

Recursos Humanos

**Análise da Produção Científica em Clima, Cultura e
Remuneração e Salários entre 1990-2004**

AUTORES

ANTONIO CARLOS GOLA VIEIRA

Universidade de São Paulo
almanake_fea@yahoo.com.br

ANDRE LUIZ FISCHER

Universidade de São Paulo
afischer@usp.br

Análise da Produção Científica em Clima, Cultura e Remuneração e Salários entre 1990-2004.

Sumário:

Introdução.....	3
Problema de Pesquisa e Objetivo	3
Revisão Bibliográfica	4
Metodologia.....	5
Descrição e Análise da pesquisa.....	7
Conclusão	9
Bibliografia.....	10

Resumo:

Estudos bibliométricos em administração estão ficando cada vez mais recorrentes nos últimos anos. Este trabalho teve por objetivo identificar e analisar as publicações sobre pesquisa de clima organizacional, cultura organizacional e remuneração e salários dentre as principais revistas acadêmicas, anais da ENANPAD e Teses e Dissertações sobre gestão no Brasil. O estudo bibliométrico permite afirmar que existe um crescimento notável na produção científica entre as linhas de pesquisa em recursos humanos levantadas pelo artigo. A pesquisa pode sinalizar alguma relevância que os temas expostos possuem dentre o meio acadêmico. O artigo também demonstrou que, em comparação com as outras linhas de pesquisa, a produção e publicação em clima organizacional ainda é baixa no Brasil.

Palavras-chaves:

Bibliometria, clima organizacional, cultura organização, remuneração e salários, Delphi RH 2010

Introdução

Estudos bibliométricos em administração estão ficando cada vez mais recorrentes nos últimos anos. Desde o início da década de 1990, autores nacionais como Machado da Silva, Cunha e Amboni (1990), Vieira (2003), Caldas e Tinoco (2004), Cardoso, Mendonça Neto, Riccio e Sakata (2005), entre outros, publicam estudos que analisam a produção acadêmica nacional. O objetivo primordial desses estudos bibliométricos é analisar a qualidade da produção científica nacional.

Somente no Século XXI que recursos humanos passou a ser contemplada na análise bibliométrica através dos estudos de Caldas, Tonelli e Lacombe (2003). Áreas específicas em Recursos Humanos no que tange a bibliometria desses estudos ainda é muito escassa no Brasil. Neste apresentamos um levantamento bibliométrico em Clima Organizacional que compara com outros temas em gestão em recursos humanos.

A pesquisa abrangeu as principais revistas acadêmicas, anais da ENANPAD e teses e dissertações produzidas no Brasil. Utilizou-se como critério de escolha a classificação Qualis e uma amostra de quinze anos para todas as publicações, exceto a RAC (Revista de Administração Contemporânea) que começou a ser publicada a partir de 1997.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Essa pesquisa se justifica porque não há nenhum trabalho deste tipo realizado nos últimos dez anos dentre estudos em pesquisas de âmbito nacional. As organizações utilizam este instrumento no apoio à direção da empresa e os gerentes, em todos os níveis, nas decisões estratégicas sobre as questões tratadas na pesquisa, além de subsidiar a organização no desenvolvimento de instrumentos permanentes e sistemáticos para gerir seu ambiente e a relação com seus empregados.

O artigo tem como objetivo comparar a produção científica de clima organizacional no Brasil com outras linhas de pesquisa em Gestão de Pessoas. As linhas de pesquisas escolhidas foram: Cultura organizacional (1) e Remuneração e salário (2). O objetivo dessa análise é levantar a produção científica em um tema similar ao de clima organizacional, sendo este considerado, segundo uma linha de autores, como uma parte do todo (1 - cultura

organizacional) e também em relação a um tema que é recorrente em todas as organizações que remuneram seus trabalhadores e, logo, deve ser uma importante linha de pesquisa em recursos humanos (2 – remuneração e salário).

Pesquisas realizadas com profissionais de empresas consideradas formadoras de opinião em recursos humanos constataam que a gestão do ambiente organizacional é uma das principais preocupações daqueles que atuam na área (Albuquerque, 2001). A questão da remuneração é também considerada um desafio relevante para grande parte dos profissionais. O estudo Delphi RH identifica que 75,27% dos formadores de opinião consultados consideram que a criação de novos processos de remuneração será um desafio de altíssima relevância para os próximos cinco anos.

A composição entre os temas tem por finalidade compreender em qual deles vem concentrando a preocupação dos pesquisadores que se dedicam ao campo da gestão de Recursos Humanos no Brasil.

Revisão Bibliográfica

O levantamento utilizou as seguintes pesquisas de Revistas nacionais: Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP), Revista de Administração de Empresas (RAE-FGV-SP) e Revista de Administração Contemporânea (RAC - Associação Nacional de Pós Graduação em Administração).

As Teses e Dissertações de Mestrado, Doutorado e Livre Docência relativas ao tema Clima Organizacional originárias da Universidade de São Paulo e Escola de Administração de Empresas de São Paulo (Fundação Getúlio Vargas) foram levantadas através do sistema de busca das bibliotecas das respectivas Faculdades citadas.

Os anais do Congresso relativos aos temas dentro de cada área de Gestão de Pessoa, Comportamento Organizacional, Organizações e Recursos Humanos do ENANPAD foram utilizados para a pesquisa.

Por último, o artigo analisou estudos anteriores bibliométricos de Cardoso, Mendonça Neto, Riccio e Sakata (2005), Caldas e Tinoco (2004), Tonelli, Caldas, Tinoco e Lacombe (2003) e Machado da Silva, Cunha e Amboni (1990).

Metodologia

O estudo se apóia em uma pesquisa descritiva realizada dentre as principais revistas e congressos em gestão brasileiros. A pesquisa se caracteriza pelo caráter descritivo, pois, levanta-se apenas os fatos estudados, sem grande foco para sugestões de novos modelos ou paradigmas e, sim, expõem-se o material pesquisado através da pesquisa descritiva.

Utilizou-se como critério de seleção das fontes os principais periódicos acadêmicos e congressos em gestão do Brasil segundo a lista Qualis da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Segundo Cardoso, Mendonça Neto, Riccio e Sakata (2005) “o sistema Qualis classifica os veículos de divulgação de produção intelectual utilizado por docente e alunos”. A facilidade de acesso permitiu uma amostra de quinze anos (1990-2004) da RAUSP e RAE, enquanto que na última revista a amostra foi o tempo de existência da Revista (desde 1997).

As dissertações e teses da Universidade de São Paulo e Escola de Administração de Empresas de São Paulo também foram incluídas na pesquisa devido a relevância dos estudos das referidas fontes.

Na análise da ENANPAD, a amostra foi composta pelos anais de evento de 1990 a 2004 nos temas de *Gestão de Pessoa, Comportamento Organizacional, Organizações e Recursos Humanos*.

A forma de busca utilizada foi através de sistemas de busca virtual de Dissertações, Teses e Artigos (entre eles o ProQuest, Dedalus e a CAPES), sendo que o critério utilizado foi a localização das seguintes palavras-chave no resumo da obra ou em seu título:

- “Clima organizacional”;
- “Cultura organizacional”;
- “Remuneração”;
- “Salário”.

Breve definição dos conceitos estudados no artigo

Com o intuito de auxiliar aos leitores deste artigo, uma breve descrição acerca dos temas estudados foi realizada através da exposição do pensamento de grandes pesquisadores nacionais e internacionais acerca dos temas *clima organizacional*, *cultura organizacional* e *remuneração e salários*:

Clima Organizacional

Como em qualquer estudo social, não ocorre a definição única acerca do tema. Luz (1996) define clima organizacional como “o reflexo do estado de espírito ou ânimo das pessoas que predomina na organização em um determinado período”. Este ainda ressalta a importância do fator “tempo” no estudo do conceito. Edela de Souza (1978) define o conceito como “conjunto de fenômenos resultantes da ação humana, visualizadas dentro das fronteiras de um sistema”.

Cultura Organizacional

Segundo Schein (2001), “cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que o grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender a lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionam bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros com a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas”.

Sistemas de Recompensa (Remuneração)

Segundo Hipólito (in Fleury, 2002), os componentes da remuneração consistem em:

- Salário (ou remuneração fixa): trata-se da parcela fixa da remuneração, paga regularmente (Ceriello e Freeman, 1991);

- Remuneração variável: atrelada ao acompanhamento da performance / desempenho, podendo ou não existir, com maior ou menor intensidade, em face dos resultados alcançados.
- Benefícios (remuneração indireta): consistem em mecanismos que vão de encontro às necessidades básicas dos trabalhadores. Com o tempo, transformaram-se numa ferramenta de atração e retenção de pessoas talentosas.

Descrição e Análise da pesquisa

De acordo com a *tabela 1*, 146 artigos foram localizados de acordo com as temáticas propostas. Esse número significa uma produção média de 9,66 artigos sobre os temas por ano. Podemos constatar que a produção e publicação científica nas revistas e congressos selecionados sobre cultura organizacional e remuneração e salários possuem uma curva crescente no período 1990-2004. Ambas as linhas de pesquisa tiveram um aumento significativo de produção científica no período. A mesma tabela também demonstra regularidade na curva de produção sobre clima organizacional, não havendo grandes distorções durante o período. Com exceção de 1990, 1996, 2002 e 2004 (quatro anos), esta linha de pesquisa se configurou como a de menor produção dentre os temas levantados pelo artigo.

Tabela 1 – Tabela comparativa da produção científica em clima, cultura e remuneração.

ANO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	TOTAL
Remuneração	1	4	1	1	1	3	1	3	2	1	3	4	1	6	4	36
Clima Org.	3	0	1	0	0	3	2	0	1	1	1	1	2	2	5	22
Cultura Org.	1	1	3	3	3	5	7	17	11	2	7	6	9	9	4	88
TOTAL	5	5	5	4	4	11	10	20	14	4	11	11	12	17	13	146

A *tabela 2* demonstra a comparação da produção científica entre clima organizacional, cultura organizacional e remuneração e salários. Podemos destacar a predominância de artigos sobre cultura organizacional no período (60%), perfazendo mais

da metade dos artigos levantados. Remuneração / salários e clima organizacional possuem, respectivamente, 25% e 15% dos artigos apresentados pelo estudo.

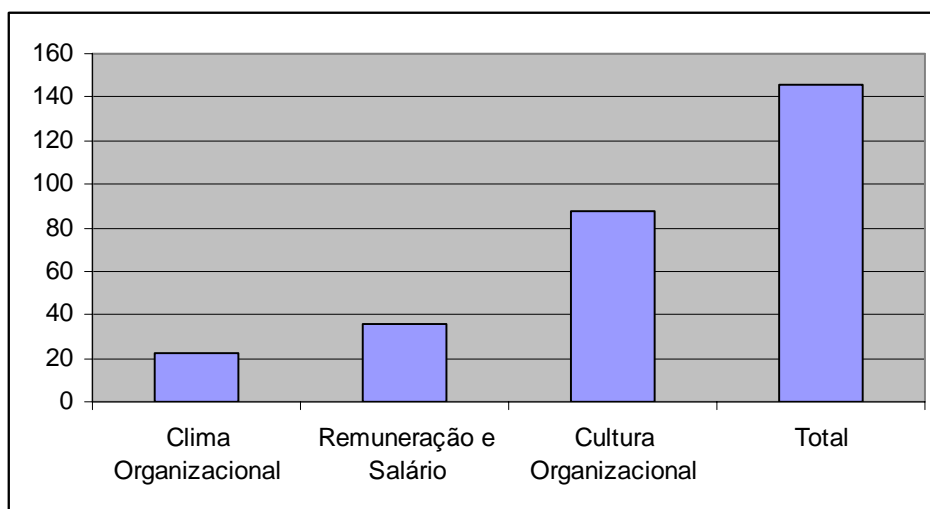


Figura 1 – Produção científica nas áreas pesquisadas

Destaca-se ainda na *tabela 2* alguns anos atípicos dentro da média de artigos sobre o tema no período. Enquanto a média de publicação em cultura organizacional é inferior a seis no período (5,80), nos anos 1997 e 1998 a publicação foi de respectivamente, 17 e 11 artigos (ver tabela 1). Em menor escala esse fenômeno se repete em remuneração e salários (6 artigos em 2003) e em clima organizacional (5 artigos em 2004).

LINHA DE PESQUISA	(Nº)	(%)	MÉDIA
Remuneração	36	0,25	2,40
Clima Organizacional	22	0,15	1,46
Cultura Organizacional	87	0,60	5,80
TOTAL	145	1	9,66

Tabela 2 – Comparação da produção científica nas linhas de pesquisas

A produção total sobre os temas pesquisados também apresenta uma curva crescente. O *gráfico 1* permite a análise visual da evolução das três linhas de pesquisa e sua totalidade. Convém destacar uma grande evolução positiva no período 1995-1998, sendo que nos anos seguintes a curva se estabiliza crescentemente. O “boom” da produção total no quadriênio está intimamente correlacionado com a produção sobre cultura organizacional no período. Enquanto a média de produção total é de 9,66, no ano de 1997 (ápice da publicação sobre cultura organizacional no período) a publicação total dentre as fontes pesquisadas atinge 20 publicações.

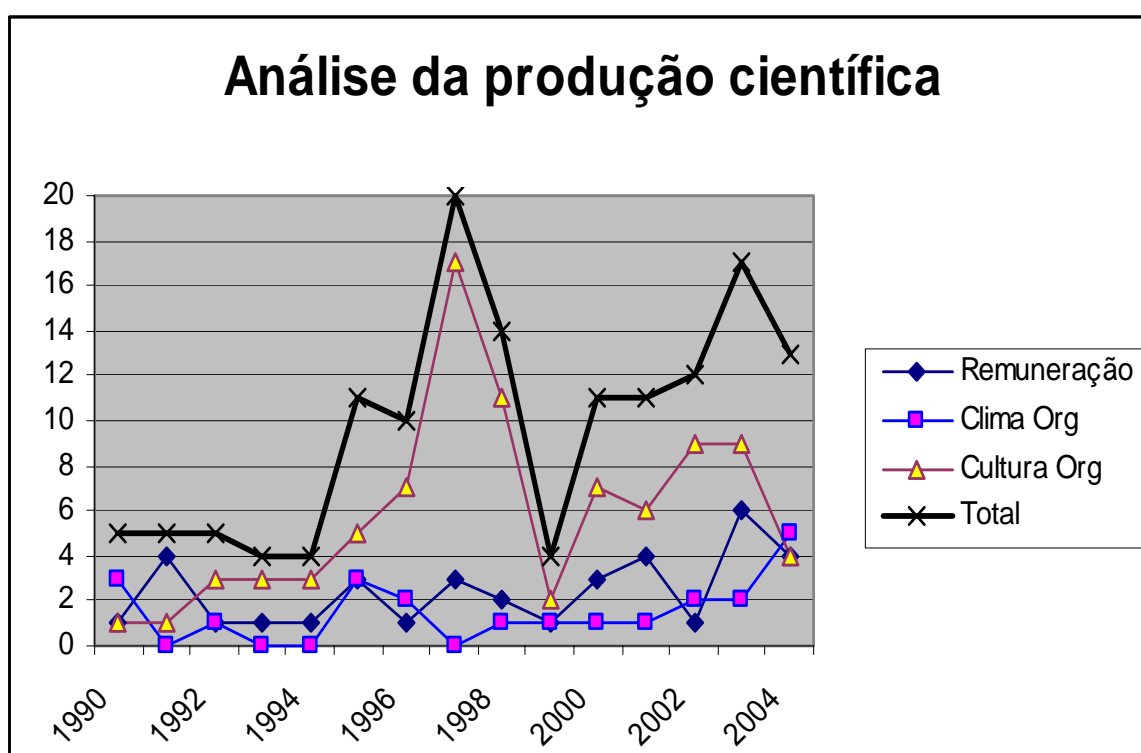


Figura 2 – Gráfico comparativo da produção científica em clima, cultura e remuneração.

Conclusão

O estudo bibliométrico permite afirmar que existe um crescimento notável na produção científica entre as linhas de pesquisa em recursos humanos levantadas pelo artigo. O número de publicações em clima organizacional nos últimos cinco anos (2000-2004) é exatamente igual as publicações nos dez primeiros anos da amostra (1990-1999). Em

ambas faixas de tempo o número de artigos publicados no período foi de onze pelas revistas selecionadas. Essa evolução pode sinalizar alguma tendência pelos temas pesquisado dentre os estudos em gestão de pessoas ou pela demanda em gestão de pessoas pelos profissionais de Recursos Humanos.

A utilização da pesquisa de diagnóstico em clima organizacional é cada vez mais aplicada nas empresas com o intuito de levantar as principais prioridades em gestão de pessoas nas organizações. Porém, a análise desse tema com outras linhas de pesquisa em RH demonstrou uma produção baixa sobre clima organizacional.

Embora não seja o foco deste artigo, é conveniente sinalizar uma produção completamente atípica sobre cultura organizacional entre 1997 e 1998 (28 artigos e trabalhos no período). Esse período se caracterizou por uma fase intensa de privatização das empresas nacionais pelo governo FHC (1995-2002), além de grandes processos de fusões e aquisições. Este pode ser um indicativo pela alta demanda e estímulo a produção científica sobre cultura organizacional no período.

Esse artigo delimita-se somente ao levantamento da produção científica dentre as Revistas acadêmicas e Congressos em gestão classificados como “A”, segundo a Qualis. Um estudo mais aprofundado sobre a produção em clima, cultura e remuneração e salários exigiria um aumento da amostra de estudo.

Como recomendações para futuros trabalhos acerca das linhas de estudo pesquisadas, o autor sugere um levantamento qualitativo dos autores e instituições nacionais que possuem produção e publicação sobre clima, cultura e remuneração e salários. Este artigo não analisou a origem das publicações, mas, somente a publicação absoluta desses trabalhos científicos.

Bibliografia

ALBUQUERQUE, L. G. & FISCHER, A. L. Tendências Que Orientam as Decisões dos Formadores de Opinião em Gestão de Pessoas no Brasil - RH 2010. Anais da ENANPAD, GRT 959, 2001.

ALBUQUERQUE, L. G. & FISCHER, A. L. 2ª Rodada da DELPHI RH 2010, São Paulo: 2003.

Banco de Teses e Dissertações da Escola de Administração de Empresas de São Paulo

CALDAS, M. P. & TINOCO, T. Pesquisa em Gestão de Recursos Humanos nos Anos 1990: Um Estudo Bibliométrico. RAE Documento, Volume 44, número 3, Julho / Setembro 2004.

CARDOSO, R. L., MENDONÇA NETO, O. R., RICCIO, E. L. & SAKATA, M. C. G. Pesquisa Científica em Contabilidade entre 1990 e 2003. RAE Documento, Volume 45, Número 2, Abril / Junho 2004.

CERIELLO, V. R. & FREEMAN, C. Human resource systems: strategies, tactics and techniques. New York: Lexington Books, 1991.

DEDALUS – Banco de Teses e Dissertações da Universidade de São Paulo

ENANPAD – análise das edições do Congresso entre 1990 e 2004

FLEURY, M. T. L. (coord.) – As Pessoas na Organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.

LUZ, R. Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Qualimark, 1996.

MACHADO DA SILVA, C. L., CUNHA V. C., AMBONI, N. Organizações: o estado da arte da produção acadêmica no Brasil. Encontro Anual da Associação dos Programas de Pós Graduação em Administração, 14, 1990, Florianópolis, anais... Florianópolis: Anpad, 1990.

QUALIS – Sistema de periódicos. Anais e Revistas. Capes. Disponível em <http://qualis.capes.gov.br> Acesso em Março de 2005.

SCHEIN, E. H. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey Bass, 1986.

SOUZA, E. L. P. *Clima e Cultura Organizacionais: Como se Manifestam e como se Manejam*. Programa de Pós Graduação em Administração. Porto Alegre: PPGA-UFRGS, 1978.

TONELLI, M., CALDAS, M., LACOMBE, B. & TINOCO, T. *Produção Acadêmica em Recursos Humanos no Brasil: 1991-2000*. *Revista de Administração de Empresas*, v. 43, nº 3, p. 107-115, 2003.

VIEIRA, F. G. D. *Narciso sem espelho: a publicação brasileira de Marketing*. *Revista de Administração de Empresas*, v. 43, nº 1, p. 81-90, 2003.