

CULTURA ORGANIZACIONAL NO BRASIL: UM ESTUDO SISTEMÁTICO DA RELAÇÃO ENTRE GRUPOS DE PESQUISA E PRODUÇÃO CIENTÍFICA NOS PRINCIPAIS PERIÓDICOS E EVENTOS EM ADMINISTRAÇÃO NOS ANOS DE 2006 A 2015

Organizational Culture in Brazil: a systematic study of the relationship between research groups and scientific production in the main journals and events in Administration between 2006 and 2015

Nágila Giovanna Silva Vilela

Mestranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Curitiba, Paraná. Brasil. E-mail: nagilavilela@gmail.com

Mariane Lemos Lourenço

Professora do Departamento de Administração da Universidade Federal do Paraná e do Programa de Pós-Graduação em Administração – (PPGADM-UFPR). Curitiba, Paraná. Brasil. E-mail: psimari@uol.com.br

Natália Rese

Professora do Departamento de Administração da Universidade Federal do Paraná e do Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGADM-UFPR. Curitiba, Paraná. Brasil. E-mail: resenati@gmail.com

Resumo

O objetivo desse artigo foi realizar um estudo sistemático sobre a produção científica em cultura organizacional desenvolvida pelos membros dos grupos de pesquisa nos principais periódicos e eventos brasileiros de Administração nos anos de 2006 a 2015, procurando compreender as relações entre estes grupos e seus pesquisadores. Foi feito um balanço da produção em Cultura Organizacional, destacando os autores e coautores desses trabalhos. Em seguida, os pesquisadores dos grupos em cultura organizacional foram comparados com os produtores de pesquisa dos últimos dez anos, a fim de compreender o impacto da produção da pesquisa acadêmica dos grupos de pesquisa em cultura organizacional. Para tal, utilizou-se a análise de redes da produção que lida com essa temática além da estatística descritiva. Os resultados revelaram um baixo índice de densidade na rede em relação aos Grupos de Pesquisa e autores em Cultura Organizacional. Como uma das contribuições deste artigo destaca-se que a aprendizagem e a transmissão de conhecimento, poderiam ser ampliadas na existência de redes mais consolidadas.

Palavras-chave: Cultura organizacional. Grupos de pesquisa. Produção científica. Redes.

Abstract

The objective of this article was to carry out a systematic study on the scientific production in organizational culture developed by the members of the research groups in the main Brazilian journals and events between 2006 and 2015, trying to understand the relations between these groups and their researchers. A review of the production in Organizational Culture was made, highlighting the authors and coauthors of these articles. Next, the researchers from groups on organizational culture were compared with those who produced research in the last ten years to understand what impact the academic production by the research groups had on organizational culture. To this end, the production networks dealing with this subject were analyzed, and descriptive statistics were used. The results showed low density in the network compared to research groups and authors in the area of organizational culture. One of the contributions made by this article is the finding that learning and knowledge transmission could be expanded in the more consolidated networks.

Keywords: Organizational culture. Research groups. Scientific production. Networks.



1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre cultura como campo de conhecimento científico começaram a se consolidar no final do século XVIII e início do século XIX. Nessa época, Tylor (1958), ao relacionar a palavra germânica *cultur* com outra francesa *civilization*, obteve o termo *culture*, sinônimo de conhecimentos, crenças e hábitos do indivíduo como ser social (SILVA; ZANELLI, 2004).

A pesquisa em comportamento organizacional, e principalmente em cultura organizacional têm crescido no Brasil nos últimos anos. Os níveis de análise para esse estudo foram concebidos a partir de 1990 e são identificados como micro-organizacional (ênfase nos aspectos psicossociais dos membros), meso-organizacional (relacionado com os processos de grupos de trabalho) e macro-organizacional (ressalta a estrutura, cultura, mudança e aprendizagem). Desses três níveis, o menos utilizado nas pesquisas científicas brasileiras é o meso-organizacional (SOBRAL; MANSUR, 2013).

Weber e Dacin (2011) ressaltam que as abordagens sobre cultura organizacional têm vivenciado um renascimento nos últimos anos. Os autores consideram essa fase como uma “segunda onda” de análise cultural, que se distingue da “primeira onda” em alguns aspectos importantes. Os pesquisadores da década de 1980 basearam-se principalmente na antropologia cultural, psicologia social e sociologia construcionista social. A análise, em nível coletivo, investigou e teorizou os processos e a estrutura; além disso, especial atenção foi dada à compreensão do “[...] “conteúdo” de crenças e interações em contraste com variáveis ou processos estruturais mais genéricos” (WEBER; DACIN, 2011, p. 287, tradução livre). Por outro lado, na “segunda onda” a cultura é considerada uma lente teórica e metodológica ao invés de um objeto distinto de estudo; a ênfase está na construção cultural. Em pesquisas mais recentes o nível de análise passou a abranger não só a “cultura privada” – onde são consideradas as relações simbólicas dos membros de um grupo social –, mas também a “cultura pública” – processo em que é dada atenção aos indivíduos externos que apesar de não participarem do grupo social, observam e avaliam seus membros (WEBER; DACIN, 2011).

Um meio útil de divulgar conhecimento e compartilhar informações, seja sobre cultura organizacional ou outro tema, é o grupo de pesquisa. No Diretório

de Grupos de Pesquisa no Brasil (DGP), desenvolvido pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico (CNPQ) em 1992, são reunidos os grupos de universidades federais, estaduais, municipais e privadas; Instituições de Ensino Superior que possuam algum curso de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado, doutorado e mestrado profissional) reconhecido pela CAPES/MEC; institutos públicos de pesquisa científica, entre outros ([www. http://lattes.cnpq.br/web/dgp](http://lattes.cnpq.br/web/dgp)).

Em razão da amplitude do tema “cultura organizacional”, nesse artigo busca-se responder a seguinte problemática: qual a relação entre os grupos de pesquisa em cultura organizacional e a produção científica desenvolvida dentro desta temática no Brasil? O objetivo geral, portanto, consiste em realizar um estudo sistemático sobre a produção científica acerca do tema cultura organizacional desenvolvida pelos membros dos grupos de pesquisa nos principais periódicos e eventos brasileiros de Administração nos anos de 2006 a 2015, procurando compreender as relações entre estes grupos e seus pesquisadores.

Para atingir esse objetivo foi necessário realizar um levantamento de todos os estudos que abordaram o tema “cultura organizacional” pelos autores brasileiros na última década, e em seguida, analisar a relevância que os pesquisadores dos grupos de cultura organizacional cadastrados no Diretório dos Grupos de Pesquisa (DGP) têm na produção de pesquisa acadêmica nos principais periódicos brasileiros – Brazilian Administration Review (BAR), Cadernos EBAPE.BR, Organizações & Sociedade (O&S), Revista de Administração Contemporânea (RAC), Revista de Administração de Empresas (RAE), Revista de Administração Pública (RAP), Revista Eletrônica de Administração (REAd), Revista de Administração da USP (RAUSP), Brazilian Business Review (BBR), Revista de Administração Mackenzie (RAM) e TransInformação – e nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) – Encontro de Estudos em Estratégia (3Es), Encontro da ANPAD (EnANPAD), Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD (EnEO) e Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR). O período de análise compreende a década de 2006 a 2015.

Cerca de trinta e cinco anos após a consolidação dos estudos em cultura organizacional, agendas de pesquisa sobre o tema ainda vêm sendo criadas (REIS,

2016; BRASILEIRO; VIEIRA; HELAL, 2015; REIS; AZEVEDO, 2015), o que justifica a relevância de analisar qual o impacto da produção científica dos grupos de pesquisa em cultura organizacional. Além disso, a cultura possui forte relação com conceitos-chaves de diferentes áreas de pesquisa, como identidade, instituições e práticas (GIORGI; LOCKWOOD; GLYNN, 2015). Essa importância do tema cultura colabora para que essa corrente de pesquisa seja bastante disseminada. Contribuição significativa desse artigo diz respeito ao entendimento da temática com base em grupos de pesquisa, que representa um componente determinante para os programas de pós-graduação e elaboração de trabalhos científicos (ANDRADE; MACEDO; OLIVEIRA, 2014).

O presente estudo inicia com uma breve discussão dos principais conceitos de cultura organizacional, resgata e contextualiza a produção científica e os grupos de pesquisa em cultura organizacional no Brasil; em seguida é apresentada a metodologia utilizada no desenvolvimento da pesquisa; posteriormente os dados coletados são organizados e discutidos e, por fim, têm-se as considerações finais do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este tópico consiste em fundamentar o tema abordado na pesquisa. A princípio é apresentado o conceito de cultura organizacional seguido por uma discussão sobre a produção científica e os grupos de pesquisa em cultura organizacional no Brasil.

2.1 Cultura organizacional

A cultura organizacional, inserida no âmbito da administração e dos estudos organizacionais, além de consolidada, estimula estudos nos contextos teóricos e práticos. Dentre as áreas em que a cultura organizacional recorre a contribuições, está a antropologia cultural, tema significativo para a análise organizacional. Os estudos sobre cultura organizacional foram instituídos nos anos 1980, quando houve diversas publicações acadêmicas a respeito do tema e os pesquisadores da área começaram a se movimentar em relação a congressos, teses, artigos, entre outros (FREITAS, 2007).

O artigo que favoreceu a difusão do tema foi publicado em outubro de 1980 pela revista *Business Week*, intitulado “*Corporate culture – the hard-to-change values that spell success or failure*”. A discussão teórico-prática ganhou destaque com exemplos de organizações bem sucedidas, causas do sucesso e formas de obtê-lo. Trabalhos de autores como Pascale e Athos (1981), Ouchi (1982), Deal e Kennedy (1982), Peters e Waterman Jr. (1982), e Kanter (1983) foram traduzidos para outros idiomas e atingiram êxito nas vendas (FREITAS, 2007).

Nos anos de 1983 e 1984 os estudos culturais tornaram-se ainda mais abrangentes. Em 1983, a cultura organizacional recebeu números específicos em revistas renomadas no âmbito acadêmico internacional: *Administrative Science Quarterly* e *Organizational Dynamics*, ambas relacionadas aos estudos organizacionais. Em 1984, um congresso internacional com o tema “cultura organizacional” foi desenvolvido pela *Graduate School of Business*, da Universidade de Pittsburg. No mesmo ano, a Universidade de British Columbia realizou a *Conference on Organization Culture* (FREITAS, 2007).

Em 1974, Keesing (apud SILVA; ZANELLI, 2004) classificou a cultura de quatro formas: (1) cultura como um sistema adaptativo: a cultura é construída a partir de padrões pré-estabelecidos e é repassada aos membros ao longo do tempo e a mudança é caracterizada como busca de sobrevivência; (2) cultura como um sistema cognitivo: a cultura é um agrupamento de conhecimentos e os comportamentos se dão a partir de crenças e entendimentos do que é aceitável em determinado contexto; (3) cultura como um sistema estrutural: a cultura é resultado de tudo o que é elaborado pela mente humana, o inconsciente é fator determinante das ações de grupo; (4) cultura como um sistema simbólico: a cultura é um amontoado de regras, deliberações e esclarecimentos que regulam o comportamento das pessoas.

“A cultura é o sistema de significados publicamente e coletivamente aceitos atuando em um determinado grupo em um determinado momento” (PETTIGREW, 1979, p. 574, tradução livre). Os símbolos, a linguagem, as ideologias, as crenças, os rituais e os mitos são descendentes do conceito de cultura. Os símbolos, mais importante entre os seis, além de serem formados por linguagem, ritual e mito, podem ser objetos, atos, vínculos ou formações linguísticas que evocam emoções e levam o indivíduo à ação (PETTIGREW, 1979).



O fato de o conceito de cultura organizacional ser emprestado da antropologia explica a falta de consenso quanto ao termo devido à ampla aplicação do mesmo em estudos organizacionais (SMIRCICH, 1983). Smircich (1983) define a cultura organizacional em dois níveis: como metáfora e como variável. No sentido de metáfora, a cultura é “algo que a organização é”, enquanto que na acepção de variável, a cultura é “algo que a organização tem”. Na primeira definição o indivíduo é reconhecido e atuante no ambiente da organização, onde, entre outras atividades, compartilha experiências. Poder, controle social e ideológico, construção de vínculo e imagem são as questões de investigação nessa categoria. Quando vista como variável, a cultura é gerenciada pela direção, isto é, pode ser modificada e é mais propagada, uma vez que procura soluções para dificuldades gerenciais.

Para Carrieri (2008), quando a cultura é vista como variável, pressupõe-se que ela pode afetar o desempenho organizacional. Essa abordagem é nomeada pelo autor como Cultura Organizacional. Por outro lado, quando a cultura é vista como metáfora, tem-se que o estudo da cultura oferece amplo entendimento sobre a organização, suas normas, valores, crenças, entre outros elementos. Nessa segunda abordagem, a nomenclatura é Cultura nas Organizações. Estas concepções não são compartilhadas por outros autores. Sendo mais usual o termo Cultura Organizacional também para perspectivas que pressupõem a cultura como construção social.

Segundo Hofstede (1985), os fundadores de organizações também possuem uma cultura nacional, e, portanto, os valores nacionais dos criadores são reproduzidos nos valores organizacionais, ainda que as organizações se internacionalizem. Após realizar uma pesquisa em cinquenta e três países, foram reveladas quatro dimensões de valor que distinguem uma cultura de outra: (1) distância do poder: aceitação pelos membros da desigualdade na distribuição de poder; (2) evitar incertezas: medida em que os indivíduos preferem apoiar crenças que asseguram estabilidade e conformidade e sentem-se incomodados com ambiguidades e incertezas; (3) individualismo/ coletivismo: o individualismo refere-se a grupos sociais com fracas associações, onde cada um é responsável por si e pelos que estão mais próximos; o coletivismo, ao contrário, descreve forte união social, onde uns cui-

dam dos outros e são leais entre si; (4) masculinidade/ feminilidade: o primeiro é associado com preferência para a realização e sucesso material, em oposição ao último, em que predominam as relações e a busca pela qualidade de vida.

Para Schein (1993), apesar de os campos de psicologia e sociologia organizacional terem desenvolvido concepções produtivas a respeito do entendimento do comportamento individual e estruturação das empresas, é a cultura organizacional que possui a capacidade de esclarecer “[...] “por que” e “como” elas crescem, mudam, às vezes falham e – possivelmente o mais importante de tudo – fazem coisas que não parecem ter nenhum sentido [...]” (SCHEIN, 1993, p. 430, tradução livre). A cultura organizacional, dessa forma, é o conjunto de pressupostos de ação e comportamento que com o tempo se tornam legítimos e são repassados para os novos membros como a maneira adequada de perceber, pensar e sentir em diferentes situações. Os níveis de cultura incluem artefatos e criações, valores e pressupostos básicos subjacentes (SCHEIN, 1993).

A atenção aos estudos culturais foi relacionada com o decaimento da produtividade norte-americana, que ocorria simultaneamente ao aumento da competitividade japonesa. Valores nacionais associados “[...] à obediência, à subordinação do indivíduo ao grupo, à valorização do trabalho em equipe, ao compartilhar das ideias e sugestões, ao respeito aos mais velhos e à tradição, ao processo decisório participativo e à filosofia da empresa” (FREITAS, 2007, p. 7) foram conferidos às organizações japonesas, em especial as do setor automobilístico. Ao longo dos anos 1980, a cultura organizacional foi consolidada como área de conhecimento da administração. Entretanto, os estudos perduraram nos anos 1990 e 2000, enfatizando as mudanças culturais ocorridas com as reestruturações organizacionais (FREITAS, 2007).

No Brasil o tema cultura organizacional tem recebido atenção por parte dos acadêmicos e profissionais da área de Administração, e as pesquisas sobre o tema têm buscado suas relações com outros assuntos, também relevantes para área dos estudos organizacionais. Dentre estes temas podem ser citados: a estratégia (KICH; PEREIRA, 2011); o poder (PEREIRA; SANTOS; BRITO, 2006); (CAVALCANTI; DUARTE, 2012); (FERRAZ, 2011); a cultura de inovação (BRUNO-FARIA; FONSECA, 2014); as práticas culturais

e competências (FLEURY, 2009); a aprendizagem organizacional (QUEIROZ; LIMA; FERRAZ, 2012); a liderança (BARRETO *et al.*, 2013), entre outros. Devem ser mencionadas também as perspectivas críticas sobre o tema cultura organizacional como os efeitos gerados pelo poder (SEGNINI, 2007; FLEURY; FISHER, 2007), a sedução e o carisma das organizações (FREITAS, 1999) e o feitiço do universo organizacional (SCHIRATO, 2000). **Na perspectiva adotada por Carrieri, Cavedon e Silva (2008), para o estudo da cultura organizacional, “aspectos cognitivos e emocionais são sempre evidenciados; bem como são abordados os elementos simbólicos” (p. 9). Estes estudos revelam diversidade epistemológica e de métodos de pesquisa.**

Um panorama geral sobre a produção científica e os grupos de pesquisa que estudam o tema “cultura organizacional” no Brasil é abordado no tópico seguinte.

2.2 Produção científica e grupos de pesquisa em cultura organizacional no Brasil

Ainda que frequentemente os termos pesquisa e pós-graduação sejam entendidos como sinônimos, eles não o são. Já existia pesquisa científica antes que a pós-graduação fosse institucionalizada no Brasil em 1965, no entanto, a prática da pesquisa no âmbito acadêmico efetuou-se a partir da regularização desse modelo de ensino. No século XX existiam alguns poucos projetos de pesquisa criados por docentes formados no exterior, porém apesar de suas ações não serem impedidas, também não eram estimuladas, e, portanto, não se propagavam (MACHADO; ALVES, 2005).

A expansão do número de professores e pesquisadores brasileiros é resultado tanto da associação das competências obtidas no Brasil e no exterior quanto dos investimentos feitos pelo Estado. Esses dois fatores contribuíram para que a pesquisa fosse consolidada como imprescindível na *performance* ideal da esfera acadêmica visto que coopera para a produção de tecnologia e manifestação de conhecimento (MAUÉS, 2007).

Preocupada com o reconhecimento dos pesquisadores e o aperfeiçoamento e evolução do sistema, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) incita os docentes e pesquisadores

para a publicação (MACHADO; ALVES, 2005). Como resultado, Bertero *et al.* (2013) apontam alguns desafios da produção de conhecimento em Administração no Brasil. Os autores visualizam a academia como um “[...] empreendimento social imerso em outros sistemas da atividade humana” (BERTERO *et al.*, 2013, p. 184).

O primeiro desafio diz respeito ao anseio por publicar artigos em periódicos de relevância e apresentar trabalhos em eventos acadêmicos. Apesar das regras de publicação e política de avaliação da CAPES, as causas desse desafio não podem ser atribuídas apenas a esse fator. Essa ambição por publicações parece estar relacionada com a preferência pelo excesso de publicações ao invés do desenvolvimento de estudos que contribuam para o progresso do campo de pesquisa. O segundo desafio trata da internacionalização da produção. Ao publicar artigos fora do Brasil, os pesquisadores devem ter em mente de que maneira estão contribuindo para a academia local, e, em nível global, qual a repercussão do trabalho, quanto à sua qualidade. Por último, está o paroquialismo da academia, isto é, valoriza-se o que é produzido em uma extensão intelectual e ignora e/ou desmerece tudo o que é diferente. São exemplos as posições qualitativas/quantitativas, teóricas/empíricas, positivistas/funcionalistas, entre outros. A lacuna na academia de Administração está em construir debates sob perspectivas diversas, aperfeiçoando-as (BERTERO *et al.*, 2013).

Com o objetivo de facilitar o intercâmbio e a troca de informações, o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico (CNPQ) desenvolveu em 1992 o Diretório de Grupos de Pesquisa no Brasil (DGP). Os grupos de pesquisa cadastrados encontram-se, principalmente, em universidades, instituições isoladas de ensino superior com cursos de pós-graduação *stricto sensu*, institutos de pesquisa científica e institutos tecnológicos ([www. http://lattes.cnpq.br/web/dgp](http://lattes.cnpq.br/web/dgp)).

Apesar da propagação dos estudos sobre cultura organizacional nos anos 1980 (FREITAS, 2007), ao analisar os grupos de pesquisa que trabalham com esse tema e estão cadastrados no DGP, constata-se que o mais antigo grupo e que se mantém até então foi criado em 1991. A Figura 1 apresenta o crescimento do número de grupos de pesquisa em cultura organizacional na área de Ciências Sociais Aplicadas/Administração.

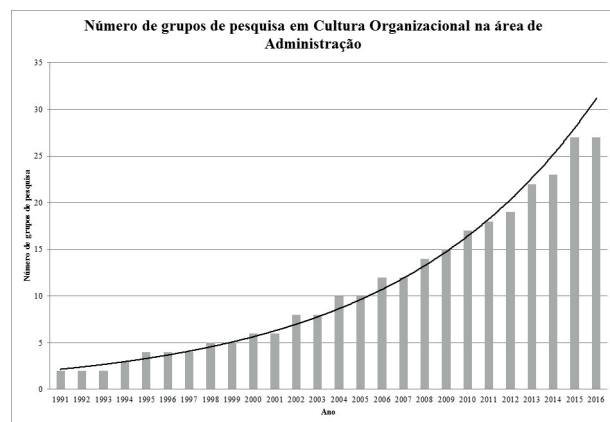


Figura 1: Número de grupos de pesquisa em Cultura Organizacional na área de Administração
Fonte: Das autoras (2016).

Conforme apresentado na Figura 1, até o ano 2000 existiam apenas seis grupos de pesquisa relacionados à cultura organizacional e cadastrados no DGP. Até 2016 esse número quase quintuplicou (<http://lattes.cnpq.br/web/dgp>).

3 METODOLOGIA

O objetivo deste estudo foi mapear a produção científica sobre cultura organizacional dos grupos de pesquisa dessa mesma temática nos principais periódicos e eventos brasileiros na última década.

Para atingir tal objetivo, a primeira etapa foi selecionar os principais periódicos brasileiros da área de administração, contabilidade e turismo. Como resultado, foram escolhidos seis periódicos com Qualis/Capes A2, quatro periódicos com Qualis/Capes B1 e quatro eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD). A triagem dos artigos para análise nessas bases de dados foi feita utilizando a palavra-chave “cultura organizacional”. Foram selecionados 113 artigos que apresentavam relação com o tema da pesquisa, isto é, trabalhos em que o termo buscado encontrava-se no título e/ou nas palavras-chave. Os artigos que aparentemente relacionavam-se com o que era procurado, mas não continham “cultura organizacional” no título ou nas palavras-chave foram analisados de forma mais profunda, principalmente quanto ao referencial teórico, e, em seguida eram selecionados caso a associação com a temática fosse comprovada.

Nos 113 artigos selecionados foram analisados os seguintes aspectos: periódico ou evento, classificação Qualis/Capes para os periódicos, título, ano de publicação, autores e coautores. Todos os artigos avaliados estavam disponíveis em meio eletrônico e foram acessados nos próprios sites dos periódicos e eventos.

A segunda etapa consistiu da seleção de grupos de pesquisa cadastrados no DGP. Os termos de busca foram “cultura organizacional” e “simbolismo” e a consulta foi aplicada nos seguintes campos: nome do grupo, nome da linha de pesquisa, palavra-chave da linha de pesquisa e repercussões do grupo. O termo “simbolismo” foi investigado por relacionar-se com cultura organizacional. Exemplo disso é o tema 08 de Estudos Organizacionais no Evento EnANPAD, que aborda “Simbolismos, Culturas e Identidades em Organizações”. O total de registros foi de 109 grupos relacionados com “cultura organizacional” e 64 relacionados a “simbolismo” (incluindo os grupos que apareceram nas duas buscas). Desse conjunto, foram analisados os grupos com área predominante em Ciências Sociais Aplicadas/ Administração, resultando em 70 grupos. Os outros 103 grupos de áreas diversas foram desconsiderados.

Em alguns casos, a busca pelo termo “cultura organizacional” retornou grupos de pesquisa com propósitos pouco claros e/ou não condizentes com o foco desse estudo. Nos grupos em que os propósitos não eram descritos claramente, foram observadas as linhas de pesquisas a fim de avaliar a compatibilidade com cultura organizacional. Na pesquisa com termo de busca “simbolismo” foram examinadas as linhas de pesquisa e repercussões relacionadas a “cultura organizacional”.

Ao final dessa apuração, foram considerados 27 grupos de pesquisa. Foram verificados os seguintes aspectos dos grupos: nome, ano de formação, instituição, pesquisadores, número de estudantes, número de técnicos e repercussões. O número de pesquisadores, estudantes e técnicos desses grupos somam 268, 293 e 9, respectivamente. No trabalho de Andrade, Macedo e Oliveira (2014), cujo objetivo era semelhante ao desse (mapear as atividades dos grupos de pesquisa em gênero na área de administração e entender a associação entre eles), foram utilizados como objeto de análise apenas os líderes dos grupos de pesquisa. Visto que os autores afirmaram que investigar apenas

os líderes consistia em uma limitação, nesse estudo optou-se por considerar todos os pesquisadores de cada grupo. Na Figura 2 é exposto o fluxograma das etapas desenvolvidas na pesquisa.

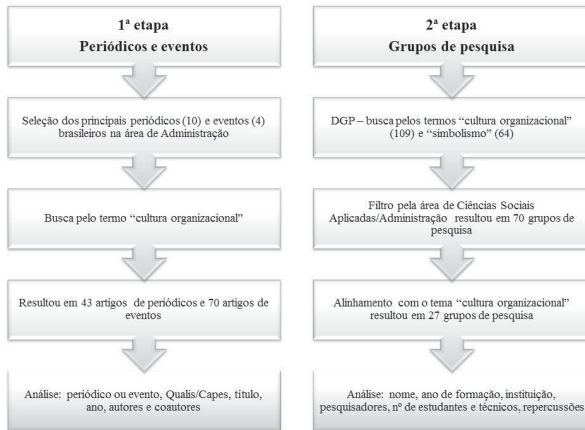


Figura 2: Fluxograma das etapas da pesquisa
Fonte: Das autoras (2016).

Quanto à avaliação e tratamento dos dados foi realizada estatística descritiva e análise de redes. O objetivo da estatística descritiva é condensar valores congêneres, a fim de facilitar a visualização e compreensão dos mesmos (GUEDES *et al.*, 2015). Nesse trabalho, a organização e descrição dos dados sujeitos a esse método foi disposta em tabelas. No que diz respeito à análise de redes, em primeiro lugar foi criado um sociograma dos membros de grupos de pesquisa que publicaram artigos com o tema cultura organizacional no período de 2011-2016, seja como autor ou coautor. O sociograma também inclui os indivíduos que apesar de não serem membros de nenhum grupo de pesquisa, são parceiros na produção científica com tais pesquisadores. A finalidade do sociograma, produzido por Jacob Moreno em 1930, é ilustrar os atores e suas relações em um sistema (SCOTT; DAVIS, 2007). A análise de redes, portanto, propicia um modo de visualizar e explorar padrões de relacionamentos entre partes ou “nós” – “nós” podem ser pessoas, grupos, organizações, entidades, entre outros (SCOTT; DAVIS, 2007). Os instrumentos utilizados para análise dos dados foram os *softwares* Excel (criação de planilhas e figuras), R (média e desvio padrão), Ucinet (análise de redes) e NetDraw (criação do sociograma). Os resultados da pesquisa são apresentados no item subsequente.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados e a discussão estão apresentados em três subtópicos: no primeiro é apresentado um panorama geral da produção científica em cultura organizacional; em seguida, são evidenciados os grupos de pesquisa em cultura organizacional; e, por fim, a relação entre tais grupos de pesquisa e a produção científica sobre a temática é apresentada.

4.1 Panorama geral da produção científica em cultura organizacional

Um total de 113 artigos que abordavam o tema cultura organizacional foram selecionados de dez periódicos e quatro eventos brasileiros, conforme apresentado na Tabela 1. Além desses, a Revista de Administração de Empresas (RAE) também foi analisada, no entanto, nenhum artigo foi encontrado na busca. A maior concentração de artigos está no Encontro da ANPAD (EnANPAD), correspondente a 38,05% do total geral. Esse evento conta com onze grandes áreas de interesse, e, incluso na área “Estudos Organizacionais” encontra-se o tema 08: Simbolismos, Culturas e Identidades em Organizações, propiciando a publicação em cultura organizacional. Outro evento que exhibe grande quantidade de publicações (13 artigos) é o Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD (EnEO). O tema de interesse Simbolismos, Culturas e Identidades em Organizações também está presente nesse evento. Os demais periódicos e eventos apresentam média de 4,75 artigos publicados durante o período 2006-2015 com desvio padrão de 2.

Não existe uma tendência de aumento ou diminuição do número de artigos publicados anualmente no período investigado. Nota-se, no entanto, que a produção nos quatro eventos da Anpad é maior (70 artigos) que as publicações em dez periódicos (43 artigos). Essa ocorrência pode ser resultado dos eventos da Anpad serem divididos em temas de interesse bastante relacionados com o domínio de cultura organizacional: Simbolismos, Culturas e Identidades em Organizações (Tema 08) no EnANPAD e no EnEO; Perspectivas Organizacionais e Sociológicas da Estratégia (Tema 10) no 3Es; Políticas, Modelos e Práticas de/em Gestão de Pessoas (Tema 07), Conhecimento e Aprendizagem (Tema 08) e Gestão de Pessoas, Relações de Trabalho e

Comportamento Organizacional (Tema 10) no EnGPR (www.anpad.org.br/).

Outra característica dessa produção científica é que a maioria dos trabalhos foi desenvolvida por dois ou três pesquisadores, representando 75,22% do total de publicações. Dos 113 artigos publicados entre o período 2006-2015, 17 são de um único autor, 47 e 38 são de dois e três autores, respectivamente, oito foram escritos por quatro autores, e apenas três são de autoria de cinco indivíduos.

Tabela 1: Produção científica em cultura organizacional nos principais periódicos e eventos brasileiros

Periódico/Evento	Qualis	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total	Frequência
BAR	A2	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	3	2,65%
Cadernos EBAPE BR	A2	1	0	0	0	0	1	1	0	2	0	5	4,42%
O&S	A2	1	0	0	0	1	0	0	0	1	3	2,65%	
RAC	A2	2	1	0	1	1	0	0	0	1	0	6	5,31%
RAP	A2	1	0	1	0	0	3	1	0	0	1	7	6,19%
RAUSP	A2	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	4	3,54%
BBR	B1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	4	3,54%
RAM	B1	0	0	0	0	3	1	1	0	0	1	6	5,31%
REAd	B1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	3	2,65%
TRANSFORMAÇÃO	B1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1,77%
3Es		0	0	0	0	0	1	0	1	0	3	5	4,42%
EnANPAD		3	11	5	3	3	5	3	2	4	4	43	38,05%
EnEO		2	0	4	0	2	0	2	0	3	0	13	11,50%
EnGPR		0	2	0	2	0	0	0	1	0	4	9	7,96%
Total							14	10	5	13	16	113	100%

Fonte: Das autoras (2016).

A seguir, são apresentadas as características gerais dos grupos de pesquisa em cultura organizacional cadastrados no DGP e posteriormente os pesquisadores de tais grupos são relacionados com os autores de artigos publicados na última década.

4.2 Panorama geral dos grupos de pesquisa em cultura organizacional

Como apresentado na Tabela 2, os grupos de cultura organizacional na área de administração registrados no Diretório de Grupos de Pesquisa (DGP) no CNPq enquadrados na grande área de ciências sociais aplicadas, representam mais da metade (52,29%) do total dos grupos na busca com o termo “cultura organizacional”.

Tabela 2: Grupos de pesquisa em cultura organizacional listados no DGP com os termos de busca “cultura organizacional” e “simbolismo”

Área predominante	Nº de grupos	Frequência
Administração	57	52,29%
Comunicação	12	11,01%
Psicologia	12	11,01%
Educação	7	6,42%
Engenharia de Produção	5	4,59%
Ciência da Informação	3	2,75%
Economia	3	2,75%
Desenho Industrial	1	0,92%
Enfermagem	1	0,92%
Engenharia Civil	1	0,92%
Engenharia de Materiais e Metalúrgica	1	0,92%
Medicina	1	0,92%
Planejamento Urbano e Regional	1	0,92%
Química	1	0,92%
Saúde Coletiva	1	0,92%
Sociologia	1	0,92%
Turismo	1	0,92%
Total	109	100%

Fonte: Das autoras (2016).

No que diz respeito aos grupos registrados no DGP que estudam o tema cultura organizacional na área de administração, esses representam cerca de 20% do total na busca relacionada com o termo “simbolismo”, conforme exposto na Tabela 3. Ainda nessa busca, destaca-se a área de Antropologia, representando 37,50% do total de grupos e as demais áreas não ultrapassaram 6,25% como Sociologia e Teologia.

Tabela 3: Grupos de pesquisa em cultura organizacional listados no DGP com o termo de busca “simbolismo”

Área predominante	Nº de grupos	Frequência
Administração	13	20,31%
Antropologia	24	37,50%
Arqueologia	1	1,56%
Artes	3	4,69%
Ciência da Computação	2	3,13%
Desenho Industrial	1	1,56%
Direito	2	3,13%
Economia Doméstica	1	1,56%
Filosofia	1	1,56%
Geografia	3	4,69%
Letras	2	3,13%
Linguística	1	1,56%
Psicologia	2	3,13%
Sociologia	4	6,25%
Teologia	4	6,25%
Total	64	100%

Fonte: Das autoras (2016).

Dentre os 70 grupos na área de administração (57 oriundos da busca pelo termo “cultura organizacional” e 13 pelo termo “simbolismo”), 27 foram considerados como relevantes para essa pesquisa. A seleção foi feita a partir da análise dos nomes dos grupos,

repercussões, linhas de pesquisa e palavras-chave da linha de pesquisa, de forma que, os grupos que não eram relacionados com o tema “cultura organizacional” foram desconsiderados.

Na Tabela 4 estão algumas características dos grupos selecionados. Os grupos foram nomeados de acordo com a instituição de ensino a fim de facilitar a relação com os autores dos artigos apresentada posteriormente. A média total de membros é de 21,11,

com desvio padrão de 12,63, o que significa que há grupos com muitos membros, como por exemplo, os da IMED, UFMG e UNINOVE com 45, 39 e 37 respectivamente, assim como outros possuem poucos integrantes como UFRRJ e FGV 02 com 4 e 7, respectivamente. É observado um pequeno número de técnicos entre os participantes dos grupos. Somente seis grupos contêm técnicos e a quantidade máxima foi de três colaboradores.

Tabela 4: Características dos grupos de pesquisa em cultura organizacional na área de Administração

Grupo de Pesquisa	Líder (es)	Nº pesquisadores	Nº estudantes	Nº técnicos	Formação	UF	Região
UFT	WILL, J. M. S.	13	5	3	2006	TO	N
UnP 01	GUIMARÃES, L. G. A.; BRITO, L. M. P.	10	3	0	2015	RN	NE
UEPB	DUARTE, A. M. P.	12	9	0	1995	PB	NE
UnP 02	VEIGA NETO, A. R.	10	45	0	2013	RN	NE
UFPE	PAIVA JÚNIOR, F. G.; BARROSO, H. C. M. P.	6	11	0	2015	PE	NE
UFPR 01	TAKAHASHI, A. R. W.	7	18	0	2010	PR	S
IMED	MACKE, J.; PAULI, J.	15	30	0	2012	RS	S
FEEVALE	SCHREIBER, D.	8	26	0	2010	RS	S
UFRGS	OLIVEIRA, S. R.; PICCINI, V. C.	12	14	0	1994	RS	S
FURB	MACHADO, D. D. N. P.; GOMES, G.	8	10	0	2006	SC	S
UFU 02	MEDEIROS, C. R. O.	2	6	0	2009	MG	SE
IFES	DALMONECH, L. F.	13	4	0	2015	ES	SE
UFES	SILVA, A. R. L.; FANTINEL, L. D.	7	5	0	2011	ES	SE
FUMEC	PARDINI, D. J.	7	0	1	2004	MG	SE
UFU 01	OLIVEIRA, M. F.	8	3	0	2008	MG	SE
UFMG	CARRIEIRI, A. P.;	26	12	1	1991	MG	SE
FNH	MELO, M. C. O. L.	16	17	0	1991	MG	SE
UFRJ 01	BRUNO-FARIA, M. F.	8	5	0	2013	RJ	SE
UFRRJ	SOUZA, G. C.	2	2	0	2004	RJ	SE
FGV 02	FONSECA, R.	6	1	0	2014	RJ	SE
UFRJ 02	BRUNO-FARIA, M. F.; SOARES, V. B.	8	7	1	2015	RJ	SE
FGV 01	MALIK, A. M.; ESCRIVÃO JUNIOR, A.	16	8	2	2000	SP	SE
PUC/SP	SIQUEIRA, J. O.; SANTOS, N. M. B. F.	8	5	0	2008	SP	SE
MACKENZIE 01	HANASHIRO, D. M. M.	10	6	0	2002	SP	SE
UNINOVE	NOVARETTI, N. C. Z.; BITTAR, O. J. N. V.	8	28	1	2013	SP	SE
Uni-FACEF	CAMPANHOL, E. M.; SMITH, M. S. J.	6	3	0	1998	SP	SE
MACKENZIE 02	TEIXEIRA, M. L. M.; DOMENICO, S. M. R.	16	10	0	2002	SP	SE

Fonte: Das autoras (2016).

Os grupos selecionados são relativamente “maduros” quando se considera o ano de formação. Desses, dez foram criados nos últimos cinco anos. Os demais possuem idade de formação maior e entre eles treze são atuantes no mínimo há dez anos.

Dos 27 grupos apresentados na Tabela 4, 17 (62,96%) estão localizados no Sudeste. Entre esses, seis estão no estado de São Paulo, cinco em Minas Gerais, outros quatro no Rio de Janeiro e dois no Espírito Santo. Os demais grupos encontram-se na região Sul (5 grupos), na região Nordeste (4 grupos) e na região Norte (1 grupo). Nota-se que não foi identificado nenhum grupo na região Centro-Oeste. A ausência de grupos na região Centro-Oeste e a baixa quantidade na Região Norte podem estar relacionadas ao fato

de que o número de cursos de pós-graduação nessas duas regiões é consideravelmente menor quando comparado com as outras regiões do Brasil, conforme apresentado na Tabela 5.

Tabela 5: Total de cursos de pós-graduação por região no Brasil

Região	Mestrado Acadêmico	Doutorado	Mestrado Profissional	Total
Centro-Oeste	289	161	47	497
Nordeste	709	336	135	1180
Norte	183	81	45	309
Sudeste	1498	1147	366	3011
Sul	740	460	149	1349
Total	3419	2185	742	6346

Fonte: Adaptado de Plataforma Sucupira (2016).

O baixo número de cursos de pós-graduação nas regiões Centro-Oeste e Norte, quando comparado

às demais regiões, implica, como consequência, em menos cursos na área de Ciências Sociais Aplicadas/ Administração, resultando, portanto, na escassez de grupos de pesquisa, em especial aqueles relacionados ao tema cultura organizacional.

4.3 Relação entre os grupos de pesquisa e a produção científica

Até então foram analisados a produção científica sobre cultura organizacional desenvolvida na última década e os grupos de pesquisa cadastrados no DGP. Nesse tópico, busca-se alcançar o propósito da pesquisa, isto é, mapear a produção científica sobre cultura organizacional desenvolvida na última década pelos membros dos grupos de pesquisa nos principais periódicos e eventos brasileiros de Administração, e compreender as relações entre estes grupos e seus pesquisadores.

O resultado do cruzamento dos dados referente aos autores das produções científicas da última década e os pesquisadores dos grupos de pesquisa em cultura organizacional é exposto no sociograma apresentado na Figura 2. Estão inseridos no sociograma todos aqueles que fazem parte de algum grupo de pesquisa e que são autores ou coautores de trabalhos com o tema “cultura organizacional” na última década. Além dos pesquisadores dos grupos (o nome do grupo encontra-se logo após o nome do autor), também foram inseridos aqueles que apesar de não serem membros de

nenhum grupo, são autores ou coautores juntamente com membros de algum grupo.

Em geral, as relações representadas no sociograma (Figura 2) são pequenas em razão de grande parte dos trabalhos terem sido desenvolvidos por poucos autores. As relações são, portanto, pouco densas. Densidade é a porcentagem de possíveis relações entre atores em uma rede que são de fato constatadas. A tendência é que quanto maior a rede, menor a densidade visto que o número de possíveis relações aumenta geometricamente com o número de nós (SCOTT; DAVIS, 2007). O cálculo da densidade é feito a partir da Fórmula 1 (ALEJANDRO; NORMAN, 2005):

$$D = (RE \div RP) \times 100 \quad (1)$$

Onde:

RE: relações existentes

RP: relações possíveis (Fórmula 2)

$$RP = NTN \times (NTN - 1) \quad (2)$$

Onde:

NTN: número total de nós

Nesse caso, em relação aos Grupos de Pesquisa e autores em Cultura Organizacional, o número total de nós é 154, logo, as relações possíveis são 23.562, e a densidade é 0,63%. O baixo índice de densidade revela que praticamente não existe elo entre os autores. Além disso, inexistente força na rede, o que significa que os autores não possuem contato suficiente para que se efetue poder na rede (CAPOBIANGO *et al.*, 2011).

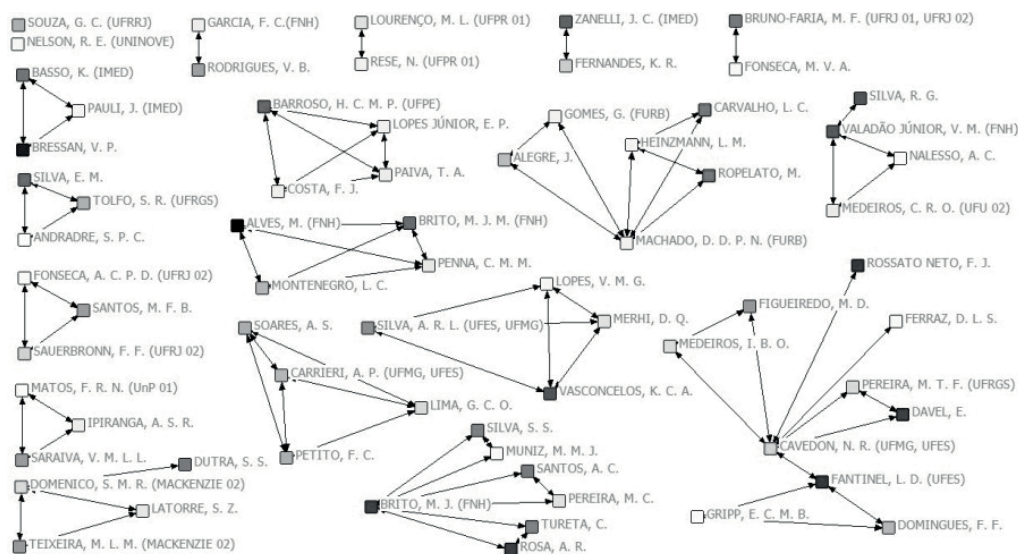


Figura 3: Rede de membros de grupos de pesquisa que também são autores de artigos em cultura organizacional no período 2006-2015
Fonte: Das autoras (2016). cultura organizacional no período 2006-2015

Quanto aos laços formados na rede, destaca-se que a maioria deles abrange indivíduos do mesmo grupo de pesquisa, ou um indivíduo membro de um grupo, e os demais não pertencentes. É o caso, por exemplo, da rede formada por Basso, Pauli e Bressan. O artigo do trio foi publicado no Cadernos EBAPE.BR no ano de 2014. Basso é pesquisadora e Pauli é líder do grupo de pesquisa “Estudos Organizacionais Contemporâneos”, da Faculdade Meridional, referido aqui como IMED. O mesmo ocorre com Domênico, Teixeira e Latorre. Os dois primeiros são líderes do grupo Valores, Dignidade e Gestão da Universidade Presbiteriana Mackenzie (Mackenzie 02) e o trabalho do grupo foi publicado no EnANPAD em 2006. Outros exemplos dessa situação podem ser observados no sociograma da Figura 2.

Apesar de a maioria das publicações terem essa característica de autores membros do mesmo grupo, são encontradas algumas exceções. É o caso da pesquisadora/autora Cavedon. Membro dos grupos “Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade” e “Grupo de Estudos em Simbolismos e Práticas Cotidianas em Organizações”, da UFMG e UFES, respectivamente, Cavedon, dentre os autores em questão, é a que possui o maior número de trabalhos publicados (8 artigos) e de laços em sua rede (total de 7). Juntamente com Pereira, membro da UFRGS, Fantineli, da UFES e outros autores não membros de grupos de pesquisa, Cavedon publicou trabalhos nos periódicos O&S e RAM, e nos eventos EnANPAD e EnEO.

Outro autor e pesquisador com um grande número de laços, quando comparado às demais redes, é Brito (referenciado como BRITO, M. J. no sociograma), membro do “Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão” da Faculdade Novos Horizontes (FNH). Em parceria com outros seis autores não participantes de nenhum grupo de pesquisa, Brito é responsável pela publicação de três artigos nos periódicos BAR e Cadernos EBAPE.BR e no evento EnEO, nos anos 2010, 2006 e 2006, respectivamente.

Dos 27 grupos de pesquisa considerados relacionados ao tema cultura organizacional, 17 tem pelo menos um pesquisador autor de trabalho publicado em periódico ou evento na última década. Esse número parece significativo, visto que representa aproximadamente 63% dos grupos. No entanto, dos 272 autores de pesquisa científica da última década, somente 28

deles são pesquisadores membros de grupo de pesquisa (relacionados à cultura organizacional), resultado que representa 10% do total de indivíduos que têm trabalhado com cultura organizacional. Desses 28, 10 são líderes de pelo menos um grupo de pesquisa. Em relação aos 268 pesquisadores de grupos de pesquisa, 10% também é o índice que equivale aos que são concomitantemente pesquisadores e autores nos últimos anos.

Os 28 indivíduos participantes dos 17 grupos de pesquisa, publicaram, na última década, 36 artigos, sendo 14 no EnANPAD, 5 no EnEO, 4 no Cadernos EBAPE.BR, 2 na RAP, 2 na RAM, 2 na RAC, 2 na BBR, 1 na REAd, 1 na O&S, 1 na BAR, 1 na RAUSP e 1 no EnGPR. Dessa forma, os autores/pesquisadores não publicaram apenas no periódico TransInformação e no evento 3Es. Tais publicações não seguem uma tendência de aumento ou diminuição com o passar dos anos, conforme ilustra a Figura 3.

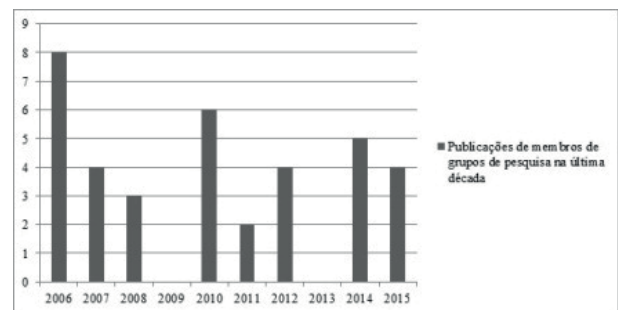


Figura 4: Publicações de membros de grupos de pesquisa na última década

Fonte: Das autoras (2016).

Em 2006, ano em que havia 12 grupos de pesquisa sobre cultura organizacional, oito trabalhos nessa área foram publicados nos periódicos Cadernos EBAPE.BR, O&S e RAC, e nos eventos EnEO e EnANPAD. Em 2007 o número de grupos se manteve o mesmo e o número de publicações caiu pela metade. A partir de então houve uma inconstância nas produções. Destaque para os anos de 2009 e 2013 que apesar de ter 15 e 22 grupos de pesquisa consolidados respectivamente, não houve nenhuma publicação pelos seus membros. Dessa forma, ao comparar as Figuras 1 e 3 é possível concluir que o aumento no número de grupos de pesquisa não está relacionado com o número de publicações dos pesquisadores sobre o tema “cultura organizacional”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A quantidade de grupos de pesquisa relacionados com o tema cultura organizacional tem crescido ao longo dos anos, sendo que os dois grupos com formação mais antiga foram registrados no DGP em 1991. Em 2016, existem 27 grupos que trabalham com o tema, no entanto, percebe-se que o número de artigos publicados sobre cultura organizacional nos principais periódicos e eventos brasileiros da última década não está relacionado com o aumento do número de grupos de pesquisa ao longo dos anos. Esse fato pode ser confirmado ao se verificar, por exemplo, que nos anos 2009 e 2013 nenhum dos pesquisadores dos grupos teve produção científica no tema.

O objetivo desse trabalho foi mapear a produção científica sobre cultura organizacional desenvolvida na última década pelos membros dos grupos de pesquisa nos principais periódicos e eventos brasileiros de Administração, e compreender as relações entre estes grupos e seus pesquisadores. O resultado do levantamento revelou 43 artigos publicados nos periódicos e 70 veiculados nos Eventos da Anpad. O total de grupos de pesquisa considerados totalizou 27, localizados nas regiões Sudeste, Sul, Norte e Nordeste, com média de 21 membros cada e os anos de formação entre 1991 e 2015.

A comparação entre os autores dos artigos e os pesquisadores dos grupos de pesquisa mostrou que dos 27 grupos de pesquisa, 17 tem pelo menos um pesquisador autor de trabalho publicado em periódico ou evento na última década. Um total de 28 indivíduos (dos 268 pesquisadores e 273 autores de trabalhos), membros e líderes de grupo, foram responsáveis pela autoria ou coautoria de 36 artigos publicados na última década. Apesar de o número de grupos de pesquisa parecer significativo, a quantidade de pesquisadores representa apenas 10% do montante dessa categoria.

Diante dos laços representados pelo sociograma (Figura 2), nota-se que muitos pesquisadores unem-se com indivíduos que não são membros de grupo de pesquisa a fim de desenvolver trabalhos científicos. Também foi notória a característica presente em algumas publicações de os pesquisadores serem parceiros de autoria de outros indivíduos pertencentes ao seu próprio grupo de pesquisa. Apesar desse aspecto, autores como Valadão Júnior (FNH), Medeiros (UFU 02),

Cavedon (UFMG, UFES) e Pereira (UFRGS) são exemplos de união formada entre grupos distintos.

Algumas limitações do trabalho, no entanto, podem, de certa forma, justificar a razão pela qual poucos pesquisadores de grupos de pesquisa são responsáveis por produção científica brasileira em cultura organizacional na última década. O primeiro fato está relacionado com a possibilidade de que o Diretório de Grupos de Pesquisa esteja desatualizado e, portanto, tenha exibido grupos e membros que não estejam mais ativos, ou não contenha a identificação de todos os pesquisadores. O segundo fator diz respeito aos periódicos e eventos selecionados para análise. Pode ser que os pesquisadores estejam publicando em periódicos internacionais, periódicos com qualificação Capes inferior ou até mesmo sem qualificação. O terceiro motivo pode estar ligado ao fato de os grupos possuírem outras linhas de pesquisa além daquelas relacionadas à cultura organizacional, sendo assim, os pesquisadores podem ter voltado suas produções científicas a outros temas que não “cultura organizacional”, mas que também são pertinentes ao grupo. Uma quarta possibilidade pode ser a entrada de pesquisadores novos nos grupos de pesquisa, que ainda estejam consolidando seus trabalhos.

Se pesquisas futuras indicarem que nenhuma das quatro possibilidades citadas anteriormente for verdadeira, a quantidade de produção científica por membros de grupos de pesquisa indica que tais grupos não estão cumprindo seus objetivos, que inclui produzir e disseminar/ facilitar o intercâmbio de informações e conhecimento. Uma maneira de reverter essa situação é a criação de redes de relacionamento entre os pesquisadores, seja na mesma universidade (quando em grupos de pesquisa diferentes) ou universidades distintas. Entre as vantagens de uma rede definidas por Powell (1990), quando relacionadas com a academia tem-se: a cooperação entre dois ou mais autores pode durar mais que o período de produção de um artigo e manter-se em trabalhos futuros; a aprendizagem e a transmissão de conhecimento e informação são estimuladas, contribuindo para que ideias transformem-se em ação mais eficientemente; e por último, o conhecimento – ativo intangível – pode ser mais bem utilizado na existência de redes.

Como perspectiva para estudos posteriores sugere-se uma ampliação da base de dados referentes

aos estudos relacionados à cultura organizacional, incluindo periódicos brasileiros com diferentes classificações da CAPES, além de periódicos internacionais. Outra opção é buscar o Currículo Lattes de cada um dos pesquisadores dos grupos e avaliar as produções sobre cultura organizacional, bem como os periódicos e eventos em que esses trabalhos foram publicados/apresentados.

REFERÊNCIAS

- ALEJANDRO, V. A. O.; NORMAN, A. G. **Manual introdutório à análise de redes sociais: medidas de centralidade**. Mexico: Universidad Autonoma Del Estado de México. 2005. Disponível em: < http://www2.unicentro.br/lmqqa/files/2016/05/Manualintrodutorio_ex_ucinet.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2016.
- ANDRADE, L. F. S.; MACEDO, A. S.; OLIVEIRA, M. L. S. A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 6, p. 48-75, 2014.
- Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – ANPAD. **Eventos**. Disponível em: < <http://www.anpad.org.br/>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- BARRETO, L. M. T. S.; KISHORE, A.; REIS, G. G.; BAPTISTA, L. L.; MEDEIROS, C. A. F. Cultura organizacional e liderança: uma relação possível? **Revista de Administração**, v. 48, n. 1, p. 34-52, 2013.
- BERTERO, C. O.; ALCADIPANI, R.; CABRAL, S.; FARIA, S.; ROSSONI, L. Os desafios da produção de conhecimento em Administração no Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 1, Opinião 1, Rio de Janeiro, p. 181-196, 2013.
- BRASILEIRO, F. S. ; VIEIRA, F. A. A.; HELAL, D. H. Ritos de passagem e conhecimento: uma relação de cunho simbólico e cognitivo nas organizações. **TransInformação**, Campinas, v. 27, n. 2, p. 179-188, 2015.
- BRUNO-FARIA, M. DE F.; FONSECA, M. V. DE A. Cultura de Inovação: Conceitos e Modelos Teóricos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 4, p. 372-396, 2014.
- CAPOBIANGO, R. P.; SILVEIRA, S. F. R.; ZERBATO, C.; MENDES, A. C. A. Análise das redes de cooperação científica através do estudo das coautorias dos artigos publicados em eventos da Anpad sobre avaliação de políticas públicas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 6, p. 1869-90, 2011.
- CAVALCANTI, M. F. R.; DUARTE, M. F. Cultura Organizacional e Poder: a Possibilidade de Utilização da Noção de Poder Foucaultiana na Análise da Cultura Organizacional. **VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**. Mai. 2012.
- CARRIERI, A. P.; CAVEDON, N. R.; SILVA, A. R. L. **Cultura nas organizações: uma abordagem contemporânea**. Ed. Juruá, 2008.
- Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil. **Objetivo**. Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br/web/dgp>>. Acesso em: 28 jun. 2016.
- Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil. **O que é**. Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br/web/dgp>>. Acesso em: 28 jun. 2016.
- FERRAZ, D. L. S. Processos decisórios e aspectos simbólicos: um estudo das culturas organizacionais da Feira do Livro de Porto Alegre. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 18, n. 56, p. 77-98, 2011.
- FLEURY, M. T. L. Organizational culture and the renewal of competences. **BAR. Brazilian Administration Review**, v. 6, n. 1, p. 1-14, 2009.
- FLEURY, M. T. L.; FISHER, R. M. **Cultura e poder nas organizações**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- FREITAS, M. E. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?** Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.
- FREITAS, M. E. **Cultura organizacional: evolução e crítica**. Ed. Cengage Learning. 2007.
- GIORGI, S.; LOCKWOOD, C.; GLYNN, M. A. The Many Faces of Culture: Making Sense of 30 Years of Research on Culture in Organization Studies. **The Academy of Management Annals**, v. 9, n. 1, p. 1-54, 2015.
- GUEDES, T. A.; ACORSI, C. L.; MARTINS, A. B. T.; JANEIRO, V. Projeto de Ensino - **Aprender fazendo estatística**. Disponível em: <http://www.uspleste.usp.br/rvicente/Estatistica_Descritiva.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2016.



HOFSTEDE, G. The interaction between national and organizational value systems. **Journal of Management Studies**, v. 22, n. 4, p. 347-357, 1985.

KICH, J. I. F.; PEREIRA, M. F. A influência da liderança, cultura, estrutura e comunicação organizacional no processo de implantação do planejamento estratégico. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1045-1065, 2011.

MACHADO, A. M. N.; ALVES, V. Caminhos ou (des) caminhos da pós-graduação stricto sensu em Educação no Brasil. **Anais da Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação**, 2005.

MAUÉS, M. S. **A TEMÁTICA GÊNERO NAS PRODUÇÕES PROVENIENTES DOS GRUPOS DE PESQUISA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ**. 2007. 171 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2007. Disponível em: <http://www.ppped.com.br/bv/arquivos/File/dissertacoes2005/dissertacao_Marilene_Maues.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2015.

PETTIGREW, A.M. On Studying Organizational Cultures. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, p. 570-581, 1979.

Plataforma Sucupira. **Dados Quantitativos de Programas Recomendados e Reconhecidos**. Disponível em: <<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoRegiao.jsf;jsessionid=MvjoldSziTp3R3ka-k5VRsCc.sucupira-204>>. Acesso em: 03 jul. 2016.

PEREIRA, M. C.; SANTOS, A. C.; BRITO, M. J.. Tecnologia da informação, cultura e poder na Polícia Militar: uma análise interpretativa. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 01-18, 2006.

POWELL, W. W. Neither market nor hierarchy: network forms of organization. **Research in Organizational Behavior**, vol. 12, p. 295-336, 1990.

QUEIROZ, G. C.; LIMA, T. C. B.; FERRAZ, S. B. Cultura de Aprendizagem e Privatização. Estudo de Caso na Transnordestina. **XXXVI Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro. Set. 2012.

REIS, A. Gestão Intercultural e a Teoria Cultural de Hofstede: Revisão Teórica e Diálogo com as Estratégias de Negócio entre o Brasil e os Países Árabes. **IX EnEO**. Belo Horizonte. Mai. 2016.

REIS, G. G.; AZEVEDO, M. C. Relações entre autenticidade e cultura organizacional: o agir autêntico no ambiente organizacional. **RAM, REV. ADM. MACKENZIE**, v. 16, n. 6, p. 48-70, 2015.

SCHEIN, E.H. Defining Organizational Culture. In: SHAFRITZ, J.M.; OTT, J.S.; JANG, Y.S. (Eds). **Classics of Organization Theory**. London: Thomson, p. 430-441, 1993.

SCHIRATO, M. A. R. **O Feitiço das Organizações: Sistemas Imaginários**. São Paulo: Atlas. 2000.

SCOTT, R. W.; DAVIS, G. F. **Organizations and Organizing: Rational, Natural and Open Systems Perspectives**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2007. (*Capítulo 11: Networks in and Around Organizations*). p. 278-309.

SEGNINI, L.R.P. Sobre a identidade do poder nas relações de trabalho. In: In:FLEURY; M.T.L; FISHER, R. M. **Cultura e poder nas organizações**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, N.; ZANELLI, J. C. **Cultura organizacional**. In: Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. (orgs.) Artmed, v. 2, p.407-442, 2004.

SMIRCICH, L. Concepts of Culture and Organizational Analysis. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, n. 3, p. 339-359, 1983.

SOBRAL, F. J. B.A.; MANSUR, J. A. Produção científica brasileira em comportamento organizacional no período 2000-2010. **RAE**. São Paulo, v. 53, n. 1. p. 21-34, 2013.

WEBER, K.; DACIN, M. T. The cultural construction of organizational life: Introduction to the special issue. **Organization Science**, v. 22, n.2, p. 287-298, 2011.