

Administração Geral

Análise da produção científica sobre Comportamento, Clima e Cultura Organizacional publicada nos EnANPAD's do período de 2004 a 2008

Analysis of the scientific production on Behavior, Climate and Organizational Culture published in EnANPAD's in the period from 2004 to 2008

AUTORES

EVERALDO LEONEL DE OLIVEIRA

Universidade Regional de Blumenau
everaldoleonel@hotmail.com

GILSON JOBER FACHINI

Universidade Regional de Blumenau - FURB
gilson.fachini@terra.com.br

DENISE DEL PRÁ NETTO MACHADO

Furb - Universidade Regional de Blumenau
delpra@furb.br

Resumo

O entendimento do conceito de cultura, clima e comportamento organizacional permite que se compreenda a relação destes conceitos com o desempenho das organizações, tema que tem sido estudado com grande intensidade nos últimos anos. Este trabalho se propõe a identificar a produção científica brasileira sobre Comportamento Organizacional, Clima Organizacional e Cultura Organizacional. Para tanto apresenta uma análise dos artigos publicados nos anais do Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (EnANPAD), no período de 2004 a 2008. A metodologia adotada na pesquisa constitui-se de um estudo exploratório, com análise documental, aplicando a abordagem quantitativa, e utilizando também a bibliometria. Na análise dos 75 artigos selecionados, os resultados demonstram maior concentração das publicações nos anais do evento no ano de 2007 e 2008. Dentre as palavras-chave pesquisadas, houve predominância do termo Cultura Organizacional. Os trabalhos de natureza empírica respondem por 63% dos artigos e predominam em relação aos demais. As pesquisas qualitativas apresentaram predominância em 71% dos artigos analisados e prevaleceu pesquisas com mais de 2 autores participando da investigação.

Abstract

Understanding the concept of culture, climate, and organizational behavior allows to understand the relationship of these concepts with the performance of the organizations, an issue that has been studied with great intensity in recent years. This study aims to identify the brazilian scientific production on Organizational Behavior, Organizational Climate and Organizational Culture. For this presents an analysis of articles published in the annals of the Annual Meeting of the National Association of the Postgraduation Program in Administration (EnANPAD) in the period from 2004 to 2008. The adopted methodology is an exploratory

study, using techniques such as document analysis through a quantitative approach as well as bibliometrics. In the analysis of 75 selected articles, the results show higher concentration of publications in the history of the event in 2007 and 2008. Among the keywords searched, there was predominance of the term organizational culture. The empirical research accounts 63% of articles and predominate in the other. The qualitative research showed predominance in 71% of articles analyzed and prevailed search with more than 2 authors participating in the research.

Palavras-chave: Comportamento organizacional. Clima organizacional. Cultura organizacional.

Keywords: Organizational Behavior. Organizational Climate. Organizational Culture.

1 Introdução

Nas últimas décadas a cultura vem se tornando um assunto bastante pesquisado dentro da área de estudos organizacionais. Isto se deve principalmente em razão da conexão estabelecida entre cultura e desempenho organizacional (WOOD Jr, 1995).

Padoveze e Benedicto (2003) afirmam que um empreendimento empresarial é arquitetado por pessoas que criam e expressam suas opiniões de forma coletiva, e que na busca de alcançar os fins desejados estabelecem normas e estruturas organizacionais, processam recursos e desempenham atividades.

As crenças e valores da organização são em um primeiro momento moldadas pelo fundador do empreendimento. Os critérios de desempenho, os níveis de eficiência e eficácia que a empresa procurará atingir são oriundos da cultura espelhada na figura do fundador. Entende-se que a cultura resulta das crenças e valores do fundador e posteriormente dos gestores da organização. Neste sentido entende-se que as relações, os valores e os acontecimentos desenvolvem e modificam a cultura de uma organização (PADOVEZE e BENEDICTO, 2003).

O entendimento da importância do assunto e afirmativa de que o número de pesquisas é crescente nos últimos anos, gerou o questionamento sobre qual efetivamente é este crescimento e sobre o qual o perfil destas pesquisas publicadas.

Nesse contexto, esta pesquisa tem como objetivo geral levantar e analisar a produção científica brasileira sobre Comportamento Organizacional, Clima Organizacional e Cultura Organizacional do EnANPAD nos últimos 5 anos (2004-2008). Especificamente, objetiva-se identificar e quantificar essa produção, classificando-a em termos de quantidades de artigos publicados por período, quantidade de autores por artigo, quantidade por palavra-chave no período, tipologia da pesquisa e abordagem metodológica utilizada.

A estrutura do trabalho está dividida em 5 seções. A primeira é esta seção introdutória. A segunda destina-se à fundamentação teórica do trabalho. A terceira seção apresenta os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. A apresentação e análise dos dados coletados na pesquisa são feitas na quarta seção e as conclusões e recomendações são apresentadas na quinta e última seção do trabalho.

2 Fundamentação Teórica

Para Schein (1996) a cultura é um conjunto de suposições tácitas básicas sobre como o mundo é e deve ser para um grupo de pessoas que determinam suas percepções, pensamentos, sentimentos, e em alguns casos, seu comportamento público.

2.1 Cultura Organizacional

A Cultura Organizacional é o modelo dos pressupostos básicos, inventado, descoberto ou desenvolvido por determinado grupo, durante o processo de aprendizado sobre como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna na organização (SCHEIN, 1984). O autor ainda argumenta que uma vez que os pressupostos tenham sido considerados válidos,

são repassados aos demais integrantes como a maneira correta de relacionar-se com relação àquele problema.

As culturas surgem nas organizações baseadas nas suas próprias histórias e experiências. Iniciam com os fundadores, aqueles membros de uma organização que compartilharam seu crescimento de sucesso e desenvolveram suposições sobre o mundo e como ter sucesso nele, e que tem passado essas suposições para os novos membros da organização. Em alguns estudos, apresentam-se também culturas provenientes do *status quo* profissional do indivíduo na Organização. (SCHEIN, 1996).

Mosimann e Fisch (1999, p. 22) citam que “as crenças e valores dos proprietários irão impactar nas crenças e valores de toda a organização, porque, somadas às expectativas de seus investidores, se converterão em diretrizes-mestras, que nortearão os demais subsistemas do sistema da empresa”. Por isso é necessário conhecer e entender a cultura das organizações, como funciona, como se instituiu e o que influencia na estratégia empresarial.

Para Motta (1997, p. 28), “cada tipo de cultura exerce um tipo próprio de controle de seus membros participantes. No caso das culturas coletivas, a pressão social externa é a forma principal de controle [...] enquanto os membros das culturas individualistas sublimam mais o auto-respeito”. No entanto, as várias culturas estão sempre presentes e mostram que é possível perceber quando se está fazendo algo melhor por si próprio ou pelo grupo.

A cultura organizacional, conforme Srour (1998) sucede aos valores e crenças de um grupo de indivíduos, sendo que cada indivíduo também tem seus valores, porém quando passam a fazer parte de um grupo, passam a ser identificados pela cultura daquele grupo. Assim a cultura é identificada no comportamento dos empregados, e nos padrões de comportamento da maioria dos participantes de um grupo, e das pessoas envolvidas na organização.

Beuren (2002, p. 36) cita que:

para moldar sua cultura, várias organizações identificam e divulgam a missão, a visão e a filosofia da empresa, criam códigos de conduta dos administradores, códigos de ética para os empregados, entre outros documentos formais que procuram explicitar as crenças e valores dos proprietários e das pessoas que dirigem a empresa.

Os padrões culturais mudam conforme a geração que está à frente da empresa. Sendo marcada como cultura paternalista, que é típica dos tempos do fundador, até a cultura chamada de profissional, que caracteriza a entrada de diretores profissionais. E entre estas duas culturas, a cultura profissional é mais participativa, é típica da segunda geração, porém, ainda influenciada pelos valores do fundador. A cultura profissional objetiva a descentralização do poder, conseqüentemente surgem novas responsabilidades, e é neste momento que ocorrem alterações e mudanças nos processos internos e na estrutura da empresa como um todo. (USSMAN, 2004).

Segundo Kotter e Heskett (1994) e Trompenaars (1994), a definição de cultura também envolve valores, crenças e interesses, sendo que os valores e crenças geralmente permanecem ao longo do tempo. As normas e valores são de nível intermediário, e possibilitam a resposta para encontrar as diferenças básicas dos valores entre a cultura organizacional, com os valores da cultura funcional, e principalmente o significado central da cultura, o qual se manifesta naturalmente e resulta em respostas rotineiras ao ambiente.

Para Ackoff (apud ANSOFF, 1990), o comportamento não é livre de valores. Da mesma forma que as empresas aspiram por resultados, aspiram também por certos modos de

comportamento. A esses modos de comportamento dá-se o nome de clima organizacional, estilo organizacional ou cultura organizacional.

2.2 Clima Organizacional

Oliveira (1995, p.43) ensina que o clima organizacional é “determinado pelas ações da empresa que tenham influência sobre o comportamento dos empregados”. O autor ainda complementa afirmando que estas ações devem ser percebidas pelos empregados, interpretadas, sentidas e delas resulta uma reação, que culmina com novos efeitos sobre o contexto interno.

Aprofundando ainda mais o conceito, Oliveira (1995, p.47) aduz que:

Clima interno é o estado em que se encontra a empresa ou parte dela em dado momento, estado momentâneo e passível de alteração mesmo em curto espaço de tempo em razão de novas influências surgidas, e que decorre das decisões e ações pretendidas pela empresa, postas em prática ou não, e/ou das reações dos empregados a essas ações ou à perspectiva delas. Esse estado interno pode ter sido influenciado por acontecimentos externos e/ou internos à empresa, e pode ser origem de desdobramentos em novos acontecimentos, decisões e ações internas.

O autor ainda define que este estado é de passível levantamento por meio de técnicas apropriadas de pesquisa.

Puente-Palácios (2003) assevera que o clima organizacional pode ser entendido sob quatro perspectivas. Na abordagem estrutural, o clima surge a partir da percepção de aspectos organizacionais como o tamanho, a divisão hierárquica, centralização, tipo de tecnologia empregada e regras de controle do comportamento. Já na perspectiva da abordagem perceptual, o clima organizacional tem relação com o indivíduo, que assume o papel de protagonista no processo de construção desse clima, cujos elementos de base são constituídos pelas suas percepções, sejam elas acuradas ou não.

Na abordagem interativa, além do indivíduo e os processos internos, considera-se também os processos de interação, seja entre os indivíduos da organização como as interações entre os membros e o cenário organizacional em que se encontram inseridos. Finalmente, a abordagem cultural, além de propor o acréscimo das variáveis culturais à abordagem interativa, tem como foco a forma como os indivíduos percebem, interpretam e constroem a realidade, processo que segundo a autora é permeado pela cultura organizacional. (PUENTE-PALÁCIOS, 2003).

2.3 Comportamento Organizacional

As abordagens sobre comportamento organizacional tangenciam várias áreas de pesquisa nas diversas ciências, como psicologia, administração, ciências contábeis, sociologia entre outras. Para Pereira (2004, p. 41), o “comportamento é, na formulação mais geral, toda a acção observável num sistema aberto”. O mesmo autor ensina que organizações são “sistemas de pessoas que se associam para realizar propósitos, mediante estruturas e funções e através de processos, no contexto humano, interorganizacional e social, e em continuidade temporal”

(PEREIRA, 2004, p.103). Pode-se supor que o comportamento organizacional tem relação com as ações que o grupo de pessoas tem quando estão na organização.

Smith e Peterson (1994) afirmam que o comportamento dos líderes de uma organização influencia na mudança da cultura, e podem fazê-lo de cinco formas diferentes: 1) por aquilo que chama sua atenção, o que mede e controle. Ao se comportar desta forma está comunicando as demais pessoas da organização o que é importante. 2) Por suas reações a incidentes críticos e crises. O comportamento dos líderes nestas ocasiões servirá de exemplo para o comportamento das demais pessoas quando estas se encontrarem em situação semelhante. 3) Por deliberada modelagem de papéis, aconselhamento e ensino. Quando um líder define os procedimentos, aconselha sobre o comportamento esperado ou ensina as pessoas sobre como fazer as tarefas, está definindo o que se espera daquela pessoa. 4) Por sua escolha de critérios para alocação de recompensas e *status*. Quando uma pessoa é recompensada ou seu *status* é elevado em função de um comportamento assumido, é natural que outras pessoas que desejam recompensas se moldem àquele comportamento. 5) Por escolha de critérios de recrutamento, seleção, promoção, aposentadoria e demissões. Estes eventos ensinam muito sobre qual o comportamento desejado pela organização. O entendimento do que é analisado quando destes eventos se traduz em orientação do comportamento da organização.

3 Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa é de caráter exploratório, visto que tem por intuito verificar aspectos bibliométricos de um congresso da área de Administração. O estudo exploratório de acordo com Gil (1999) tem como principal objetivo esclarecer e modificar conceitos e idéias, com vistas à formulação problemas mais precisos. A idéia do estudo exploratório é proporcionar uma visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Segundo Vergara (2003), a investigação exploratória é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado que, por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses.

Esta pesquisa também se caracteriza como bibliográfica. Para Martins (2000), neste tipo de pesquisa desenvolvem-se estudos para conhecer as contribuições científicas em relação a determinado assunto, com o propósito de recolher, selecionar, analisar e interpretar as contribuições teóricas já existentes sobre o tema objeto do estudo.

A bibliometria, para Macias-Chapula (1998, p. 134), “é o estudo dos aspectos quantitativos da produção, disseminação e uso da informação registrada”. Alvarenga (1998, p. 254) sustenta que nos estudos bibliométricos os resultados alcançados refletem aspectos quantitativos de campos de conhecimento, evidenciando ângulos, tais como produtividade de autores ou de fontes discursivas, os autores que constituem as frentes de pesquisa em determinado campo de conhecimento e constatações de regularidades que podem fazer emergir fatos históricos, no processo de evolução de uma disciplina. Nesse sentido, o potencial de dados gerados pela bibliometria se apresenta como insumos valiosos para o desenvolvimento de estudos arqueológicos e epistemológicos regionais, ou seja, dos campos específicos do saber.

O método empregado foi o proposto por Beuren, Schindwein e Pasqual (2007), que consiste nas seguintes fases: a) captura dos artigos dos anais do evento de 2004 a 2008; b) aplicação do critério de seleção dos trabalhos, que foi o da menção dos termos Comportamento Organizacional, Clima Organizacional e Cultura Organizacional, no título, no resumo ou nas palavras-chave; c) leitura dos resumos e sua separação por tema; d) leitura

do tópico de metodologia e coleta de dados de cada trabalho; e) registro dos dados em um catálogo (ano, tema, método de coleta, título e autores).

Esta pesquisa tem como objeto de estudo os artigos científicos publicados nos anais do Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (EnANPAD), no período de 2004 a 2008.

O critério utilizado para a coleta de dados partiu da ocorrência de três palavras-chave previamente selecionadas, sendo as mesmas: Comportamento Organizacional, Clima Organizacional e Cultura Organizacional, localizadas no título e/ou resumo e/ou palavras-chave dos artigos. Foram identificados 75 artigos com as respectivas palavras-chave no período de análise.

Para análise dos dados foi utilizada a abordagem quantitativa. A utilização do método quantitativo “representa, em princípio, a intenção de garantir a precisão de resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando, conseqüentemente, uma margem de segurança quanto às inferências (RICHARDSON, 1999, p. 70).

4 Apresentação e Análise dos Dados da Pesquisa

Nesta seção realiza-se a descrição e análise dos dados, com o intuito de atender o preconizado no objetivo da pesquisa, que teve como objeto de estudo um Congresso Nacional “A”, pela análise dos artigos selecionados pelas palavras, Comportamento Organizacional, Clima Organizacional e Cultura Organizacional, localizadas no título, resumo ou palavras-chave.

O Quadro 1 apresenta os artigos publicados no ano de 2004, com seus respectivos títulos e autores.

Títulos	Autores
Cultura, Poder e Reações à Mudança no Processo de Implantação do Modelo Organizacional de Células Semi-autônomas: um Estudo de Caso em uma Empresa do Ramo Industrial	Marilene Zazula Beatriz
A criatividade, a inovação e a competência dos gestores: suas relações com o comprometimento organizacional	Sonia Regina Hierro Parolin Lindolfo Galvão de Albuquerque
Diferenças de Opiniões sobre a Globalização entre Estudantes Universitários Alemães e Brasileiros	Guilherme Mirage Umeda Diogo Fajardo Nunes Hildebrand
O Processo De Expatriação Na Integração De Culturas - O Caso Renault Do Brasil	Janaína Maria Bueno Carlos Roberto Domingues Jansen Maia Del Corso
O Mapa da Partilha: Análise das áreas de Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas antes e depois da cisão da área de “Recursos Humanos” no Enanpad, 1991-2003	Maria José Tonelli Miguel P. Caldas Beatriz Maria Braga Lacombe Tatiana Tinoco
Um Preâmbulo à Gestão da Diversidade: da Teoria à Prática	Darcy Mitiko Mori Hanashiro Arida Schmidt Godoy
Aspectos Culturais em Organizações Virtuais: novidades ou mascaramento de concepções tradicionais?	Amyra Moyzes Sarsur Flávio Gama Lício Ângela França Versiani Wilson Aparecido Costa de Amorim
As Culturas Organizacionais de uma Loja Autogestionada de Economia Popular Solidária de Porto Alegre	Neusa Rolita Cavedon Deise Luiza da Silva Ferraz
Uma Leitura Didática de Cultura Organizacional, entre o Invento da Enunciação e o Impasse do Enunciado	Luiz Roberto Alves
Sua Escola de Administração é uma Excelente Escola para se	Roberto Coda

Estudar? Descobrimos Dimensões da Satisfação de Alunos em Cursos de Administração: uma contribuição metodológica	Dirceu da Silva
Falar da Dor, Esvaziar o Peito, Ancorar o Coração: uma Metodologia para Gestão de Pessoas em Situações de Mudanças Organizacionais	Ana Maria Roux Valentini Coelho Cesar Roberto Coda
O Impacto da Cultura Organizacional nas Práticas de Gestão Ambiental: um estudo no Pólo Costa das Piscinas, Litoral Sul Paraibano	Francisco Eugênio Musiello Neto
Cultura Organizacional e Identidade: Implicações dos Ritos de Passagem na Identidade de Jovens Executivos <i>Trainees</i> em uma Organização Multinacional	Samantha Toledo Yara Bulgacov

Quadro 1 – Artigos publicados no ano de 2004

Fonte: dados da pesquisa.

O Quadro 2 apresenta os artigos publicados no ano de 2005, com seus respectivos títulos e autores.

Títulos	Autores
Suporte à Aprendizagem Contínua: Construção e Aprimoramento de Medida Para Pesquisa e Intervenção na Área de Aprendizagem no Trabalho	Maria Júlia Pantoja Isa Aparecida de Freitas
Valores Organizacionais e Criação do Conhecimento Organizacional: Qual a Relação?	Lilian Aparecida Pasquini Miguel Maria Luisa Mendes Teixeira
Preditores Macro e Micro-Organizacionais de Absenteísmo em <i>Contact Center</i>	Maiango Dias Maria do Carmo Fernandes Martins
Influência do Contexto Institucional de Referência sobre a Cultura Organizacional e as Dependências de Poder numa Instituição de Ensino Superior Tecnológico	Márcio Jacometti
Avaliação dos Fatores de Pressão no Trabalho Médico e sua Relação com o Estresse: Um Estudo em uma Unidade de Ultrasonografia da Rede Pública em Comparação com Unidades da Rede Privada	Fernando Amaral de Oliveira Zélia Miranda Kilimnik Georgina Alves Vieira da Silva
Cultura Organizacional e Estratégias de Marketing: o Desenvolvimento de um Modelo e de Proposições de Pesquisa para a Implementação dos Esforços de Marketing	Daniel Kroeff de Araujo Correa Fernando Bins Luce
“Família”, “Cachaça” e “Máquina sem lubrificação”: a heterogeneidade cultural revelada em uma Secretaria de Estado de Saúde	Leandro Corrêa Passos

Quadro 2 – Artigos publicados no ano de 2005

Fonte: dados da pesquisa.

O Quadro 3 apresenta os artigos publicados no ano de 2006, com seus respectivos títulos e autores.

Títulos	Autores
Gestão Estratégica de Pessoas, Diversidade e Sustentabilidade: o Entrelaçamento Teórico-Empírico Visualizado na CAMNPAL/RS	Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga Jonas Cardona Venturini Silmara Fagan
Desenvolvendo Tecnologia Nuclear com Gestão Auto-orientada e Baixa Inserção Social: O Caso do Insulamento Burocrático da Comissão Nacional de Energia Nuclear	Roberto Salles Xavier
Mudanças na Cultura Pós-Aquisição: o Caso da Empresa Alfa	Anna Carolina Maia Sayão Betania Tanure Roberto Gonzalez Duarte
O Corpo como Artefato Organizacional: “Botando Corpo” nos Estudos de Cultura Organizacional	Maria Tereza Flores-Pereira Neusa Rolita Cavedon Eduardo Davel
Uma Proposta de Análise Quantitativa da Avaliação de Desempenho por Competências para minimizar as restrições culturais do Poder Judiciário ao Modelo de Administração	Viviane Narducci Beatriz Quiroz Villardi Veranise Dubeux

Pública Gerencial: O Caso de um Tribunal de Justiça	
Escala de Cultura de Aprendizagem em Organizações: Desenvolvimento e Validação	Antonio Isidro-Filho
O Papel da Mídia Especializada em Negócios na Reprodução do Discurso Organizacional em Recursos Humanos no Brasil	Marcus Vinicius Soares Siqueira Maria Ester de Freitas
Elementos do Comportamento Organizacional no Trabalho Voluntário: Motivação na Pastoral da Criança à Luz da Teoria da Expectância	Washington José de Souza Virgínia Donizete de Carvalho
A Relação entre Tipos de Cultura Organizacional e Valores Organizacionais	Silvia Marcia Russi De Domenico Sidney Z. Latorre Maria Luisa Mendes Teixeira
Cultura Organizacional Como Elemento de Controle: uma perspectiva antropológica	Gustavo Costa de Souza
A Cultura Organizacional e a Expressão da Criatividade no Produto Moda Vestuário Infantil: um Estudo de Caso	Sílvia Patricia Cavalheiro de Andrade Suzana da Rosa Tolfo Edinice Mei Silva
O Espelho Não Tem Duas Faces: um estudo entre a cultura e o clima organizacional na UFPB	Maria Auxiliadora Diniz de Sá Nilda Maria Domingos Mendes Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo Fernanda de Araújo Telmo Sheyla Castro Grigório de Lacerda Claudio Augusto Alves

Quadro 3 – Artigos publicados no ano de 2006

Fonte: dados da pesquisa.

O Quadro 4 apresenta os artigos publicados no ano de 2007, com seus respectivos títulos e autores.

Títulos	Autores
Cultura Organizacional e Corporeidade: Etnografia do Ritual da Cerveja Após o Trabalho	Maria Tereza Flores Pereira Eduardo Davel Neusa Rolita Cavedon
Interculturalidade: a chegada da Calçados Azaléia na Bahia e o encontro de duas culturas distintas	Grace Kelly Marques Rodrigues Aline Craide João Martins Tude
Cultura Organizacional e Controladoria: Perfil Preponderante nas Empresas da Grande Curitiba, na Observação de Alunos de Pós-graduação da UFPR.	Jackson Ciro Sandrini Silvio Matucheski
Narrativas: um Estudo de <i>Storytelling</i> Organizacional da VALE	Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros
Cultura e Aprendizagem Organizacional – Propostas Histórico-Estruturais à Teoria das Organizações	André Ofenhejm Mascarenhas
<i>Memoria y Cultura de las Empresas: Hacia una Valoración y Formación de la Identidad Histórica</i>	Ronaldo André Rodrigues da Silva
Mecanismos de Aprendizagem em Organizações: Desenvolvimento e Validação de um Escala de Medida	Antonio Isidro Filho
Efetividade das Equipes de Trabalho: Clima Organizacional como Variável Preditora do Desempenho	Marcelo Bedani
“A Feira do Livro da Gente; da Chuva, do Cheiro de Pipoca Doce, do Xerife” ¹ : a cultura organizacional da Feira do Livro de Porto Alegre	Deise Luiza da Silva Ferraz Neusa Rolita Cavedon
Relação entre Percepção da Cultura Organizacional e Aprendizagem Situada: o caso de uma Universidade Federal	Márcia Zampieri Grohmann Bruno Weiblen Carolina Freddo Fleck
O Desenvolvimento Qualitativo e Quantitativo de uma Ferramenta para o Diagnóstico de Clima Organizacional que Subsidiou Programas Motivacionais no Poder Judiciário: Os Traços Culturais de um Tribunal Regional	Beatriz Quiroz Villardi Viviane Narducci Veranise J. C. Dubeux
Considerações Sobre o Processo de Institucionalização de Área Organizacional de Controladoria: Uma Abordagem de Interação da Visão da Psicologia Humana, Cultura Organizacional à Teoria	Ademilson Rodrigues dos Santos Lauro Brito de Almeida Jaime Crozatti

Institucional	
Compartilhamento de Conhecimento: um Estudo sobre os Fatores Facilitadores	Gustavo Buoro Fábio Lotti Oliva Sílvio Aparecido dos Santos
Poder e Liderança, as Contribuições de Maquiavel, Gramsci, Hayek e Foucault	Maria Cristina Sanches Amorim Regina Helena Perez Martins
Assédio Moral e Gestão de Pessoas: Uma Análise do Assédio Moral nas Organizações e o Papel da Área de Gestão de Pessoas	Antonio Martinigo Filho Marcus Vinicius Soares Siqueira
Representação Social de Vínculo do Trabalhador com a Organização	Eleuní Antonio de Andrade Melo Maria das Graças Torres da Paz Ângela Maria de Oliveira Almeida
Cultura Organizacional: um estudo de caso em uma organização de economia solidária	Roberto Dantas Brandão Junior Carla Renata Silva Leitão
Estratégia e Corrupção	Felipe Mendes Borini Fernando Correa Grisi
Pesquisas de Clima Organizacional: O Uso de Categorias na Construção Metodológica e Análise de Resultados	Elza Fátima Rosa Veloso Lina Eiko Nakata André Luiz Fischer Joel Souza Dutra
Mudanças Organizacionais Oriundas de Processos de Privatização e Comportamento dos Funcionários: um Estudo de Caso	Erica Chulvis do Val Ferreira Antonio Martinez Fandiño Lidia Micaela Segre Rejane Prevot Nascimento
Sinestesia Poética e Cultura Organizacional: Desvendando as Estratégias Coletivas do Mercado Central de Belo Horizonte	Ari de Souza Soares Fernanda Centamori Petito Gustavo Cesar Oliveira Lima Alexandre de Pádua Carrieri
Recursos Internos como Diferenciais na Competição Internacional: evidências da liderança empreendedora e da cultura organizacional no caso do Grupo Fruitfort	Brigitte Renata Bezerra de Oliveira Erica Piros Kovacs
Avaliação de Clima Organizacional e a Análise da Relação entre a Variável Comportamento da Chefia nas Demais Variáveis de Clima: Um Estudo de Caso em uma Instituição Financeira Capixaba	Denise Maria Rocha Lemos Priscilla de Oliveira Martins
Marketing de Relacionamento e Cultura Organizacional: uma Perspectiva Interorganizacional	Fabiano Larentis

Quadro 4 – Artigos publicados no ano de 2007

Fonte: dados da pesquisa.

O Quadro 5 apresenta os artigos publicados no ano de 2008, com seus respectivos títulos e autores.

Títulos	Autores
Re-validação de Escala de Satisfação no Trabalho	Francisco Antonio Coelho Junior Cristiane Faiad de Moura
Cultura Organizacional e Qualidade dos Serviços Turísticos: Um Estudo de Suas Relações	Leilianne Michelle Trindade da Silva Carlos Alberto Freire Medeiros Benny Kramer Costa
A influência dos Recursos, Contexto de Referência e Legitimidade na Diferenciação da Cultura Organizacional: Índícios de Emergência Institucional	Luciano Rossoni João Marcelo Crubellate
Cultura das Organizações e Identidade Regional	Marco Aurélio Bertolazzi
Um Estudo Exploratório do Desvio de Conduta dos Empregados no Setor Industrial	Marta Maria Nogueira Assad
Aprendizagem Individual na Perspectiva do Desenvolvimento Humano: um Estudo em Empresa Varejista de Base Familiar	Daniela Giareta Durante Enise Barth Teixeira
Os Antecedentes Culturais da Adoção de Práticas de Cidadania Corporativa: Apreciações Empíricas no Setor Varejista	Marcelo de Rezende Pinto Danielle Ramos de Miranda Pereira Michele Cristina Duarte da Silva
Papel do Fundador na Cultura de uma Empresa Familiar: um	Adriana Cassia Papa

estudo de caso em João Monlevade – MG	Talita Ribeiro da Luz
Cultura e Aprendizagem Organizacional: Implantação do <i>E-commerce</i> na Empresa Alfa	Lilian Aligleri Rafael Pinto Vieira Vera Lucia Marques
Como Duas Instituições de Ensino Superior Desenvolveram a Competência de Ofertar Cursos Superiores de Tecnologia Enquanto Resultado da Aprendizagem Coletiva	Adriana Roseli Wünsch Takahashi André Luiz Fischer
TAP Portugal: o Desafio de Ser Fênix	Liliane de Oliveira Guimarães Betania Tanure Aulus Gélius Valadares de Almeida
Evidências Empíricas do Impacto das Capacidades Organizacionais de Conhecimento no Desempenho Organizacional de Redes Interorganizacionais	Rodrigo Pinto Leis Lilia Maria Vargas Walter Baets
Processo de Aprendizagem Organizacional em Organizações Privadas de Saúde: Mito ou Realidade? Um Estudo de Caso em Três Hospitais de Juiz de Fora.	Adriano Antonio Marques de Almeida Jorge Augusto de Sá Brito e Freitas Antonio Augusto Gonçalves
Processo de Formação de Estratégias Internacionais na Fruticultura Brasileira: uma abordagem integrada	Brigitte Renata Bezerra de Oliveira Érica Piros Kovacs
O Setor de Serviços de Lavras Novas – MG: um Estudo sobre a Influência da Cultura Local na Cultura Organizacional sob a ótica de Geert Hofstede e Charles Handy	Vanuza Bastos Rodrigues Fernando Coutinho Garcia
Aportes Simbólicos na Análise do Imaginário nas Relações de Trabalho	Maria Ivete Trevisan Fossá Onésimo de Oliveira Cardoso
Carreira: Panorama de Artigos Sobre o Tema	Andrea Poletto Oltramari
Cultura, Poder e Liderança nas Organizações: um estudo de caso no setor de celulose	Danielle Quintanilha Merhi Katia Cyrlene de Araujo Vasconcelos Maria Goretti Emediato Fernandes Vania Maria Goulart Lopes Alfredo Rodrigues Leite da Silva
Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e <i>baby boomers</i>	Elza Fátima Rosa Veloso Joel Souza Dutra Lina Eiko Nakata

Quadro 5 – Artigos publicados no ano de 2008

Fonte: dados da pesquisa.

Com relação à distribuição dos artigos analisados no período de 2004 a 2008, verifica-se uma maior concentração no ano de 2007, porém, para evitar viés da pesquisa, essas informações foram confrontadas com o número total de artigos publicados em cada ano do evento, para avaliar a evolução da pesquisa em relação ao crescimento do próprio evento, conforme mostra a Tabela 1.

Tabela 1 – Quantidade de artigos analisados no período de 2004 a 2008

Ano	Quantidade de artigos		
	Publicados	Analisados	
		Quantidade	%
2004	779	13	1,67
2005	791	7	0,88
2006	836	12	1,44
2007	973	24	2,47
2008	1001	19	1,90
Total	4380	75	1,71

Fonte: dados da pesquisa.

Tomando como base o ano de 2004, verifica-se que houve uma redução nas pesquisas nos anos de 2005 e 2006, pois em 2005, aproximadamente 0,88% dos trabalhos apresentados no evento, abordavam a temática em estudo, aumentando para 1,44% em 2006, que mesmo assim não conseguiu atingir o percentual de 1,67% do ano de 2004.

Em 2007, o número de artigos que discutiam a temática em questão, atingiu a maior representatividade do período analisado, alcançando 2,47% dos trabalhos publicados na edição do congresso, porém, no ano seguinte (2008), as pesquisas apresentaram queda, com representatividade de 1,90%.

Esses resultados indicam que o evento apresenta crescimento de aproximadamente 28,50% no período analisado, pois inicia com 779 publicações e finaliza com 1001, por outro lado, analisando o número de artigos que debatem o tema, no mesmo período, verifica-se uma evolução de aproximadamente 46%, pois em 2004 foram apresentados 13 artigos, aumentando para 19 em 2008, o que indica que os pesquisadores estão preocupados com a temática e estão concentrando seus esforços nessa área de pesquisa.

A Figura 1 ilustra esse crescimento do evento no período analisado em comparação com a evolução da pesquisa científica com abordagem em Comportamento, Clima e Cultura Organizacional.

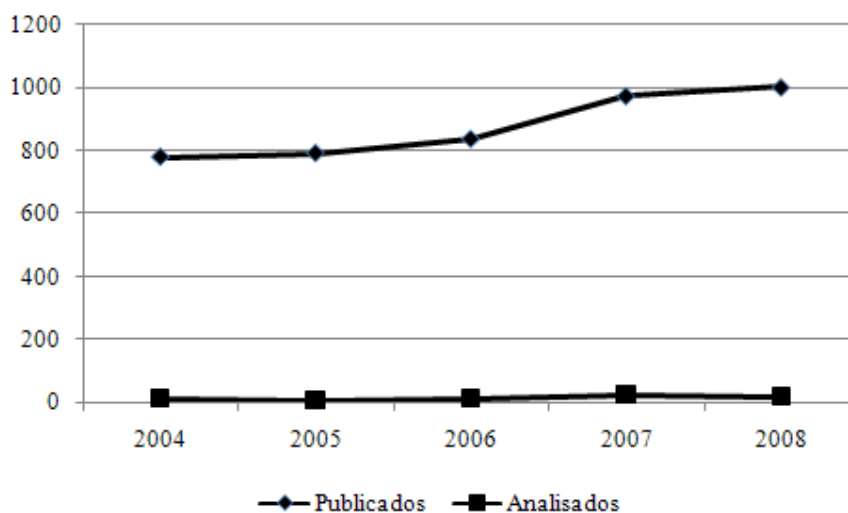


Figura 1 – Evolução da pesquisa científica

Fonte: dados da pesquisa.

A busca por artigos foi realizada por meio de três palavras-chave: Comportamento Organizacional, Clima Organizacional e Cultura Organizacional. Na Tabela 2 estão descritas as palavras-chave utilizadas na busca pelos artigos bem como a ocorrência das mesmas no congresso analisado.

Tabela 2 – Ocorrência das palavras-chave

Palavras-chave	2004	2005	2006	2007	2008	Período	%
Comportamento organizacional	3	2	2	3	2	12	16
Clima organizacional	2	2	2	5	2	13	17
Cultura organizacional	8	3	8	16	15	50	67
Total	13	7	12	24	19	75	100

Fonte: dados da pesquisa.

Após a verificação da ocorrência de artigos, foi feito um levantamento de quantas vezes cada uma das palavras-chave utilizadas na pesquisa apareceram no título, e/ou resumo, e/ou palavras-chave do congresso analisado. Em todos os artigos analisados, houve incidência de apenas uma das palavras-chave.

Verifica-se uma maior incidência de Cultura Organizacional, o que permite inferir que as pesquisas estão explorando com maior frequência a cultura implantada e socializada nas empresas. Analisando cada ano isoladamente, percebe uma uniformidade entre as palavras-chave, ou seja, o número mantém certa proporção entre os anos analisados.

Outro ponto analisado nos artigos relacionados na pesquisa foi a quantidade de autores por artigo, conforme demonstrado na Tabelas 3.

Tabela 3 – Quantidade de autores por artigo

Número de Autores	2004	2005	2006	2007	2008	Período	%
1	3	2	3	6	3	17	22,66
2	7	4	2	8	8	29	38,67
3 ou mais	3	1	7	10	8	29	38,67
Total	13	7	12	24	19	75	100

Fonte: dados da pesquisa.

Dentre a totalidade dos artigos analisados, verifica-se que o número de autores envolvidos na pesquisa, permanece com a mesma incidência para 2 pesquisadores e 3 ou mais. Verifica-se que no ano de 2007, dentre as pesquisas, houve uma incidência maior de trabalhos realizados por apenas um pesquisador. Constata-se que há uma tendência de condução das pesquisas por um número de autores igual ou superior a 2.

Outro item verificado neste estudo foi o tipo de pesquisa, isto é, se a mesma foi teórica, empírica ou teórico-empírica. Na Tabela 4 consta a classificação dos artigos selecionados.

Tabela 4 – Classificação dos artigos quanto ao tipo de pesquisa

Tipo de Pesquisa	2004	2005	2006	2007	2008	Período	%
Teórico	3	0	3	7	4	17	23
Empírico	9	4	6	14	14	47	63
Teórico-Empírico	1	3	3	3	1	11	15
Total	13	7	12	24	19	75	100

Fonte: dados da pesquisa.

Identificou-se na pesquisa a predominância de investigações empíricas, com maior concentração nos anos de 2007 e 2008, períodos em que o número total de pesquisas também foi maior. De um modo geral, predominou as pesquisas empíricas em todos os anos analisados. Cabe destacar ainda, os trabalhos teórico-empíricos, que não tiveram representatividade numérica significativa na pesquisa.

Com relação à abordagem metodológica, os artigos foram classificados em estudos qualitativos, quantitativos ou qualitativo-quantitativos, conforme mostra a Tabela 5.

Tabela 5 – Classificação dos artigos quanto à abordagem metodológica

Abordagem Metodológica	2004	2005	2006	2007	2008	Período	%
Qualitativa	10	4	10	16	13	53	71
Quantitativa	3	1	1	4	3	12	16
Qualitativo-Quantitativa	0	2	1	4	3	10	13
Total	13	7	12	24	19	75	100

Fonte: dados da pesquisa.

Percebe-se a predominância de estudos, cuja abordagem metodológica foi a qualitativa, com maior concentração nos anos de 2006, 2007 e 2008. Essa constatação remete ao fato de que os estudos quantitativos tem um grande campo a ser explorado quando o assunto é Comportamento Organizacional, Clima Organizacional e Cultura Organizacional.

Diante do exposto, a Figura 2 apresenta um resumo das principais constatações deste estudo, cujos artigos selecionados teve maior concentração nos anos de 2007 e 2008, com predominância no número de autores participantes da investigação acima de 2. Dentre as palavras-chave pesquisadas, a de maior incidência foi Cultura Organizacional, com representatividade de 67%. Predominou as pesquisas empíricas com abordagem qualitativa.

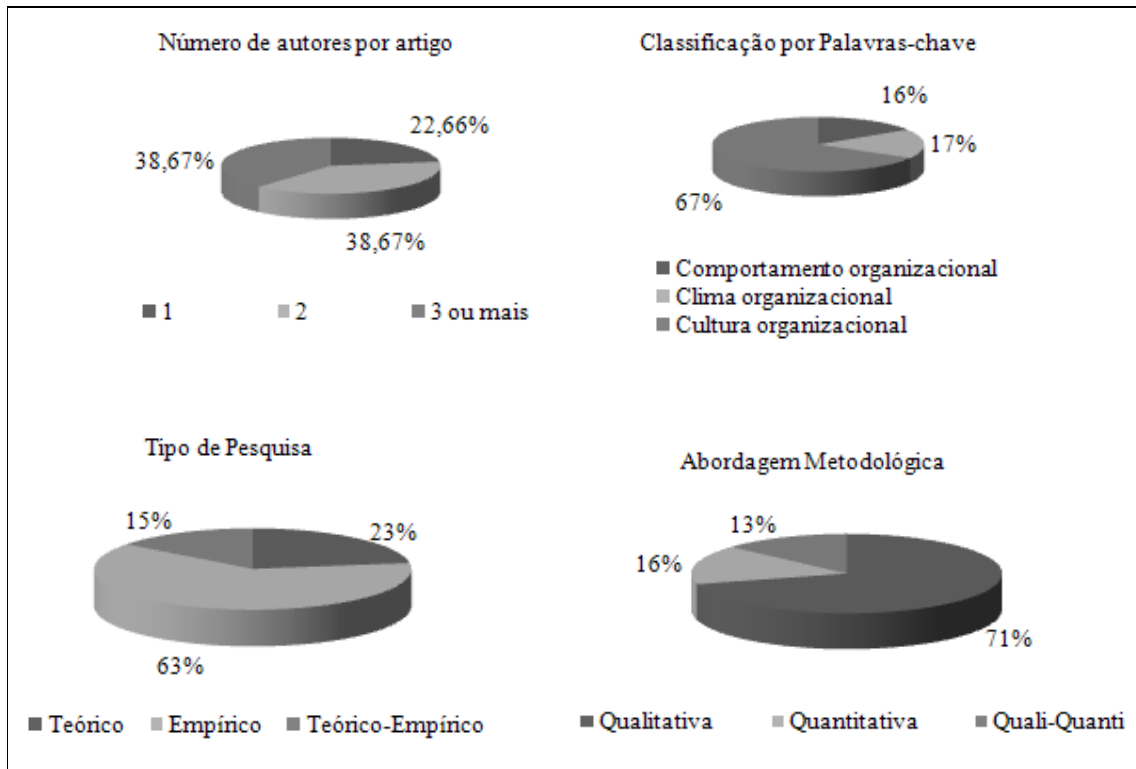


Figura 2 – Resumo da análise dos dados da pesquisa

Fonte: dados da pesquisa.

A Figura 2 também demonstra que o campo para as pesquisas sobre Comportamento Organizacional e Clima Organizacional ainda pode ser explorado, pois as já desenvolvidas não apresentam concentração nesses temas. Cabe novamente ressaltar a abordagem quantitativa, que também não vem sendo muito explorada nas investigações, sendo então, mas uma abordagem metodológica a ser praticada.

5 Conclusões

Este trabalho teve como objetivo geral levantar e analisar a produção científica brasileira sobre Comportamento Organizacional, Clima Organizacional e Cultura Organizacional do EnANPAD nos últimos 5 anos (2004-2008). Em termos específicos, objetivou-se identificar e quantificar essa produção, classificando-a em termos de quantidades de artigos publicados por período, quantidade de autores por artigo, quantidade por palavra-chave no período, tipologia da pesquisa e abordagem metodológica utilizada.

O levantamento realizado demonstrou que a produção científica brasileira sobre Comportamento Organizacional, Clima Organizacional e Cultura Organizacional no período

de 2004 a 2008 do EnANPAD, foi de 75 artigos, o que considera como satisfatório, podendo melhorar, tendo em vista a relevância do tema para as empresas.

Foi encontrada uma predominância dos artigos publicados nos anais do evento no ano de 2007 e 2008, porém, para evitar viés na pesquisa, as publicações selecionadas foram comparadas ao número total de artigos do evento em cada ano, cujo resultado apresentou crescimento de aproximadamente 28,50% no período analisado, pois iniciou com 779 publicações e finalizou com 1001, por outro lado, analisando o número de artigos que debatem o tema, no mesmo período, verificou-se uma evolução de aproximadamente 46%, pois em 2004 foram apresentados 13 artigos, aumentando para 19 em 2008, o que indica que os pesquisadores estão preocupados com a temática e estão concentrando seus esforços nessa área de pesquisa.

Há um relativo equilíbrio entre a menção das palavras-chave Comportamento Organizacional e Clima Organizacional. Por outro lado, o termo Cultura Organizacional teve predominância sobre os demais, prevalecendo em 67% dos artigos no período analisado.

O levantamento revelou que em geral os artigos são escritos por 2 ou mais autores, com uma participação de 77% do total. Dentre as palavras-chave analisadas, houve predominância da Cultura Organizacional em 67% dos artigos selecionados. Os trabalhos de natureza empírica respondem por 63% dos artigos (47 em 75) e predomina em relação aos demais.

Quanto à abordagem metodológica, as pesquisas qualitativas apresentaram predominância em 71% dos artigos analisados, sendo representado por 53 artigos do total de 75. Essa constatação remete ao fato de que os estudos quantitativos tem um grande campo a ser explorado quando o assunto é Comportamento Organizacional, Clima Organizacional e Cultura Organizacional.

Acredita-se que a pesquisa cumpriu seus objetivos e suas constatações podem contribuir para uma reflexão sobre a importância das pesquisas quantitativas nessa área. Desta forma fica como recomendação, que novos estudos quantitativos sejam direcionados neste campo, principalmente explorando o Comportamento e o Clima Organizacional nas empresas

Referências

ALVARENGA, L.. Bibliometria e arqueologia do saber de Michel Foucault - traços de identidade teórico-metodológica. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 27, n. 3, p. 253-261, 1998.

ANSOFF, H. Igor. **Administração Estratégica**. São Paulo: Atlas, 1990.

BEUREN, Ilse Maria. O Papel da controladoria no processo de gestão. In: SCHMIDT, Paulo (org). **Controladoria: agregando valor para a empresa**. Porto Alegre: Bookman, 2002. p.15-38.

BEUREN, Ilse Maria; SCHLINDWEIN, Antonio Carlos; PASQUAL, Dino Luiz. Abordagem da controladoria em trabalhos publicados no Enanpad e no Congresso USP de Controladoria e Contabilidade de 2001 a 2006. **Revista de Contabilidade e Finanças**, USP, v. 18, n. 45, pp 22-37. São Paulo, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KOTTER, John P.; HESKETT, James L. **A cultura corporativa e o desempenho empresarial**. São Paulo: Makron Books, 1994.

- MARTINS, G. A. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. São Paulo: Atlas, 2000.
- MACIAS-CHAPULA, C.A. O papel da informetria e da cienciometria e sua perspectiva nacional e internacional. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 27, n. 2, p. 134-140, maio/ago. 1998.
- MOSIMANN, Clara Pellegrinello; FISCH, Silvio. **Controladoria: seu papel na administração de empresas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- MOTTA, Fernando C. Prestes. Cultura e organizações no Brasil. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P; (org). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997. p. 28-37.
- OLIVEIRA, Marco A. **Pesquisa de clima interno nas empresas: o caso dos desconfiômetros avariados**. São Paulo: Nobel, 1995.
- PADOVEZE, Clovis L.; BENEDICTO, Gideon C. de. Cultura Organizacional: análise e impactos dos instrumentos no processo de gestão. In: XXVII EnANPAD, 2003, Brasília - DF. XXVII EnANPAD, 2003.
- PEREIRA, Orlindo M. G. G. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. 2.ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.
- PUENTE-PALACIOS, K. E. . **Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional**. Revista de Administração (USP), São Paulo, v. 37, n. 3, p. 96-104, 2002.
- RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- SCHEIN, Edgard. Coming to a New Awareness of Organizational Culture. **Sloan Management Review**, 1984, p.4.
- SCHEIN, Edgar H. Three cultures of management: the key to organizational learning. **In.: Sloan Management Review**. Fall, 1996, pp. 9-20.
- SMITH, Peter B; PETERSON, Mark F. **Liderança, organizações e cultura: modelo da administração do evento**. São Paulo: Pioneira, 1984.
- TROMPENAARS, Fons. **Nas ondas da cultura: como entender a diversidade cultural nos negócios; tradução de Claudiney Fullmann**. São Paulo: Educator, 1994.
- USSMAN, Ana Maria. **Empresas familiares**. Lisboa: Sílabo, 2004.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- WOOD Jr, Thomaz. **Mudança organizacional: aprofundando temas atuais em administração de empresas**. São Paulo: Atlas, 1995.