

CULTURA ORGANIZACIONAL: CLASSIFICAÇÃO DE ARTIGOS DO EnANPAD EnGPR SOB ENFOQUE DE SMIRCICH (1983) E FREITAS(1991b)

Lígia Maria Heinzmann¹
Clesia Ana Gubiani²
Jorge Eduardo Scarpin³

Resumo: O trabalho analisou 51 artigos sobre a cultura organizacional sob o enfoque da classificação de Smircich (1983) e Freitas (1991b). Os artigos foram pesquisados nos anais do EnANPAD e no EnGPR no período de 2005-2008. A presente pesquisa enquadra-se como descritiva, qualitativa, documental e de corte longitudinal. O critério de seleção baseou-se na busca das palavras “Cultura Organizacional”, “Cultura Empresarial”, “Cultura nas Organizações” ou “Cultura das Organizações”, constantes no título, resumo ou palavras-chave. Os resultados quanto à classificação de Smircich (1983) e Freitas (1991b) demonstram que a área Cultura Corporativa apresentou 52,4% dos artigos. Esses dados vêm de encontro com Freitas (1991b), que concentra o maior volume de pesquisas. Quanto ao comparativo com os dados de Borges *et al* (2008), encontrou-se uma diferença com relação à homogeneidade apresentada nas áreas: Administração Comparativa, Cultura Corporativa e Simbolismo Organizacional. Mas, houve uma consonância em relação aos dados das demais áreas.

Palavras-chave: Cultura organizacional; Enfoque de Smircich; Enfoque de Freitas.

Abstract: The study analyzed the articles about organizational culture from the perspective of the classification of Smircich (1983) and Freitas (1991b). The articles were searched in the annals of EnANPAD and EnGPR and in the period 2005-2008 of which 51 articles were analyzed. This research is characterized as descriptive, qualitative, documentary and longitudinal slitting. The selection criterion was based on the search for the words "organizational culture", "business culture", "culture in organizations" or "culture of organizations" appearing in the title, abstract or keywords. The results based on the classification of Smircich (1983) and Freitas (1991b) show that the corporate culture area had 52.4% of the articles. These findings are consistent with Freitas (1991b), which is this current that concentrates the bulk of research. The comparison with data from Borges *et al* (2008), it was found a difference related to homogeneity shown in the areas: Comparative Management, Corporate Culture and Organizational Symbolism. However, there was a line for data from other areas.

Keywords: Organizational culture; Smircich perspective; Freitas perspective.

¹ Doutoranda em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Regional de Blumenau – FURB. Email: lheinzmann@al.furb.br

² Mestranda em Ciências Contábeis pela Universidade Regional de Blumenau – FURB. Email: clesiapzo@yahoo.com.br

³ Docente do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis da Universidade Regional de Blumenau – FURB. Email: jorgescarpin@furb.br

1 INTRODUÇÃO

A elaboração da presente pesquisa teve como início uma busca nos anais dos eventos realizados pela ANPAD (Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração). O objetivo do trabalho foi verificar a existência de algum estudo que abordasse na forma de classificação os artigos envolvendo o tema de cultura organizacional. Nesta busca, foi localizado o trabalho de Borges *et al* (2008), publicado no EnEO 2008, publicada com classificação da produção acadêmica sobre cultura organizacional nos anais do EnANPAD (Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração) entre os anos de 2000 e 2004.

No trabalho de Borges *et al* (2008) apresentaram a classificação da cultura em cinco áreas básicas, sendo: Administração Comparativa; Cultura Corporativa, Cognição Organizacional; Simbolismo Organizacional e Processos Inconscientes e Organização (BORGES *et al*, 2008, p. 8). Nesta pesquisa, diagnosticou-se como resultado, uma tendência de homogeneidade na distribuição da quantidade dos artigos coletados entre as áreas Administração Comparativa, Cultura Corporativa e Simbolismo Organizacional. Além disso, perceberam-se um baixo índice de trabalhos publicados sob a classificação de Cognição Organizacional e nenhum trabalho sob a classificação de Processos Inconscientes e Organização.

Analisando o trabalho dos autores percebeu-se, ainda, uma oportunidade de pesquisa, no sentido de além de avaliar os anais do EnANPAD, avaliar também os anais do EnGPR (Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho), do período de 2005-2008, e realizar um comparativo com os resultados encontrados por Borges *et al* (2008). Optou-se também por analisar o número de autores por artigo e quais as áreas temáticas de publicação do EnANPAD, que estão aceitando um maior número de artigos sobre o tema cultura organizacional.

Com base no exposto acima, apresenta-se o objetivo do presente trabalho, analisar os artigos sobre cultura organizacional sob o enfoque da classificação de Smircich (1983) e Freitas (1991b). Os artigos serão pesquisados nos anais do EnANPAD e EnGPR, no período de 2005-2008. A presente pesquisa reveste-se de importância pelo fato de analisar se existe a continuidade de estudos que abordam o tema Cultura Organizacional e analisar se os mesmos enquadram-se na classificação apresentada por Smircich e também por Freitas. Considerou-se, nesta perspectiva, que as autoras mencionadas são referências do tema Cultura Organizacional e importante nos estudos organizacionais.

Além da introdução, este artigo apresenta na segunda parte uma breve revisão da literatura sobre Cultura Organizacional, enfatizando a cultura sob o enfoque de Smircich (1983) e Freitas (1991b). Os procedimentos metodológicos com o delineamento da pesquisa, os critérios de seleção e análise está exposta na terceira parte, na quarta parte apresenta-se análise dos resultados da pesquisa e na última parte são apresentadas as considerações finais.

2 CULTURA ORGANIZACIONAL: UMA BREVE ABORDAGEM

O termo “cultura” tem evoluído constantemente por mudanças que ocorreram tanto antes, como após 1960, e inicialmente o termo estava envolvido com horticultura e antropologia (BARTHORPE; DUNCAN; MILLER, 2000).

A cultura possui vários conceitos advindos das ciências sociais e humanas. Sob o princípio básico da cultura, a antropologia possui o domínio conceitual, sendo a ciência que primeiro estudou este fenômeno social (LARAIA, 2002).

A “cultura” foi introduzida como uma tendência na administração por Peters e Waterman em 1982, no trabalho “Em busca da Excelência”. No período anterior a 1980, a maior parte dos autores não considerava a questão da cultura como termo de performance organizacional (BARTHORPE; DUNCAN; MILLER, 2000, p. 339). No início da década de 80 do século passado, estudos sobre a cultura organizacional começaram a ganhar profundidade (SMIRCICH, 1983; FREITAS, 1991a).

Alguns autores, em vários trabalhos, conceituaram e estudaram a cultura organizacional (PETTIGREW, 1979; SMIRCICH, 1983; SCHEIN, 1984; TRICE; BEYER, 1984; WILKINS; DYER, 1988; FREITAS, 1991a, 1991b; TROMPENAARS, 1994; FLEURY *et al*, 2007). A Cultura Organizacional é adquirida socialmente e por conhecimentos compartilhados que estão inscritos em uma estrutura geral ou específica de uma organização de referência (WILKINS; DYER, 1988).

Dentre todos os trabalhos, o autor mais citado na abordagem organizacional no que se refere ao conceito de Cultura Organizacional é Schein (1984). Para esse autor, a Cultura Organizacional é:

o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas (SCHEIN, 1984, p. 3).

Com referência ao conceito de Schein, Fleury *et al* (2007) incluíram no conceito uma perspectiva de poder, o domínio que sugere uma delimitação do comportamento e a sujeição do indivíduo à organização. Definiram a cultura como “um conjunto de valores e pressupostos básicos expressos em elementos simbólicos, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto agem como elemento de comunicação e consenso, como ocultam e instrumentalizam as relações de dominação” (FLEURY *et al*, 2007, p. 22).

As características da cultura tornam-se gradualmente evidentes à medida que a pessoa incorpora os padrões de interação organizacional, a linguagem usada, os temas explorados nas conversas e os rituais que fazem parte do dia a dia da organização (BERGER; LUCKMANN, 1967 apud FLEURY *et al*, 2007).

A Cultura Organizacional desenvolve-se como resposta a um conjunto complexo de fatores. A história da organização afeta a cultura em termos da idade da organização, da filosofia e dos valores dos proprietários (BARTHORPE; DUNCAN; MILLER, 2000).

Wilkins e Ouchi (1983, p. 469), sob uma visão paradigmática da cultura, afirmam que em algumas situações, “muitas organizações são socialmente fragmentadas. Não se providencia um acultramento ou contato social que poderia criar uma cultura específica para a organização”.

A formação ou desenvolvimento de uma cultura distinta e própria de um determinado local os autores a chamam de “cultura clã”, controlada por meio de partilha de valores e crenças. Outras duas formas de governança organizacional são apresentadas pelos autores, como as de mercado e burocrática, que podem sob certas condições, se apresentarem mais ou menos eficientes que a cultura clã.

Os autores referidos descreveram as três formas culturais, como: mercados referem-se a controlar a organização por meio de mecanismos de preço. Culturas como hierarquias, controlam a organização por meio de relações de autoridade, e as culturas como clãs, controlam por meio de partilha de valores e crenças. Argumentam que a organização que desenvolve uma cultura local distinta, ou clã, com propriedades especiais, terá desempenho significativo, ganhos de eficiência, mas somente sob determinadas condições. Defendem que dentro das organizações, o desempenho organizacional não pode ser adequadamente compreendido, sem uma compreensão da cultura da organização (WILKINS; OUCHI, 1983; OUCHI, 1980).

A forma de cultura como clã pode ser eficiente quando rege operações em condições de incerteza relativamente elevada e em condições de complexidade. Uma cultura orientada

para clã pode ser mais adequada para sistemas de produção nos quais há frequente introdução de novos produtos e processos que provocam mudanças nos papéis e funções dos empregados, em que a frequente interação com outros departamentos, fornecedores e clientes reflete na interdependência entre a fábrica e o ambiente (WILKINS; OUCHI, 1983).

2.1 Visão da cultura como metáfora e como variável

Os estudos sobre Cultura Organizacional tenderiam a visualizar a cultura de duas formas: a) como uma metáfora, considerando cultura algo que a organização é; b) como uma variável, considerando a cultura algo que a organização tem (SMIRCICH, 1983; FREITAS, 1991b, p. 2). Essas duas formas de perceber a cultura possibilitaram a identificação do conteúdo em cinco áreas básicas de pesquisa cultural: Administração Comparativa; Cultura Corporativa; Cognição Organizacional; Simbolismo Organizacional e Processos Inconscientes e Organização (SMIRCICH, 1983; FREITAS, 1991b).

Com relação à Administração Comparativa “o foco está com contexto cultural mais amplo e sua influência sobre os membros da organização” (SMIRCICH, 1983, p. 343; FREITAS, 1991b).

Referente à Cultura Corporativa, a cultura “é vista como uma variável interna, as organizações são entendidas como instrumentos sociais que produzem bens e serviços, e, como subprodutos, também produzem artefatos culturais” (SMIRCICH, 1983, p. 344; FREITAS, 1991b). Conforme esse mesmo autor (1991b, p. 5) “é nesta corrente que tem se concentrado o maior volume de pesquisas, especialmente aqueles relacionados com os aspectos da mudança e do desenvolvimento organizacionais”.

A Perspectiva Cognitiva busca determinar quais são as regras e descobrir como os membros de uma determinada cultura veem e descrevem seu mundo, incluindo a autoimagem da organização. Já a Perspectiva Simbólica procura investigar o que é necessário interpretar ou decifrar a organização. Quanto a Processos Inconscientes e Organização, a ênfase está nas expressões dos processos psicológicos inconscientes (SMIRCICH, 1983; FREITAS, 1991b).

2.2 As Organizações vistas como culturas

As organizações vistas como culturas são mini-sociedades com seus valores, rituais, ideologias e crenças próprias. Quando se percebe a influência da cultura nos comportamentos no local de trabalho, nota-se que a mudança organizacional é uma mudança cultural e que

todos os aspectos da transformação corporativa podem ser abordados com essa perspectiva em mente (MORGAN, 2000).

As organizações têm seus próprios padrões específicos de cultura e subculturas. A cultura pode representar uma equipe muito unida, ser fragmentada, dividida em grupos que veem o mundo de maneiras muito diferentes ou com diferentes aspirações quanto ao que sua organização deveria ser. Esses padrões de crenças ou significados compartilhados, fragmentados ou integrados e apoiados por várias normas operacionais e rituais, podem exercer influência decisiva sobre a habilidade de uma organização lidar com os desafios que tem de enfrentar (MORGAN, 2000).

O desafio de criar novas formas de organização e de administração faz parte de uma mudança cultural, como meio de transformar atitudes, visões, crenças e significados comuns que sustentam as realidades empresariais.

Para Machado (2001, p. 20) “dentro de uma organização trabalham indivíduos com visões de mundo distintas, mas que precisam criar um padrão de trabalho, um modo de agir, um pensar semelhante que padronize os comportamentos. Neste contexto, a cultura do local onde a organização está inserida influencia na cultura desta”.

Neste sentido, de acordo com Alves (1997), é oportuno reiterar que não há uma *cultura melhor*, embora uma organização com uma *cultura saudável*, em geral, apresenta características relacionadas com um sentimento de equidade, correspondência entre a contribuição recebida dos membros e a retribuição provida pela organização.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o delineamento metodológico da pesquisa foram utilizados Hair Jr. *et al* (2005) e Richardson *et al* (1999). A pesquisa enquadra-se como descritiva, “os planos de pesquisa descritiva em geral são estruturados e especificamente criados para medir as características descritas em uma questão de pesquisa” (HAIR Jr. *et al*, 2005, p. 86).

Quanto ao método, caracteriza-se como qualitativo, pois de acordo com Richardson *et al* (1999, p. 90) “a pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais [...]”. A presente pesquisa não fez uso de instrumental estatístico no processo de análise, pois realizou-se a análise dos artigos sob o enfoque de classificação de Smircich (1983) e Freitas (1991b).

Com relação aos procedimentos, enquadra-se numa pesquisa documental, conforme Gil (1999, p. 66) “a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um

tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”. No caso da pesquisa, os documentos foram os 51 artigos científicos. O estudo tem corte longitudinal, com análise dos artigos que foram publicados nos Anais do EnANPAD e EnGPR de quatro anos (2005-2008). Convém ressaltar que o evento do EnGPR foi realizado pela primeira vez no ano de 2007 e ocorre a cada dois anos.

3.1 Critérios para seleção e análise dos artigos

Para a pesquisa buscou-se todos os artigos que continham em seus textos: “Cultura Organizacional”, “Cultura Empresarial”, “Cultura nas Organizações” ou “Cultura das Organizações”, no título, no resumo ou nas palavras-chave dos artigos dos Anais do EnANPAD e EnGPR, período 2005-2008, quando foram localizados 51 artigos.

Para a classificação do número de autores por artigo, analisou-se os trabalhos com 1, 2, 3 ou mais de 3 autores. Referente às áreas temáticas de publicação, fez-se o enquadramento dos artigos encontrados no EnANPAD, utilizando as áreas disponibilizadas na página da ANPAD. Pelo fato de existirem subáreas, optou-se por concentrar a pesquisa nas áreas principais: ADI – Administração da Informação; APS – Administração Pública e Gestão Social; CON – Contabilidade; EOR – Estudos Organizacionais; ESO – Estratégia em Organizações; GPR – Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho; MKT – Marketing. Ao longo dos anos, a ANPAD alterou nomes de áreas, abriu novas áreas e realizou agrupamentos em grandes áreas.

Para classificar os artigos nas cinco áreas básicas da pesquisa cultural, com referência nos estudos de Smircich (1983) e Freitas (1991b), as análises de conteúdo a classificação. Em um primeiro momento, a leitura dos artigos, a interpretação e a classificação foram realizadas por cada pesquisador. Em um segundo momento, comparou-se o entendimento dos pesquisadores, para então realizar a classificação apresentada no estudo. A limitação apresentada na pesquisa refere-se à subjetividade presente na análise de conteúdo, que envolve interpretações e decodificações pessoais por parte dos pesquisadores.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

A tabulação dos dados teve objetivo inicialmente de apresentar a distribuição dos artigos por ano; o número de autores por artigo e a classificação por área temática de publicação do EnANPAD. A Tabela 1 apresenta o total de artigos selecionados na pesquisa,

distribuídos por ano. Pode-se observar que no ano de 2007 e 2008 houve um número superior de artigos abordando o tema cultura organizacional em relação aos anos de 2005 e 2006 conforme segue:

TABELA 1 – Artigos selecionados por ano

EVENTOS	2005	2006	2007	2008	TOTAL
EnANPAD	4	8	19	16	47
EnGPR			4		4
TOTAL	4	8	23	16	51

Fonte: Dados da pesquisa.

Convém ressaltar que o ano de 2007 foi o primeiro da realização do EnGPR, sendo nesse ano apresentado número de artigos relativos aos dois eventos.

4.1 Classificação do número de autores e áreas temáticas

A Tabela 2 apresenta o número de autores por artigo, conforme constata-se que em primeiro lugar há um empate entre o número de artigos escritos por dois e três autores, com 37% dos artigos cada.

TABELA 2 – Número de autores por artigo

NÚMERO DE AUTORES	2005	2006	2007	2008	TOTAL	%
Trabalhos com 1 autor	2	1	5	1	9	18%
Trabalhos com 2 autores	2	1	9	7	19	37%
Trabalhos com 3 autores		5	7	7	19	37%
Trabalhos com mais de 3 autores		1	2	1	4	8%
Total	4	8	23	16	51	100%

Fonte: dados da pesquisa.

Artigos escritos por um autor estão na sequência e, por fim, artigos escritos por mais de três autores. A Tabela 3 apresenta o número de artigos por área temática de publicação.

TABELA 3 – Áreas temáticas de publicação

ÁREAS TEMÁTICAS	2005	2006	2007	2008	TOTAL	%
EOR - Estudos Organizacionais	2	3	8	7	20	42,6%
GPR - Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho		2	3	4	9	19,1%
ESO - Estratégia em Organizações		1	4	1	6	12,8%
APS - Administração Pública e Gestão Social	1	2		1	4	8,5%
ADI - Administração da Informação			1	3	4	8,5%
CON - Contabilidade			2		2	4,3%
MKT - Marketing	1		1		2	4,3%
TOTAL	4	8	19	16	47	100,0%

Fonte: dados da pesquisa.

Constata-se que a área EOR – Estudos Organizacionais é a que apresenta um maior número de publicações relacionadas com o tema pesquisado, com 42,6% dos artigos publicados no período analisado, seguida pela área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho com 19,1% dos artigos. Já a tabela 3 mostra que mesmo que duas áreas temáticas concentram a maior parte dos artigos referente o tema Cultura Organizacional, as demais áreas mencionadas na tabela também aceitaram artigos referente o tema. Os quatro artigos do EnGPR não foram considerados para a tabela 3 em decorrência de esse evento apresentar linhas temáticas distintas.

Após essa classificação inicial, partiu-se para a classificação nas cinco áreas básicas de pesquisa cultural definidas por Smircich (1983) e Freitas (1991b).

4.2 Classificação nas cinco áreas básicas da pesquisa cultural

Nos artigos analisados o tema Cultura Organizacional apresenta estudos e pesquisas relacionados a diferentes enfoques. Destaca-se algumas das relações encontradas entre a cultura organizacional: a) identificação e associação com fatores organizacionais; b) relacionamento com gestão de pessoas; c) relação com desempenho das organizações; d) relação com competências organizacionais; e) relação entre cultura local e regional; f) processos de aprendizagem organizacional; g) com poder e influência dos fundadores; h) com qualidade de serviços; i) relacionamento entre organizações; j) comportamento e gestão do conhecimento; k) com mudanças organizacionais; l) criatividade em produtos; m) clima

organizacional. Pode-se perceber a diversidade de relações apresentadas nos artigos analisados.

Com relação aos 51 artigos analisados, cinco artigos abordam o tema Cultura Organizacional de forma tangencial, ou seja, as palavras “Cultura Organizacional”, “Cultura Empresarial”, “Cultura nas Organizações” ou “Cultura das Organizações”, aparecem no título, resumo ou palavras-chave, mas os artigos abordam outros temas, não sendo a Cultura Organizacional o enfoque dos artigos. Portanto, esses cinco artigos foram desconsiderados para o enquadramento da classificação apresentada por Smircich (1983) e Freitas (1991b).

Na mesma perspectiva, com relação ao total de artigos, quatro deles são de revisão literária e abordam o tema Cultura Organizacional sob diversos enfoques teóricos. Pela diversidade teórica apresentada nestes artigos não foi possível realizar um enquadramento de acordo com a classificação de Smircich (1983) e Freitas (1991b). Por isso, optou-se por desconsiderar também esses quatro artigos, ou seja, da amostra inicial de 51 artigos para a classificação a seguir, foram considerados 42 artigos.

De acordo com a revisão literária apresentada no sub-tópico 2.1, referente a classificação em cinco áreas básicas de pesquisa cultural apresentadas por Smircich (1983) e Freitas (1991b) em: administração comparativa; cultura corporativa; perspectiva cognitiva; perspectiva simbólica e processos inconscientes e organização, apresenta-se na tabela 4 a distribuição dos artigos nessas áreas, a saber:

TABELA 4 – Classificação nas cinco áreas básicas da pesquisa cultural

ÁREA	NÚMERO DE ARTIGOS	%
Administração Comparativa	9	21,4%
Cultura Corporativa	22	52,4%
Perspectiva Cognitiva	3	7,1%
Perspectiva Simbólica	8	19,0%
Processos Inconscientes e Organização	0	0,0%
TOTAL	42	100%

Fonte: dados da pesquisa.

Pode-se constatar que à área Cultura Corporativa “é vista como uma variável interna, as organizações são entendidas como instrumentos sociais que produzem bens e serviços, e, como subprodutos, também produzem artefatos culturais”. (SMIRCICH, 1983, p. 344; FREITAS, 1991b). Este assunto apresenta o maior percentual de artigos enquadrados,

52,4% do total. Esses dados vêm de encontro à afirmação de Freitas (1991b, p. 5) “é nesta corrente que tem se concentrado o maior volume de pesquisas, especialmente aqueles relacionados com os aspectos da mudança e do desenvolvimento organizacionais”.

Mesmo após dezoito anos dessa afirmação, pode-se inferir que nos eventos e períodos analisados há um predomínio de artigos que tem o enfoque e a percepção da cultura como uma variável interna.

Em segundo lugar apresenta-se à área de Administração Comparativa, com 21,4% dos artigos enquadrados, onde “o foco está com contexto cultural mais amplo e sua influência sobre os membros da organização”. (SMIRCICH, 1983, p. 343; FREITAS, 1991b). Seguida pela área da Perspectiva Simbólica.

Com relação ao comparativo com os dados encontrados por Borges *et al* (2008), que diagnosticaram como resultado, uma tendência de homogeneidade na distribuição da quantidade dos artigos coletados entre as áreas Administração Comparativa, Cultura Corporativa e Simbolismo Organizacional. E também perceberam um baixo índice de trabalhos publicados sob a classificação de Cognição Organizacional e nenhum trabalho sob a classificação de Processos Inconscientes e Organização.

Pode-se inferir que na pesquisa aqui apresentada, encontra-se uma diferença com relação à homogeneidade apresentada por Borges *et al* (2008). Mas, em contraposto, há uma consonância com relação ao baixo índice de trabalhos relacionados à Perspectiva Cognitiva e nenhum trabalho na classificação de Processos Inconscientes e Organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve por objetivo analisar os artigos sobre a cultura organizacional sob o enfoque da classificação de Smircich (1983) e Freitas (1991b). Os artigos foram pesquisados nos anais do EnANPAD e EnGPR, no período de 2005-2008, um total de 51 artigos.

Mediante análise realizada com relação ao número de autores, em primeiro lugar há um empate entre o número de artigos escritos por dois e três autores. Referente a área temática de publicação constatou-se que a área EOR – Estudos Organizacionais apresentou um maior número de publicações relacionadas com o tema pesquisado, com 42,6% dos artigos publicados no período analisado, seguida pela área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho com 19,1% dos artigos.

Nos artigos analisados, o tema Cultura Organizacional apresenta estudos e pesquisas relacionados a diferentes enfoques, os mesmos foram elencados no tópico da

análise dos resultados. Cinco artigos abordaram o tema Cultura Organizacional de forma tangencial, por isso foram desconsiderados para o enquadramento da classificação apresentada por Smircich (1983) e Freitas (1991b). Da mesma forma, quatro artigos de revisão literária, abordando o tema Cultura Organizacional recebeu diversos enfoques teóricos.

Referente à classificação nas cinco áreas básicas de pesquisa cultural, pode-se inferir que à área Cultura Corporativa apresentou maior percentual de artigos enquadrados, 52,4% dos artigos. Esses dados vêm de encontro ao afirmado por Freitas (1991b), quando ele afirma que nesta corrente que tem se concentra o maior volume de pesquisas, ou seja, nos eventos e períodos analisados há um predomínio de artigos que tem no enfoque a percepção da cultura como uma variável interna. Em segundo lugar, apresenta-se a área de Administração Comparativa, seguida pela área da Perspectiva Simbólica.

Quanto ao comparativo com os dados encontrados por Borges *et al* (2008), encontrou-se uma diferença com relação à homogeneidade apresentada nas áreas Administração Comparativa, Cultura Corporativa e Simbolismo Organizacional. Houve uma consonância em relação aos dados das demais áreas. O presente trabalho tem como limitação à subjetividade presente na análise de conteúdo, com interpretações e decodificações pessoais por parte dos pesquisadores da área.

REFERÊNCIAS

ALVES, Sérgio **Revigorando a cultura da empresa: uma abordagem cultural da mudança nas organizações na era da globalização**. São Paulo: Makron Books, 1997. 151 p.

BARTHORPE, Stephen; DUNCAN, Rosanna; MILLER, Christopher. *The pluralistic facets of culture and its impact on construction*. **Property Management, Literature Review**, v 18 2000. p. 335-351. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewPDF.jsp?contentType=Article&Filename=html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Pdf/1130180502.pdf>> Acesso em 02 maio 2009.

BORGES, Ricardo C. de O. *et al*. O panorama de estudos acadêmicos em cultura organizacional no século XXI: um levantamento nos anais dos EnANPADS. V EnEO – Encontro de Estudos Organizacionais. **Anais...**Belo Horizonte, 2008.

FLEURY, Maria Teresa L. *et al*. **Cultura e poder nas organizações**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FREITAS, Maria Ester de. Cultura Organizacional: grandes temas em debate. **In.: Revista de Administração de Empresas**. Vol. 31, n. 3, Jul./Set., 1991a, p. 73-82.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: formação, tipologias e impactos**. São Paulo, McGraw-Hill, 1991b.

HAIR Jr., Joseph F. *et al.* **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LARAIA, R. B. **Cultura: um conceito antropológico**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2002.

MACHADO, Denise Del Prá Netto. **A cultura brasileira influencia a aprendizagem organizacional?** Revista de Negócios, Blumenau: v. 6, n 4 , 2001. p. 17-26.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2000. 380 p.

OUCHI, William G. *Markets, bureaucracies, and clans*. *Administrative Science Quarterly*. v 25. 1980, p. 129-141.

PETTIGREW, Andrew, M. *On studying organizational culture*. *Administrative Science Quarterly*. v 24, n 4. 570-581, 1979.

RICHARDSON, Roberto J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SCHEIN, Edgar H. *Coming to a new awareness of organizational culture*. *Sloan Management Review*. Winter, p. 3-16, 1984.

SMIRCICH, Linda. *Concepts of culture and organizational analysis*. *In.: Administrative Science Quarterly*. Vol. 28, n. 3, Organizational Culture, Sep., 1983, p. 339-358.

TRICE, Harrison M.; BEYER, Janice, M. *Studying organizational cultures through rites and ceremonials*. *The Academy of Management Review*. v 9, n 4. 653-669, 1984.

TROMPENAARS, Fons. **Nas ondas da cultura: como entender a diversidade cultural nos negócios**. São Paulo: Educator, 1994.

WILKINS, Alan L.; DYER JR, W. Gibb. *Toward culturally sensitive theories of cultural change*. *Academy of Management Review*. Vol. 13, n. 4, Oct., 1988, p. 522-533.

WILKINS, Alan L.; OUCHI, William G. *Efficient cultures: exploring the relationship between culture and organizational performance*. *Administrative Science Quarterly*. v 28. 1983, p. 468-481.