

Cultura Organizacional no Brasil: relação entre grupos de pesquisa e produção científica

NÁGILA GIOVANNA SILVA VILELA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)
nagilavilela@gmail.com

NATÁLIA RESE
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)
resenati@gmail.com

MARIANE LEMOS LOURENÇO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)
psimari@uol.com.br

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).

Problema de Pesquisa e Objetivo

O trabalho propõe-se a responder a seguinte questão: qual o impacto da produção científica sobre cultura organizacional dos grupos de pesquisa dessa temática no Brasil? Em razão da amplitude do tema “cultura organizacional” o objetivo é, portanto, analisar qual o impacto da produção científica sobre cultura organizacional dos grupos de pesquisa dessa mesma temática nos principais periódicos e eventos brasileiros.

Fundamentação Teórica

“A cultura é o sistema de significados publicamente e coletivamente aceitos atuando em um determinado grupo em um determinado momento” (PETTIGREW, 1979, p. 574). 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).

Metodologia

Foram escolhidos seis periódicos com Qualis/Capes A2, três periódicos com Qualis/Capes B1 e quatro eventos da ANPAD. A triagem dos artigos para análise nessas bases de dados foi feita utilizando a palavra-chave “cultura organizacional”, resultando na seleção de 63 artigos. Quanto aos grupos de pesquisa, esses foram analisados a partir do termo de busca “cultura organizacional” no Diretório de Grupos de Pesquisa (DGP), resultando em dezoito. Utilizou-se estatística descritiva e análise de redes.

Análise dos Resultados

Seis autores, entre membros e líderes dos grupos UFRJ 01, UFRJ 02 e UFPR publicaram quatro artigos. Desses, três são dos grupos da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Nota-se o realce dos grupos de pesquisa da UFRJ. Apesar de os grupos serem relativamente “novos” (os anos de criação foram 2013 e 2015 para UFRJ 01 e UFRJ 02, respectivamente), quatro dos quinze de seus pesquisadores foram autores de artigos sobre cultura organizacional nos últimos anos.

Conclusão

Se as limitações do trabalho não forem verdadeiras, o baixo impacto na produção científica indica que os grupos de pesquisa não estão cumprindo seus objetivos como grupo que nada mais é que 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.

Referências Bibliográficas

- FREITAS, Maria Ester. Nasce um campo de conhecimentos. In: FREITAS, Maria Ester. *Cultura organizacional: evolução e crítica*. Ed. Cengage Learning. 2007.
- PETTIGREW, A.M. On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, v. 24, 1979, p. 570-581.
- 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, 2004, p.407-442.

Cultura Organizacional no Brasil: relação entre grupos de pesquisa e produção científica

Resumo

O objetivo desse artigo é analisar o impacto da produção científica sobre cultura organizacional pelos membros dos grupos de pesquisa – que estudam essa temática e estão cadastrados no Diretório dos Grupos de Pesquisas no Brasil (DGP) – nos principais periódicos e eventos brasileiros de Administração. Foi feito um balanço da produção em Cultura Organizacional entre os anos 2011 e o primeiro semestre de 2016 publicada nos principais periódicos científicos: BAR, BBR, Cadernos EBAPE.BR, O&S, RAC, RAE, RAM, RAP, RAUSP e TRANSINFORMAÇÃO e nos eventos da ANPAD: 3ES, EnANPAD, EnEO e EnGPR. Também foram analisados e levantados os autores e coautores dos 37 artigos publicados nos periódicos e dos 26 veiculados na Anpad no período. Em seguida, os pesquisadores dos 18 grupos em cultura organizacional foram comparados com os produtores de pesquisa dos últimos cinco 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 que apenas três grupos de pesquisa possuem um ou dois (número máximo encontrado) pesquisadores como autores em quatro publicações no período de 2011-2016. No total, seis pesquisadores dos grupos foram identificados como autores ou coautores, quantidade baixa ao considerar o total de 136 autores e 150 pesquisadores. São destacadas algumas limitações do estudo que podem ter influenciado tal resultado, além de sugestões para reversão da situação e perspectivas para estudos futuros e investigações.

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

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, tradução livre) ressaltam que a cultura tem 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 os membros (WEBER; DACIN, 2011).

Um meio útil e poderoso 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” o objetivo desse trabalho é analisar qual o impacto da produção científica sobre cultura organizacional dos grupos de pesquisa dessa mesma temática nos principais periódicos e eventos brasileiros. Para atingir esse objetivo é necessário mapear todos os estudos que abordam tal conteúdo pelos autores brasileiros nos últimos anos, 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 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 os anos 2011 até o primeiro semestre de 2016.

Cerca de trinta e cinco anos após a consolidação dos estudos em cultura organizacional, agendas de pesquisa sobre o tema ainda vêm sendo criadas, 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 chave de diferentes áreas de pesquisa, como identidade, instituições e práticas (GIORGI; LOCKWOOD; GLYNN, 2015, tradução livre), que 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 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

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 Ouchi (1982), Deal e Kennedy (1982), Peters e Waterman Jr. (1982), Pascale e Athos (1981) 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 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, tradução livre).

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, tradução livre). Smircich (1983, tradução livre) 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.

Quando a cultura é vista como variável, pressupõe-se que ela pode afetar o desempenho organizacional. Essa abordagem é nomeada 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 Culturas nas Organizações (CARRIERI, 2008).

Segundo Hofstede (1985, tradução livre) 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 cuidam 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, tradução livre), 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, tradução livre).

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). 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. Nem mesmo o que é produzido na pós-graduação no campo da educação e nomeado de pesquisa, sempre é de fato pesquisa. 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 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 serem impedidas, 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).

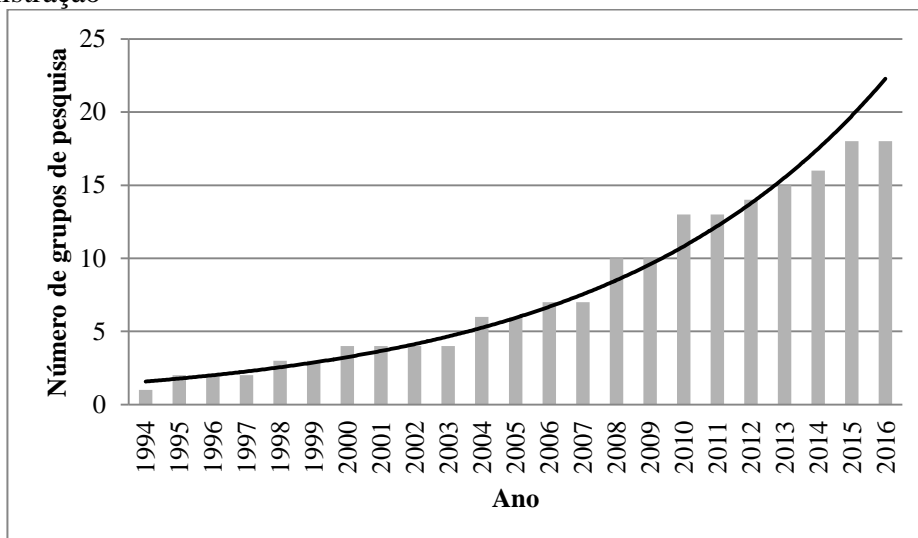
Preocupada com o reconhecimento dos pesquisadores e o aperfeiçoamento e evolução do sistema, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) incita os docentes e pesquisadores para a publicação (MACHADO; ALVES, 2005). Como resultado, Bertero et al (2013) apontam alguns desafios da produção de conhecimento em Administração o 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 a gana 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 ânsia por publicação parece estar relacionada com a preferência pelo excesso de publicação ao invés do desenvolvimento de estudos que contribuem 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 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 1994. 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).

Em 1994, o grupo de pesquisa denominado Grupo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho (GINEIT) foi criado na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Entre outras linhas de pesquisa, o GINEIT estuda Cultura e Identidade. Quanto à produção científica, incluem-se trabalhos de relevância nacional e internacional (congressos e missões na França, Canadá e Portugal). O grupo Gestão Empresarial da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), criado há 21 anos também se propõe a desenvolver pesquisas na área e publicar trabalhos científicos. O terceiro e último grupo de pesquisa criado antes dos anos 2000, é o Núcleo de Cultura e Ética Organizacional (NUCEO) do Centro Universitário Municipal de Franca (Uni-FACEF). O Núcleo dedica-se a de promover estudos, pesquisas e ações que englobem reflexões sobre cultura, filosofia, ética e responsabilidade social nas organizações (<http://lattes.cnpq.br/web/dgp>).

3. METODOLOGIA

O objetivo deste estudo foi analisar o impacto da produção científica sobre cultura organizacional dos grupos de pesquisa dessa mesma temática nos principais periódicos e eventos brasileiros

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, três 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 63 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 63 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. O termo de busca foi “cultura organizacional” e a consulta foi aplicada nos seguintes campos: nome do grupo, nome da linha de pesquisa e palavra-chave da linha de pesquisa. O total de registros foi de 81 grupos. Desse conjunto, foram analisados os grupos com área predominante em Ciências Sociais Aplicadas/ Administração, resultando em 43 grupos. Os outros 38 grupos das áreas de Ciência da informação, Comunicação, Economia, Educação, Engenharia de Produção, Medicina, Planejamento Urbano e Regional, Psicologia, Química, Saúde Coletiva, Sociologia e Turismo foram desconsiderados. Sete dias após a coleta dos dados dos grupos, foi feita a conferência dos mesmos e constatou-se que o grupo Pesquisas em Cultura e Inovação Organizacional e Inter-relacionamento da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB) havia se desvinculado do DGP, alterando o total dos grupos da área de Administração de 43 para 42.

Foram verificados os seguintes aspectos dos grupos: nome, ano de formação, instituição, pesquisadores, estudantes, técnicos e repercussões. Ainda que o termo de busca tenha sido “cultura organizacional”, o nome e as repercussões de alguns grupos não eram condizentes com o foco dessa pesquisa. 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. Ao final desse apuramento, foram considerados 18 grupos de pesquisa. O número de pesquisadores, estudantes e técnicos desses grupos somam 150, 146 e 4, 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.

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 à esse método foi disposta em tabelas. No que diz respeito à análise de redes, em primeiro lugar foi criado um sociograma dos autores e coautores que publicaram artigos com o tema cultura organizacional no período de 2011-2016. A finalidade do sociograma, produzido por Jacob Moreno em 1930, é ilustrar os atores e suas relações em um sistema (SCOTT; DAVIS, 2007, tradução livre). 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, tradução livre). Em um segundo momento foram analisadas as relações entre os grupos de pesquisa e as publicações em cada periódico/ evento. Os instrumentos utilizados para análise dos dados foram os *softwares* Excel (criação de planilhas), 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

4.1 Panorama geral da produção científica em cultura organizacional

Um total de 63 artigos que abordam o tema cultura organizacional foi selecionado de nove 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 28,57% 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 exibe grande quantidade de publicações (9 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 3,27 artigos publicados durante o período 2011-2016 com desvio padrão de 1,73.

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

Periódico/ Evento	Qualis	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total	Frequência
BAR	A2	1	0	0	0	0	0	1	1,59%
Cadernos EBAPE.BR	A2	1	1	0	2	0	1	5	7,94%
O&S	A2	1	0	0	0	1	0	2	3,17%
RAC	A2	0	0	0	1	0	0	1	1,59%
RAP	A2	3	1	0	0	2	0	6	9,52%
RAUSP	A2	0	1	1	1	0	0	3	4,76%
BBR	B1	0	0	0	2	1	0	3	4,76%
RAM	B1	1	1	0	0	1	0	3	4,76%
TRANSINFORMAÇÃO	B1	1	0	0	0	1	0	2	3,17%
3Es		1	0	1	0	3	0	5	7,94%
EnANPAD		5	3	2	4	4	0	18	28,57%
EnEO		0	2	0	3	0	4	9	14,29%
EnGPR		0	0	1	0	4	0	5	7,94%
Total		14	9	5	13	17	5	63	100%

Fonte: Das autoras (2016).

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 (37 artigos) que as publicações em nove periódicos (26 artigos). Essa ocorrência pode ser resultado dos eventos do 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/).

Outro fato em relação à produção científica em cultura organizacional é que a maioria das produções foi desenvolvida por dois ou três pesquisadores, representando 77,78% do total de publicações. A relação entre autores e coautores pode ser melhor observada no tópico seguinte, em que é apresentada a rede de autoria dos 63 artigos sobre cultura organizacional considerados nessa pesquisa com suporte na técnica do sociograma.

4.2 Análise de redes entre os autores de artigos com o tema cultura organizacional

A Figura 2 apresenta a rede de todos os autores e coautores que publicaram artigos nos eventos e periódicos selecionados para esse estudo no período 2011-2016. Os pontos coloridos simbolizam os autores e coautores (nome ao lado) e as setas indicam as relações entre os mesmos, isto é, a publicação conjunta de artigos. Os autores que desenvolveram trabalhos individualmente estão listados no canto superior esquerdo e totalizam oito.

Em geral, as relações representadas no sociograma (Figura 2) são pequenas em razão de grande parte dos trabalhos terem sido realizados 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, tradução livre). O cálculo da densidade é feito a partir da fórmula (ALEJANDRO; NORMAN, 2005):

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

Onde:

RE: relações existentes

RP: relações possíveis (fórmula abaixo)

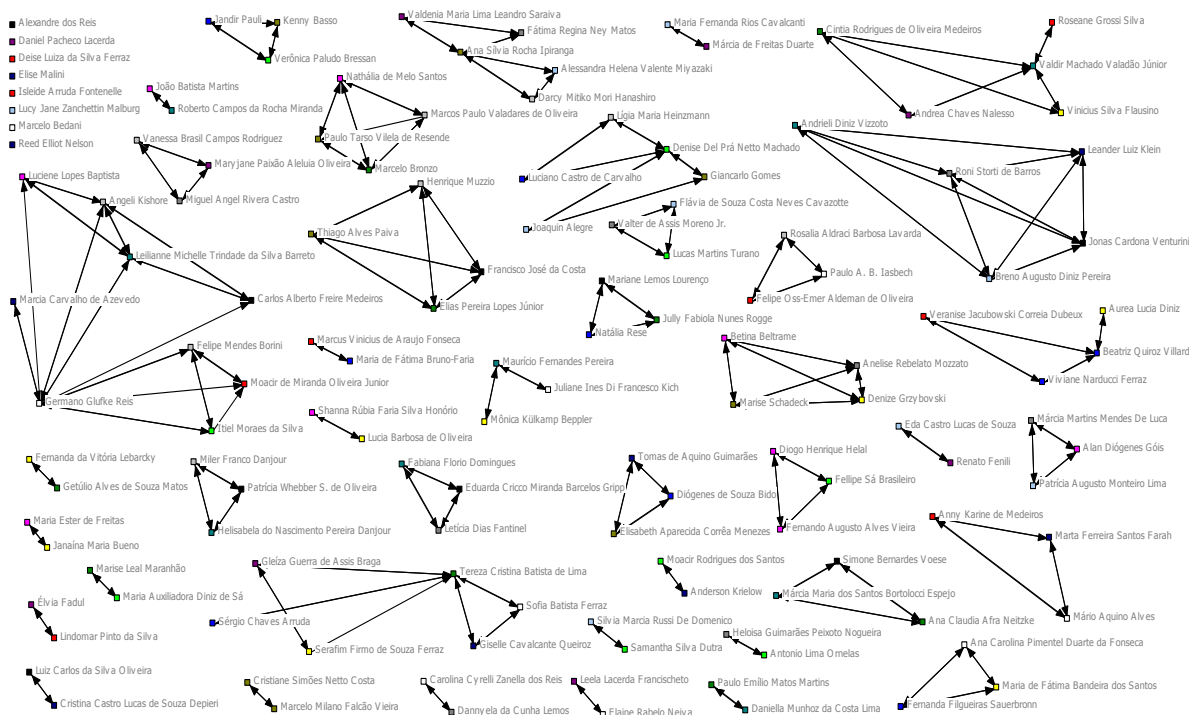
$$RP = NTN \times (NTN - 1)$$

Onde:

NTN: número total de nós

Nesse caso, o número total de nós é 136, logo, as relações possíveis são 18360, e a densidade é 0,74%. 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 2: Redes de autores sobre o tema cultura organizacional



Fonte: Das autoras (2016).

O maior número de laços observados foi oito e ocorreu com o autor Germano Glufke Reis. Apesar de o autor ter publicado três artigos, os trabalhos foram feitos com muitos outros indivíduos. Um deles – publicado em 2013 na RAUSP – foi produzido com outros quatro autores; o segundo – publicado em 2015 no EnGPR – contou com a autoria de mais três autores; e o terceiro – publicado em 2015 na RAM – foi realizado com a colaboração de uma parceria. Após a rede de Germano Glufke Reis, as maiores redes totalizaram cinco laços, e foram identificadas pelos seguintes autores: Betina Beltrame, Denise Del Prá Netto Machado, Denize Grzybovski, Marise Schadeck e Valdir Machado Valadão Júnior.

5.3 Panorama geral dos grupos de pesquisa em cultura organizacional

Como apresentado na Tabela 2, os grupos de cultura organizacional na área de administração, enquadrados na grande área de ciências sociais aplicadas, representam mais da metade (52,5%) do total dos grupos. As áreas de Comunicação e Psicologia contêm 10 grupos de pesquisa cada, correspondente a um quarto da soma geral.

Tabela 2: Grupos de pesquisa em cultura organizacional listados no DGP

Área predominante	Nº de grupos	Frequência
Administração	42	52,50%
Ciência da informação	3	3,75%
Comunicação	10	12,50%
Economia	2	2,50%
Educação	3	3,75%
Engenharia de Produção	4	5,00%
Medicina	1	1,25%
Planejamento urbano e regional	1	1,25%
Psicologia	10	12,50%
Química	1	1,25%
Saúde Coletiva	1	1,25%
Sociologia	1	1,25%
Turismo	1	1,25%
Total	80	100%

Fonte: Das autoras (2016).

Dos 42 grupos na área de administração, 18 foram considerados como relevantes para essa pesquisa. A seleção foi feita a partir da análise dos nomes dos grupos, repercussões e linhas de pesquisa. Na Tabela 3 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 17, com desvio padrão de 8, o que significa que há grupos com muito membros, como por exemplo os da USP, UFRGS e UCS com 27, 26 e 26 respectivamente, assim como outros possuem poucos integrantes como UFRRG e FGV 02, com 4 e 7, respectivamente. É observado um pequeno número de técnicos entre os participantes dos grupos. Somente dois grupos contêm técnicos e a quantidade máxima foi 2 (a mesma em ambos os grupos).

Tabela 3: Características dos grupos de pesquisa em cultura organizacional na área de administração

Grupo de Pesquisa	Nº pesquisadores	Nº estudantes	Nº técnicos	Formação	UF	Região
FEEVALE	8	7	0	2010	RS	S
FGV 01	15	8	2	2000	SP	SE
FGV 02	6	1	0	2014	RJ	SE
FUMEC	7	1	0	2004	MG	SE
PUC/SP	7	5	0	2008	SP	SE
PUC/RS	3	22	0	2008	RS	S
UCS	12	14	0	2006	RS	S
UEPB	12	9	0	1995	PB	NE
UFRGS	12	14	0	1994	RS	S
UFPE	5	9	0	2015	PE	NE
UFPR	7	18	0	2010	PR	S
UFRJ 01	7	5	0	2013	RJ	SE
UFRJ 02	8	4	0	2015	RJ	SE
UFRRJ	2	2	0	2004	RJ	SE
UFU	8	3	0	2008	MG	SE
UNA	5	14	2	2010	MG	SE
Uni-FACEF	6	3	0	1998	SP	SE
USP	20	7	0	2012	SP	SE

Fonte: Das autoras (2016).

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

Dos 18 grupos apresentados na Tabela 3, 11 (61,11%) estão localizados no Sudeste. Entre esses, quatro estão no estado de São Paulo, outros quatro no Rio de Janeiro e três em Minas Gerais. Os demais grupos encontram-se na região Sul (4 grupos) e na região Nordeste (2 grupos). Nota-se que não foi identificado nenhum grupo nas regiões Norte e Centro-Oeste. Essa ausência pode estar relacionada ao fato de que o número de programas e de cursos de pós-graduação nessas duas regiões é escasso quando comparado com as outras regiões do Brasil.

Os poucos programas e cursos de pós-graduação nas regiões Centro-Oeste e Norte (345 e 231, respectivamente para os programas e 497 e 309 cursos) conseqüentemente implicam em menos programas na área de Ciências Sociais Aplicadas/ Administração, resultando, portanto, na pouquidade ou inexistência (como nesse caso) de grupos de pesquisa, em especial aqueles relacionados ao tema cultura organizacional (dados da Plataforma Sucupira, 2016).

5.4 Relação entre os grupos de pesquisa e a produção científica

Quando os autores dos artigos publicados em eventos e periódicos são comparados com os pesquisadores dos grupos em cultura organizacional os resultados são surpreendentes: apenas três grupos possuem um ou dois (número máximo encontrado) pesquisadores como autores em quatro publicações no período de 2011-2016. A seguir são mostrados alguns

aspectos das pesquisas cujos autores são pesquisadores de grupos de pesquisa, assim como os objetivos/linhas de pesquisa do grupo que coincidem com a temática em questão.

O grupo identificado como UFPR, cujo nome real é Estratégia, Dinâmica e Comportamento em Organizações - Processos e Práticas foi criado em 2010 e conta com sete pesquisadores. Desses integrantes, duas foram autoras de um trabalho publicado em 2015 no EnANPAD. As pesquisadoras Mariane Lemos Lourenço e Natália Rese, juntamente com a estudante (também cadastrada no grupo de pesquisa) Jully Fabiola Nunes Rogge são autoras da pesquisa intitulada “A Cultura Organizacional como Lócus das Condições de Permanência dos Indivíduos em Organizações: Um Estudo Comparativo de Casos”.

O objetivo do trabalho foi compreender de que maneira a cultura organizacional, por intermédio da identificação individual pode estimular o desejo de permanecer em contextos organizacionais específicos. Temas como cultura organizacional, identificação e o desejo de permanecer na organização (contradição entre prazer e angústia) foram centrais na pesquisa. Fundamentado na perspectiva interpretativista, o estudo comparativo de casos foi realizado em duas empresas: a primeira era aparentemente mais informal e flexível e a segunda, formalizada e inflexível. A coleta de dados abrangeu aplicação de questionário estruturado com questões abertas, observação não participante e análise documental. Por último, ainda em relação à metodologia, os dados foram tratados por meio da análise de conteúdo (ROGGE; LOURENÇO; RESE, 2015).

Os resultados mostraram que a disposição de uma pessoa para permanecer em determinado contexto organizacional depende da identificação que essa mesma tem com os aspectos culturais do ambiente organizacional. A identificação, por sua vez, ocorre a partir das considerações pessoais de cada um e é fundamental para o desejo de permanência. Apesar de não haver nenhuma “receita” que as organizações possam seguir a fim de que os indivíduos se identifiquem com elas (visto que trata de questões subjetivas), o que está ao alcance das empresas é estender o foco do setor de gestão de pessoas sobre a dimensão humana, por exemplo, criando um clima de trabalho mais aprazível e produtivo (ROGGE; LOURENÇO; RESE, 2015).

Além da linha de pesquisa Cultura, Identidade, Mudança e Comportamento em Organizações (relevante para a classificação do grupo nesse trabalho) o grupo UFPR possui outras três: Aprendizagem organizacional, Capacidades, Conhecimento e Mudança; Estratégia como Prática Social, Comunicação e Linguagem; e Papéis, Subjetividade e Atividade dos Indivíduos nas Organizações ([www. http://lattes.cnpq.br/web/dgp](http://lattes.cnpq.br/web/dgp)).

O segundo grupo de pesquisa que contém entre seus pesquisadores um autor dos artigos selecionados é o UFRJ 01. O grupo Criatividade, Inovação e Cultura de Inovação, criado em 2013, ainda que tenha o foco em inovação também aborda questões sobre cultura organizacional. Exemplo disso é o artigo publicado pela pesquisadora Cristina Castro Lucas de Souza juntamente com Luiz Carlos da Silva Oliveira (não consta nos recursos humanos do grupo). “Manifestações Culturais e a Relação com o Desempenho Organizacional” foi publicado no ano de 2015 no EnANPAD e teve como objetivo explorar as diferentes relações entre cultura e desempenho organizacional e a forma como o desempenho é influenciado pela cultura. Para atingir esse objetivo foram tratadas as concepções de desempenho organizacional, relação entre cultura e desempenho organizacional, cultura e dimensões do desempenho financeiro, cultura e dimensões de desempenho de mercado e negócios e cultura e dimensões de desempenho de inovação. Ao final da pesquisa os autores concluíram que existem diferentes relações entre cultura e desempenho organizacional, “[...] o que caracteriza a área como multidisciplinar, multifacetada e complexa” (OLIVEIRA; DEPIERI, 2015, p. 10).

O grupo UFRJ 01 se propõe a produzir e disseminar conhecimento nas seguintes áreas de pesquisa: Comportamento pró-ativo, empreendedorismo e criatividade nas organizações;

Criatividade, Inovação e Cultura de Inovação; Processos criativos no contexto educacional; e Processos de inovação no contexto educativo ([www. http://lattes.cnpq.br/web/dgp](http://lattes.cnpq.br/web/dgp)).

O último grupo com pesquisadores que também são autores sobre cultura organizacional nos últimos anos é o UFRJ 02. Formado em 2015, o grupo Gestão Pública e Sociedade possui uma linha de pesquisa em Criatividade, inovação e cultura de inovação no setor público além de outras oito: Estratégia, Organizações e Políticas Públicas; Filosofia da Administração/Filosofia das Organizações; Gestão de Operações, Logística e Cadeias de Suprimentos e Meio Ambiente; Gestão de Pessoas no Setor Público; Governança Pública e Políticas Públicas Educacionais; Governança Social: novas formas de participação e controle social em políticas públicas; Processos de Organizar e (Des)organização de Espaços Sociais; Práticas e Modelos de Gestão em Organizações Públicas e Sociais. Assim como o grupo UFRJ 01, o UFRJ 02 desenvolve trabalhos sobre cultura organizacional apesar de uma das palavras chave ser “cultura de inovação”.

O artigo “Cultura Organizacional e Avanço do Management na Marinha do Brasil”, publicado em 2014 no Cadernos EBAPE.BR foi desenvolvido por três autoras (destaque para as duas últimas, pesquisadoras do UFRJ 02): Maria de Fátima Bandeira dos Santos, Ana Carolina Pimentel Duarte da Fonseca e Fernanda Filgueiras Sauerbronn. Com a finalidade de explorar como as características culturais do Centro Tecnológico do Corpo de Fuzileiros Navais (CTecCFN) – uma Organização Militar Prestadora de Serviços (OMPS) – são associadas ou distantes das características para adoção do método de custeio variável foi realizada uma pesquisa de campo. 16 entrevistas em profundidade foram realizadas com membros da OMPS, que, em seguida, foram tratadas por meio da análise de conteúdo em três fases: análise prévia, extração das informações e tratamento dos resultados (BARDIN, 2011 apud SANTOS; FONSECA; SAUERBRONN, 2014).

Os resultados sugerem que os valores propostos no modelo do *management* como profissionalismo e criatividade não estão alinhados com os valores disseminados pela cultura organizacional da OMPS como respeito à hierarquia e disciplina. Visto que respeito à hierarquia e disciplina criam obstáculos e às vezes até mesmo impedem a descentralização e o estabelecimento da cultura de apuração e cobrança de resultados, o método de controle por resultados em acordo com as premissas do *management* torna-se inviável às OMPS (SANTOS; FONSECA; SAUERBRONN, 2014).

A quarta publicação, disponibilizada na Revista de Administração Contemporânea (RAC) em 2014 é de autoria de Maria de Fátima Bruno de Faria e Marcus Vinicius de Araujo Fonseca. A pesquisadora é líder dos grupos de pesquisa UFRJ 01 e UFRJ 02. O estudo, com o título “Cultura de Inovação: Conceitos e Modelos Teóricos” é uma ampla revisão da literatura sobre cultura de inovação. A intenção era descrever os conceitos, as diferentes teorias que buscam compreender a ocorrência da cultura de inovação no contexto das organizações, além da relação entre cultura organizacional e inovação. 40 artigos fizeram parte do banco de dados para a pesquisa e os autores concluíram que esse tema é bastante complexo devido aos fatores que o determinam, no entanto, vem sendo estudado por estudiosos em várias partes do mundo (FARIA; FONSECA, 2014).

Com esse quarto e último artigo de autoria relacionada aos pesquisadores dos grupos de pesquisa nota-se o realce dos grupos de pesquisa da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Apesar de os grupos serem relativamente “novos” (os anos de criação foram 2013 e 2015 para UFRJ 01 e UFRJ 02, respectivamente), quatro dos quinze pesquisadores foram autores de artigos sobre cultura organizacional nos últimos anos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A quantidade de grupos de pesquisa relacionados com o tema cultura organizacional tem crescido ao longo dos anos, no entanto, não há uma tendência de aumento ou diminuição do número de artigos publicados anualmente no período de 2011 a 2016 nos principais periódicos e eventos de administração brasileiros (BAR, BBR, Cadernos EBAPE.BR, O&S, RAC, RAE, RAM, RAP, RAUSP e TRANSINFORMAÇÃO, 3ES, EnANPAD, EnEO e EnGPR).

O objetivo desse trabalho foi analisar o impacto da produção científica sobre cultura organizacional dos grupos de pesquisa que trabalham com essa mesma temática nos principais periódicos e eventos brasileiros. Os resultados do levantamento foram 37 artigos publicados nos periódicos e 26 veiculados na Anpad. O total de grupos de pesquisa considerados totalizou 18, localizados nas regiões Sudeste, Sul e Nordeste, com média de 17 membros cada e ano de formação entre 1994 e 2015.

A comparação entre os autores dos artigos e os pesquisadores dos grupos de pesquisa mostrou que apenas três grupos de pesquisa possuem um ou dois (número máximo encontrado) pesquisadores como autores em quatro publicações no período de 2011-2016. No total, seis pesquisadores apareceram como autores no intervalo estudado. Diante de 63 artigos com 135 autores e 18 grupos formados por 150 pesquisadores esse número parece ser excepcionalmente baixo.

Algumas limitações do trabalho, no entanto, podem de certa forma justificar a razão pela qual a produção científica dos grupos de pesquisa em cultura organizacional aparenta ser escassa. O primeiro fato está relacionado com a possibilidade de que o Diretório de Grupos de Pesquisa esteja desatualizado e, portanto, tenha exibido na busca grupos que não estão mais ativos. Por outro lado, foi percebida uma alteração nos grupos entre as datas 15/06/2016 e 22/06/2016, quando um grupo deixou de ser listado. 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 possuir outras linhas de pesquisa além daquelas relacionadas à cultura organizacional. Dessa forma, existe a alternativa de que os pesquisadores estejam com foco de publicação em outras linhas que não a de cultura organizacional.

Se nenhuma das três possibilidades acima for verdadeira, o baixo impacto na produção científica indica que os grupos de pesquisa não estão cumprindo seus objetivos como grupo que nada mais é que 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, tradução livre), 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, assim como aumento do período de análise. 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 BIBLIOGRÁFICAS

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, 2014, p. 48-75.

Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – ANPAD. **Eventos**. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

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, nº 1, Opinião 1, Rio de Janeiro, 2013, p. 181-196.

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, 2011, p. 1869-90.

CARRIERI, A. P. et al. **Cultura nas organizações: uma abordagem contemporânea**. Ed. Juruá, 2008, p.19-33.

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.

FARIA, M.F. B.; FONSECA, M. V. A. Cultura de Inovação: Conceitos e Modelos Teóricos. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 4, art. 1, 2014, p. 372-396.

FREITAS, Maria Ester. Nasce um campo de conhecimentos. In: FREITAS, Maria Ester. **Cultura organizacional: evolução e crítica**. Ed. Cengage Learning. 2007.

FREITAS, Maria Ester. Cultura organizacional e seus elementos. In: FREITAS, Maria Ester. **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, 2015, p. 1-54.

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, 1985. p. 347-357.

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.ppged.com.br/bv/arquivos/File/dissertacoes2005/dissertacao_Marilene_Mau.es.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2015.

OLIVEIRA, L. C. S.; DEPIERI, C. C. L. S. **Manifestações Culturais e a Relação com o Desempenho Organizacional**. In: XXXIX Encontro da ANPAD. *Anais...* ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. 2015, p. 1-16.

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

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=MvjoldSzlTp3R3ka-k5VRsCc.sucupira-204>>. Acesso em: 03 jul. 2016.

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

ROGGE, J. F. N.; LOURENÇO, M. L.; RESE, N. **A Cultura Organizacional como Locus das Condições de Permanência dos Indivíduos em Organizações: Um Estudo Comparativo de Casos**. In: XXXIX Encontro da ANPAD. *Anais...* ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. 2015, p. 1-16.

SANTOS, M. F. B.; FONSECA, A. C. P. D.; SAUERBRONN, F. F. Cultura Organizacional e Avanço do Management na Marinha do Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, nº 1, artigo 7, Rio de Janeiro, 2014, p. 131-162.

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

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.

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, 2004, p.407-442.

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

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

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