

Cultura organizacional nossa de cada dia, pero no mucho

GLAUCO RICARDO SIMÕES GOMES
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

Agradecimento à orgão de fomento:
À CAPES pelo apoio financeiro para a realização deste trabalho.

Cultura organizacional nossa de cada dia, pero no mucho

Introdução

A cultura organizacional vem ao longo dos anos recebendo atenção de teóricos e profissionais da administração como uma forma de compreender os padrões de comportamento dos atores organizacionais. De fato, a cultura mostra-se um campo fértil para a compreensão dos fenômenos organizacionais modernos, em que observam-se processos complexos como mudança organizacional, internacionalização e fusões e aquisições.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Uma vez que diferentes correntes debatem acerca da homogeneidade da percepção de cultura dentre os diversos atores organizacionais, o trabalho objetiva elicitar eventuais diferenças de percepção sobre dimensões de cultura organizacional. Para tanto, utiliza a noção de hierarquia (e seus respectivos níveis hierárquicos) para evidenciar tais diferenças de percepção cultural.

Fundamentação Teórica

O trabalho apoia-se nas correntes teóricas de cultura organizacional que a enxergam como algo socialmente construído e passível de diferenciações. Particularmente, utiliza-se o modelo de dimensões culturais de Hofstede (1983).

Metodologia

A abordagem é quantitativa e descritiva. Por meio de um survey aplicado junto a 201 pessoas, coletaram-se respostas acerca do nível hierárquico dos respondentes e suas percepções de cultura - ilustradas através das nove dimensões culturais de Hofstede. Posteriormente, a existência de diferenças de percepção foi testada por meio da Análise Multivariada de Variância (MANOVA) para cada uma das nove dimensões e os quatro níveis hierárquicos.

Análise dos Resultados

Foram observadas diferenças estatisticamente significativas na percepção de cinco das nove dimensões analisadas. Destaca-se a percepção diametralmente oposta para funções que ocupam extremos na cadeia hierárquica das empresas.

Conclusão

A abordagem se mostrou válida ao demonstrar a existência de diferenças na percepção das dimensões culturais em diferentes níveis hierárquicos, assim como trazer mais detalhamentos acerca destas diferenças.

Referências Bibliográficas

ALFIERO, S.; CANE, C.; DORONZO, R.; ESPOSITO, A. The effect of national cultural differences of board members on integrated reporting. *Corporate board*, v. 14, n. 1, p. 7 - 21, 2018. ALLAIRE, Y.; FIRSIROTU, M. Theories of organizational culture. *Organization Studies*, v. 5, n. 3, p. 193-226, July 1984. BARBOSA, L. N. H. Cultura administrativa: uma nova perspectiva das relações entre antropologia e administração. *Revista de Administração de Empresas, São Paulo*, v. 35, n. 4, p. 6-19, out./ dez. 1996.