (USP) destaca oito publicações no tema:

Tabela 10: Publicações Revista de Administração

Título	Autor(es)
Análise comparativa da gerência da inveja nas organizações brasileiras e francesas	TOMEI, P.A. ; BELLE, F
Entre a Antropologia e a Psicanálise: dilemas metodológicos dos estudos sobre cultura organizacional	FLEURY, M.T.L.; SHINYASHIKI, G.; STEVANATO, L.A.

Continuação

Cultura organizacional - o desvelar de padrões inconscientes	PEÇANHA, D. L.
Informatizando a comunicação na universidade: uma análise cultural	CASTELLANI, M.R.; ZWICKER, R.
Aspectos culturais do uso de tecnologias de informação em pesquisa acadêmica	SILVA, S.M.; FLEURY, M.T.L.
A dimensão biopsicossocial na acumulação de riqueza, no progresso técnico e na construção social das organizações.	FILHO, A.C.R.
Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o tele trabalho	STEIL, A.V.; BARCIA, R. M.
Ambiente de aprendizagem e cultura em organizações: estudo de caso em organização militar	GUIMARÃES, T. A.

Fonte: Dados da Pesquisa

Na finalização da pesquisa em periódicos, a Revista Eletrônica de Administração publicada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) possui seis publicações sobre o tema Cultura Organizacional entre os anos verificados:

Tabela 11: Publicações Revista Eletrônica de Administração

Título	Autor(es)
Estruturação da Estrutura e Cultura Organizacional: Um Estudo na UNIJUÍ	BALDI, M.
Interacionismo Simbólico: Uma Sugestão Metodológica para a Pesquisa em Administração	MENDONÇA, J.R.C.
Cultura Nacional e Cultura Organizacional no Contexto de Marketing	RÉVILLION, A. S. P.
Cultura Organizacional no Setor de Higiene e Beleza: Um Estudo de Caso	PAIVA, W. P. SAMPAIO, J. R.
Cultura Organizacional: Análise e Impactos dos Instrumentos no Processo de Gestão	PADOVEZE, C. L. BENEDICTO, G. C.
A Implementação da Tecnologia da Informação e sua Associação com os Perfis Organizacionais	GOUVÊA, M. A. CUNHA, R. D.

Fonte: Dados da Pesquisa

4.2 Eventos científicos

No levantamento relativo aos eventos científicos selecionados como amostra, foram pesquisados os anais dos mesmos, também entre o período de 1996 a 2006, tendo sido encontrado os seguintes resultados:

Quadro 2: Publicações em eventos científicos

Evento Científico	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Congresso USP de Controladoria e Contabilidade									1		
Enanpad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Encontro da ANPOCS						1		1			
Encontro de Administração Pública e Governança									7		3
Encontro de Estudos em Estratégia								2		3	
Encontro de Estudos Organizacionais											
Encontro de Marketing											
Encontro Nacional de Economia											
Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais											
Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica											
TOTAL											

Fonte: Dados da Pesquisa

4.3 Dissertações e teses

Como base no levantamento das produções sobre Cultura Organizacional nas dissertações e teses em ciências sociais aplicadas, foi utilizado o banco de dados disponibilizado

pela CAPES sobre trabalhos defendidos com o tema junto a programas de pós-graduação do país. Os resultados do levantamento podem ser observados segundo as Tabelas 14 e 15 que abordam os trabalhos de Mestrados Acadêmicos e Doutorados no país entre os anos de 1996 e 2006.

Quadro 3: Dissertações de Mestrado

Instituição	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
PUC	5	3	3	8	7	3	5	4	10	5	6
UNICAMP	1				1						
FGV	7	2	2	4	1	1		2		1	2
UFSC	5	1	2	3	6	8	8	3	1	2	2
UFBA	1				1	1	2	2		1	1
USP	2	1	2		1	1	2	1	3	1	5
UMSP	1	2		1	3						
UNB	1	1		5	3	1	1			2	
UFRGS	2				1	2			1	1	2
UFPR	1	4	4		5	1	3		1		1
UFMG		2	2	5	2	2	1	2		1	1
UFPB		1		1		1		2			1
UFRN		2			1	2	2		1		1
UFPE			1		1				1	1	1
UFRJ			1	1	1		1			1	2
UNIFOR				1	2	1	1	1	1		
UERJ				1							
UECE					2						
FURB					2	1	2	1	1		
UNISINOS					1		1		1		1
UNIFACEF						1					
UPM						1	1	1			1
FJP						1				1	1
FVC							1				
UEL/UEM							2	1			1
UNIFACS							2	2	2		
UFLA								1	1		2
UNIVALI											1
IMES						1		1	1		
UNESP						1			1		1
UGF										2	
UFSM										1	
FECAP											1
UNIP											1
TOTAL	26	19	17	30	41	30	35	24	26	20	35

Fonte: Dados da Pesquisa

Nota-se pelo levantamento efetuado que o desenvolvimento de dissertações de Mestrado no Brasil relacionadas ao tema Cultura Organizacional obtém diversificação e crescimento entre variadas instituições. As principais produções

relacionadas ao tema, conforme a pesquisa, direcionaram-se aos programas de Mestrado em Administração. O fato se deve ao tema ser uma das linhas de pesquisa das Ciências Administrativas.

Quadro 4: Teses de Doutorado

Instituição	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
UFRJ		1					1	1			1
FGV		1	1	2					3		1
UFRGS		1						2	1	1	1
IUPERJ				1							
PUC					1				1	2	
UFMG					1	1	1		3	1	
USP						1	1	1	3	2	1
UFPA									1		
UFRN										1	
UNESP										1	
UNB										1	
UFPE										1	
UFCE											1
UFMA											1
TOTAL		3	1	2	2	2	3	4	12	10	6

Fonte: Dados da Pesquisa

No Brasil, as teses de Doutorado que abordam o tema Cultura Organizacional também seguem a linha dos programas de Mestrado, onde a concentração é identificada nos programas de Administração.

5 Conclusão

As questões culturais e comportamentais ganham crescente representatividade nos estudos organizacionais. A Psicologia, a Sociologia, a Antropologia, a Economia e as Ciências Políticas são utilizadas nesse tipo de estudo. As estruturas de crenças e valores das empresas influenciam todos os processos de construção das informações e das tomadas de decisão.

O presente estudo objetivou analisar por meio da metodologia exploratório-descritiva, mediante levantamento de dados, as publicações focadas no tema Cultura Organizacionais no Brasil entre os anos de 1996 a 2006. Para tanto, foram analisados periódicos, anais de eventos científicos, dissertações e teses constantes no sistema Qualis da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES do Ministério da Educação e Cultura – MEC no Brasil.

O objetivo principal das pesquisas infométricas é acompanhar a evolução da exploração científica de determinado tema com base em amostras selecionadas. No Brasil, a relevância da infometria volta-se em quantificar e identificar a produção nas variadas linhas de pesquisa existentes. As análises desenvolvidas no presente artigo buscam explorar e descrever as características existentes nas produções sobre o tema Cultura Organizacionais.

Os resultados apontam número representativo de

produções e publicações sobre o tema, principalmente vinculados às Ciências Administrativas. Apesar da quantidade verificada, nota-se que várias linhas de pesquisa em Cultura Organizacional são ainda pouco exploradas. Algumas Ciências Sociais Aplicadas como as Ciências Contábeis e as Ciências Econômicas possuem ampla oportunidade de aprofundamento dessa linha.

De acordo com as análises desenvolvidas na pesquisa, os resultados alcançados pelos autores de dissertações e teses produzidas sobre o tema poderiam ser explorados como forma de publicações científicas em eventos e periódicos de circulação nacional. Os números indicam 303 dissertações de mestrado e 45 teses de doutorado que abordaram, de modo direto ou indireto, a Cultura Organizacional.

Em comparação às publicações internacionais, o Brasil, por meio de suas pesquisas científicas realiza apenas releituras criativas dos principais autores relacionados ao tema. Por meio do desenvolvimento de novas pesquisas, busca-se um melhor entendimento da cultura como influência nas organizações.

Aspectos culturais e comportamentais às tomadas de decisões pelos agentes econômicos são evidentes e comprovados empiricamente. Como possibilidade exploratória para trabalhos futuros, sugere-se aprofundamento sobre o tema Cultura Organizacional com a realização de testes empíricos no Brasil e no exterior como aplicações práticas de análises em empresas no objetivo de melhor estruturar o tema.

Referências

- ALVES, S. Revigorando a cultura da empresa: uma abordagem cultural da mudança nas organizações, na era da globalização. São Paulo: Makron Books, 1997.
- BEUREN, I.M. (Org.). Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- CAMERON, J.; QUINN, R.E. Diagnosing and changing organizational culture. Jossey Bass, 1996.
- CROZATTI, J. Cultura organizacional e gestão econômica: um estudo em áreas de controladoria de bancos públicos. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.
- CROZATTI, J. Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações. Revista Contabilidade e Finanças, FEA/USP, v.10, n.18, maio/agosto 1998.
- FLEURY, M.T.L.; FISCHER, R.M. Cultura e poder nas organizações. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GUERREIRO, R; FREZATTI, F.; CASADO, T. Em busca de um melhor entendimento da contabilidade gerencial através da integração de conceitos da psicologia, cultura organizacional e teoria institucional. Revista Contabilidade e Finanças, São Paulo, set. 2006, p. 7-21.
- HENRY, J. F. Organizational culture and performance measurement systems. Accounting, Organizations and Society, v. 31, n.1, jan. 2006, p.77-103.
- LAKATOS, E.M. Sociologia da administração. São Paulo: Atlas, 1997.
- LIENHARDT, G. Antropologia social. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965.
- MARTINS, G.A.; THEÓPHILO, C.R. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. São Paulo: Atlas, 2007.
- PIRES, J.C.S.; MACÊDO, K.B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, v.40, n.1, p.81-105, 2006.
- PRESTES, J.M. A Cultura organizacional como estratégia de controle administrativo: um estudo comparativo de casos. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 1998.
- ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. 9.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- SCHEIN, E.H. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.
- WAGNER III, J.A.; HOLLENBECK, J.R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva 2002.

