
Valores organizacionais: uma análise bibliométrica da produção nacional do período de 2000 a 2013 na área de administração

Organizational values: a bibliometric analysis of brazilian academic literature from 2000 to 2013 in management field

THIAGO GOMES NASCIMENTO*
BRENO GIOVANNI ADAID-CASTRO**
GABRIEL PORTO CARVALHO***
GISELA DEMO****

RESUMO

Este artigo teve por objetivo apresentar o cenário dos estudos a respeito dos valores organizacionais, mostrando os resultados de uma análise bibliométrica da produção de artigos

* Instituto de Educação Superior de Brasília. Doutor em Ciências de Gestão pela Université d'Aix-Marseille, França; Doutor em Administração pela Universidade de Brasília, Brasil; Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília, Brasil; Especialista em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas, Brasil. Professor do Instituto Superior de Ciências Policiais e do Instituto de Educação Superior de Brasília. tgn.1980@gmail.com

** Instituto de Educação Superior de Brasília. Doutor em Administração pela Universidade de Brasília (Brasil), Mestre em Administração Universidade FUMEC e graduado em Administração pelas Faculdades Milton Campos (2004). Foi pesquisador assistente convidado na University of Oregon. Professor do Instituto de Educação Superior de Brasília. brenoadaid@gmail.com

*** Universidade de Brasília. Mestrando em Administração pela Universidade de Brasília e Bacharel em Administração pela Universidade de Brasília. Especialista em Gestão Pública pelo IMP de Ensino Superior. gabrielport0@gmail.com

**** Universidade de Brasília. Pós-doutorado em Management & Organizations pela Anderson School of Management, University of California, Los Angeles (UCLA) nos Estados Unidos (2012) com bolsa do CNPq, é doutora em Psicologia Organizacional pela Universidade de Brasília-UnB (2004), mestre em Engenharia de Produção (1999) e Engenheira Eletricista (1997) pela Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC. Professora adjunta e pesquisadora do Departamento de Administração (ADM) e do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da UnB. giselademo@gmail.com

no Brasil, que abrange uma síntese dos estudos publicados nos periódicos científicos de maior impacto, classificados entre os estrados A2 e B2 do Qualis CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível superior) na área de Administração no período compreendido entre 2000 e 2013. Cinquenta e seis artigos selecionados foram classificados e analisados com base em diferentes indicadores bibliométricos. Os resultados apontam para o relativo aumento na produção científica ao longo dos anos, utilizando tipologias de valores organizacionais. As instituições que possuem mais autores com publicações empregando valores organizacionais são: Universidade de Brasília (UnB), com nove ocorrências e Universidade Federal do Paraná (UFPR) e Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM) com sete ocorrências. Como lacunas de pesquisa na área, observa-se que o emprego de análises robustas como equações estruturais e análise multinível foram encontrados em apenas 2% dos artigos pesquisados, além de pesquisas acerca desobres valores no terceiro setor, que não foram encontradas. As sugestões de pesquisas futuras incluem a utilização de pesquisas multimétodo, qualitativas e quantitativas. **Palavras-chave:** Valores organizacionais; Bibliometria; Estado da arte; Agenda de pesquisa em valores organizacionais; Produção nacional.

ABSTRACT

The main goal of this study was to analyze and describe using bibliometrics a review of the production of papers that utilized organizational values in Brazil. This study demonstrates the state of the art and the developing of the organizational values considering the business administration journals in Brazil classified between B2 and A2 according to the Qualis CAPES in the period of 2000 to November of 2013. Fifty six papers were selected and organized utilizing bibliometrics indexes. The results suggests increase in the Brazilian production using organizational values during the years of 2000 to 2013. The universities with more publications using organizational values are Universidade de Brasília (UNB) with 9 papers and Universidade Federal do Paraná (UFPR) and Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM) with 7 papers published. Gaps observed in the field of organizational values include lack of use of robust multivariate analysis such as structural modelling equations and multilevel analysis, found in

only 2% of the papers and no researches considering the third sector of the economy. Research suggestions to improve and develop the knowing of organizational values in Brazil are the use of both methods, qualitative and quantitative approaches.

Keywords: Organizational values; Bibliometrics; State of the art; Organizational value research agenda; Brazilian production.

INTRODUÇÃO

O interesse de pesquisadores sobre o estudo dos valores organizacionais (VO) data de várias décadas, entretanto, a partir de 1980 ocorre um incremento no esforço pelo seu estudo (AGLE; CALDWELL, 1999). O mérito das investigações desse tema deve ser partilhado pela divulgação dos trabalhos a respeito da cultura organizacional (DEAL; KENNEDY, 1982; SCHEIN, 1996, 1999), que defendem o melhor desempenho organizacional em empresas com culturas fortes (PAYNE, 2000). Disso resultou uma maior ênfase no papel de valores como elemento central da cultura organizacional (CHAMPY, 1995; DEAL; KENNEDY, 1982; O'REILLY; CHATMAN, 1996). A partir dessa constatação, os valores organizacionais apresentam-se como um instrumento de relevância para a compreensão da cultura organizacional (MENDES; TAMAYO, 2001).

A esse fato é somada a relevância do tema, que se dá tanto na área de pesquisa, quanto na área do diagnóstico da gestão organizacional (TAMAYO, 2008), isto é, no impacto que os valores organizacionais exercem sobre atitudes e comportamentos manifestos no contexto do trabalho (CHATMAN, 1989), nas políticas, práticas e estruturas organizacionais (BANSAL, 2003; VEIGA, 2010), guiando as escolhas estratégicas e a dinâmica das organizações.

Diante dessas colocações, o objetivo do presente trabalho é expor um panorama dos estudos sobre valores organizacionais e apresentar os resultados de uma revisão bibliográfica que abrange a produção nacional acerca do tema nos periódicos de Administração no período de 2000 a 2013, cuja análise possibilitou o delineamento de uma agenda de pesquisa. Será expressado, em primeira estância, o referencial teórico concernente aos valores organizacionais. Em seguida, os procedimentos adotados no presente trabalho, referentes às diretrizes que norteiam a revisão da produção nacional e a

categorização metodológica dos estudos selecionados. O terceiro momento reserva-se ao cenário nacional das publicações, a partir da síntese dos resultados levantados. Por fim, tomando-se por base os resultados compilados, uma agenda de pesquisa sobre a temática será proposta. Considerações finais, sobretudo quanto às contribuições da pesquisa, encerram o trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

Diversos são os aspectos que permeiam os estudos sobre valores, desse modo, são localizados estudos na Antropologia, Sociologia, Psicologia (PATTINSON, 2004) e recentemente na Administração buscando a predição de atitudes e comportamentos.

Na acepção apresentada por Rokeach (1968), os valores pessoais mostram-se como crenças relativamente estáveis, associadas a preferências por determinados comportamentos e maneiras de vida, responsáveis por orientar e justificar as ações, as atitudes e os julgamentos dos indivíduos. Por sua vez, os valores organizacionais ligam-se às crenças sobre as metas institucionais compartilhadas pelos membros da organização (ROKEACH, 1979), razão pela qual proveem um sistema de significados comum que auxilia os sujeitos a interpretar o ambiente (ROKEACH, 1973).

Os valores organizacionais, segundo Veiga (2010), não são os valores pessoais dos sujeitos da organização. Os pessoais referem-se aos valores aprendidos e desenvolvidos na convivência familiar, na escola e nas interações sociais ao longo da existência, já os valores organizacionais são normalmente introduzidos pelo criador da empresa ou por indivíduos com forte influência dentro da organização.

Para esta tese, os valores organizacionais são entendidos conforme a definição de Porto et al. (2013), como representações mentais compartilhadas coletivamente (TINDALE, SMITH, THOMAS, FILKINS, & SHEFFEY, 1996). São compartilhados pelos membros da organização que, convivem dentro de um mesmo ambiente em um espaço de tempo consideravelmente duradouro, consistindo em cognições dos princípios que orientam práticas e normas organizacionais (KATZ & KAHN, 1974). Estão hierarquicamente organizados (TAMAYO, et al., 2000) e transcendem práticas ou

normas específicas (PORTO et al., 2013). É compreensível, portanto, que os estudiosos têm adotado diferentes abordagens para definir, descrever e operacionalizar os valores organizacionais (BOURNE & JENKINS, 2013).

Os valores organizacionais refletem as crenças sobre o que é bom e desejável no contexto organizacional; além disso, compõem o núcleo da cultura organizacional. Para Katz e Kahn (1978), as normas definem de maneira explícita as formas de comportamento esperado dos sujeitos de uma organização, e os valores propiciam uma justificação mais elaborada e generalizada, tanto para o comportamento apropriado, como para as atividades e funções do sistema.

A constatação de que os valores apresentam uma centralidade constitui um axioma recorrente entre os teóricos organizacionais (BEDANI, 2003). Para Tamayo et al. (2000), eles são considerados o núcleo central da cultura organizacional. Já Deal e Kennedy (1982) observam nos valores um alicerce da cultura da organização. Na visão de Schein (1985), os valores organizacionais seriam responsáveis por expressar a cultura manifesta de cada organização, orientando tanto os comportamentos dos membros quanto a própria organização. Além disso, apresentam-se no nível consciente, sendo mais gerais do que as práticas organizacionais (SCHEIN, 1985).

Os valores, de acordo com Schein (1992), desempenham também duas outras funções internas às organizações, uma vinculada à adaptação externa e outra à integração interna. Ou seja, conforme explica Ferreira, Fernandes e Corrêa-e-Silva (2009), agem como um programa mental compartilhado que serve à organização na solução de seus problemas, adaptando-se ao ambiente externo, explicitando, por exemplo, as formas de lidar com clientes, fornecedores e governo. Segundo as autoras, os valores colaboram para uma melhor integração entre os indivíduos, ao causarem, entre outros, a realização coordenada de tarefas em um clima de cooperação.

Outros autores, como Smircich (1983) e Martin (1992), apontam da mesma forma que as crenças e os valores compartilhados propiciam a estabilidade e consenso à organização, orientando e direcionando favoravelmente a ação e o comportamento dos seus membros. Ou seja, os valores organizacionais são guias implícitos para a ação, compartilhados pelos sujeitos da organização, e se

apresentando como alicerce para o comportamento individual no ambiente de trabalho (QUENNEVILLE; BENTEIN; SIMARD, 2010).

Além disso, os valores organizacionais compartilhados admitem o papel de criar, nos membros da organização, modelos mentais similares, constituindo importantes elementos para a construção da identidade social da organização, a partir da percepção de seus colaboradores (BANSAL, 2003; CANOVA; PORTO, 2010).

Tamayo (2008) propõe três estratégias para a identificação dos valores da organização. A primeira consiste em identificar os valores da organização a partir dos valores individuais dos seus membros (SEGO; HUI; LAW, 1997), entretanto o próprio Tamayo (2008) adverte para incongruências entre os valores pessoais dos funcionários que podem não expressar adequadamente os valores organizacionais.

Para a segunda abordagem, Tamayo (2008) considera o acesso aos valores da organização a partir de documentos oficiais da empresa (relatórios anuais, estatutos, atas de reuniões, memorandos, circulares, entre outros). Estabelecidos os documentos, realiza-se uma análise de conteúdo para identificar, entre os textos selecionados, os valores organizacionais mais relevantes do discurso oficial. Tamayo (2008) observa que essa abordagem é uma das mais recorrentes na literatura que investiga os valores da organização, no entanto, sinaliza para uma não congruência entre os valores apresentados em documentos oficiais ou que representam a empresa e os valores que são realmente praticados na organização, isto é, uma diferença entre os valores prescritos e os valores reais percebidos pelos membros na organização.

A terceira abordagem foi desenvolvida exclusivamente no Brasil, decorrida dos trabalhos do professor Álvaro Tamayo e de seu grupo de pesquisa na Universidade de Brasília. Essa abordagem consiste em utilizar a percepção dos funcionários para identificar os valores organizacionais (OLIVEIRA; TAMAYO, 1996; TAMAYO, 1996; TAMAYO; GONDIM, 1996; TAMAYO *et al.*, 2000). Por intermédio do discurso cotidiano dos colaboradores, é possível observar e analisar os valores diretamente relatados, que formariam uma espécie de núcleo central dos valores compartilhados pelos membros da organização, mas também capaz de atingir a periferia dos valores, ou seja, àqueles que são indiretamente referenciados nos discursos.

De acordo com Tamayo (2008), os colaboradores têm uma visão clara dos valores predominantes e compartilhados na organização.

Destarte, os valores e sua hierarquia podem ser estudados a partir de uma representação mental dos indivíduos acerca do sistema axiológico da organização. O acesso a esses valores se dá por meio de questionários previamente elaborados a partir de entrevistas, análises de documentos e modelos teóricos existentes na literatura ou elaborado pelos pesquisadores (OLIVEIRA; TAMAYO, 1996; TAMAYO, et al., 2000), o que possibilita uma integração das informações oriundas da empresa e da literatura científica (TAMAYO, 2008).

No Brasil, as investigações sobre valores organizacionais, segundo Ferreira et al., (2009), dedicam-se a emanar tipologias de valores e a identificar as relações existentes entre esses valores e outros fenômenos organizacionais. Essas dimensões e tipologias, descritas nas pesquisas a respeito de valores nas organizações, cumprem o objetivo de caracterizar a cultura de organizações, sendo derivadas empiricamente da aplicação de instrumentos quantitativos de pesquisa, conforme encontrado na literatura internacional (CAMERON; QUINN, 2011; HARTNELL; OU; KINICKI, 2011).

Assim, segundo Ferreira et al. (2009), “as tipologias, por sua vez, partem de certo número de dimensões básicas para identificar determinados tipos nos quais as culturas podem ser classificadas, muito embora os tipos puros dificilmente sejam encontrados” (FERREIRA, et al., 2009, p. 88). Diante disso, a Tabela 1, apresenta um resumo das tipologias mais referenciadas na literatura nacional.

No que tange a medidas de valores organizacionais, foram encontrados alguns estudos de validação de escala que foram baseados principalmente em oito escalas de medição. Primeiro, O’Reilly III, Chatman e Caldwell (1991) desenvolveram uma escala de tipologias de valores organizacionais com sete dimensões. Rousseau (1992) validou uma escala com três categorias descrevendo os focos das organizações. Tamayo e Gondim (1996) desenvolveram a primeira escala no Brasil, utilizando cinco dimensões distintas. Cameron e Quinn (1999) propuseram um instrumento para a medição de tipologias de valores organizacionais que aborda duas dimensões bipolarizadas, dedicando foco para instabilidade *versus* estabilidade e foco interno *versus* foco externo. Nos anos 2000, três escalas fo-

ram desenvolvidas, Detert, Schroeder e Mauriel (2000), Ashkanasy, Broadfoot e Falkus (2000) e Tamayo, Mendes e Paz (2000), usando respectivamente oito, dez e seis dimensões (três bipolarizadas), sendo a última desenvolvida no Brasil. Por fim, Oliveira e Tamayo (2004) desenvolveram uma terceira escala no Brasil empregando oito dimensões distintas.

As considerações sobre valores e as investigações a respeito das tipologias possibilitam, tanto em estudos nacionais quanto nos internacionais, a realização de uma análise do cenário da produção científica da área, haja vista o razoável número de publicações do tema. Entretanto, ao visitar a literatura nacional com o objetivo de se buscar estudos que contemplem o estado da arte de pesquisas acerca de valores organizacionais só foram localizados três estudos desse tipo, o primeiro de Coelho Junior e Borges-Andrade (2004), responsáveis por levantar os estudos empíricos em alguns periódicos de administração e psicologia sobre cultura organizacional; no segundo estudo, mais recente, Carrieri (2011) também revisa o estado da arte acerca da cultura nos estudos organizacionais. O terceiro estudo, de Ferreira et al. (2009), voltado especificamente à área dos valores organizacionais, que revisa a literatura de valores organizacionais, em periódicos de Psicologia e Administração, sem contudo, cobrir a totalidade dos periódicos de uma das áreas. Assim, o presente trabalho pretende preencher essa lacuna, atualizando e completando os achados de Ferreira et al. (2009), como forma de debater alternativas futuras para a evolução da teorização e pesquisa a respeito de valores organizacionais no Brasil.

MÉTOD

Com vistas à consecução do objetivo deste trabalho, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre valores organizacionais. Foram observadas publicações em periódicos científicos da área de Administração. A escolha dos periódicos levou em consideração o fato de eles constarem no sistema Qualis/2012 de avaliação de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), com classificação igual ou superior a B2, além de estarem disponíveis em bases de dados de acesso público, no horizonte temporal de 2000 a 2013.

Os artigos publicados foram examinados em sua totalidade, durante o período assinalado, entretanto foram descartadas resenhas, relatos de experiências, notícias e os editoriais. Do total, foram considerados somente os pertencentes à área dos valores organizacionais, em razão de conterem no título, resumo, palavras-chave os termos, valores e as expressões valores organizacionais ou cultura organizacional.

Após a seleção das fontes de coleta de informações, estipularam-se quais informações deveriam ser extraídas dos artigos. Como critérios, foram empregados os utilizados por Ferreira et al. (2009) e Demo (2011). As informações foram: características da autoria, da metodologia empregada e dos principais resultados colhidos. No que se refere à autoria, foi identificada a origem geográfica do primeiro autor, localizado regionalmente, o nome do periódico e o ano de publicação.

Nos aspectos metodológicos, verificou-se o enquadramento do estudo (ensaios teóricos ou estudos teórico-empíricos). Foram considerados de natureza teórica as investigações caracterizadas por revisões críticas de conceitos, modelos e/ou teorias, bem como os estudos voltados à proposição de novos construtos ou modelos teóricos, em que não se utilizava qualquer teste/coleta empíricos. Para os artigos empíricos, a classificação respeitou a necessidade de abranger procedimentos de coleta e análise de dados reservados a realizar descrições ou a comprovar hipóteses e/ou modelos teóricos.

Em seguida, os artigos empíricos foram analisados quanto à sua finalidade, ao tipo de amostra utilizada, ao tipo de instrumento adotado na coleta de dados e ao tipo de procedimento de análise dos dados. No que se refere à finalidade, os artigos foram prenotados em três categorias diferentes, em virtude do objetivo principal, seja esse: a) explicativo, b) descritivo ou c) exploratório na geração de conhecimentos sobre valores organizacionais.

Buscou-se, em continuação, identificar a função desempenhada pelos valores organizacionais nos estudos empíricos voltados à produção de conhecimentos. Nessa abordagem, avaliou-se: a) se os artigos trataram especificamente de valores, ou seja, se esses eram a única variável em estudos descritivos com a finalidade de traçar um perfil de certos valores em determinadas organizações; b) se os

valores constituíam-se na variável antecedente de estudos dedicados a pesquisar sua influência em outros fenômenos micro ou macro-organizacionais; ou c) se os valores eram abordados como variável consequente de estudos preocupados em investigar a influência de fenômenos micro ou macro-organizacionais a respeito desses valores.

A análise do método de pesquisa buscou responder se os estudos: a) utilizaram *survey*; b) pesquisa-ação; c) adotaram a etnografia ou observação participante; ou d) utilizaram pesquisa documental ou bibliográfica. Com relação ao tipo de instrumento empregado na coleta de dados, os estudos foram analisados levando-se em consideração sua forma de condução, isto é: a) mediante a utilização de questionários ou escalas de autorrelato; b) entrevistas; c) roteiro de observação ou d) com a análise de dados secundários provenientes de documentos.

Por fim, no que tange aos procedimentos de análise de dados, a classificação dos artigos respeitou cinco diferentes categorias, a saber: a) análise qualitativa (análise de material verbal por intermédio de análise de conteúdo, de discurso, entre outras); b) análise quantitativa; c) análise híbrida, ou seja, qualitativa-quantitativa.

DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção abordará, em primeira instância, a síntese ilustrada do levantamento dos 56 artigos encontrados nos periódicos de Administração nos últimos quatorze anos. Por fim, enuncia-se uma análise dessa produção que convida a algumas reflexões, já engendrando a proposição de uma agenda de pesquisa.

A Tabela 2 apresenta os periódicos científicos examinados para a consecução do objetivo apresentado para este trabalho, além disso, fornece informação sobre as revistas acadêmicas específicas da área da Administração, com seu ISSN e sua classificação no Qualis/2012, perfazendo um total de 45 periódicos.

A inspeção da Tabela 2 mostra a lista total dos periódicos científicos brasileiros da área de administração de acordo com a última classificação Qualis/CAPES. Entre as revistas analisadas, apenas dezenove apresentaram publicações destinadas e que podem ser classificadas na categoria de estudos de valores organizacionais.

Cabe ainda ressaltar o baixo número de artigos publicados, 56 para um período que compreende 2000 a 2013, se comparado a outras temáticas, como por exemplo, políticas de gestão de pessoas em que, Demo et al. (2010) encontraram 108 artigos, num período de 2000 a 2010.

Tabela 1: Resumo das tipologias de valores organizacionais

Autores	N. de Dimensões	Tipologias de Valores Organizacionais
O'Reilly III, Chatman e Caldwell (1991)	Sete	Inovação, estabilidade, respeito às pessoas, orientação para resultados, orientação aos detalhes, orientação para equipes e agressividade.
Cameron e Quinn (1999)	Duas bipolarizadas	Flexibilidade <i>versus</i> estabilidade e foco interno <i>versus</i> foco externo.
Rousseau (1992)	Três categorias	Tarefa, interpessoal e individual.
Ashkanasy, Broadfoot e Falkus (2000)	Dez	Liderança, estrutura, inovação, desempenho no trabalho, planejamento, comunicação, ambiente, local de trabalho humanizado, desenvolvimento do indivíduo e socialização na entrada na organização.
Detert, Schroeder e Mauriel (2000)	Oito Categorias	Bases da confiança e da racionalidade na organização; natureza do tempo; motivação; estabilidade <i>versus</i> inovação; orientação para o trabalho, tarefa ou colegas; isolamento <i>versus</i> colaboração/cooperação; controle, coordenação e responsabilidade; orientação e foco interno e/ou externo.
Tamayo e Gondim (1996)	Cinco	Eficácia/eficiência, interação no trabalho, gestão, inovação e respeito ao empregado.
Tamayo, Mendes e Paz (2000)	Três dimensões bipolares	Autonomia <i>versus</i> conservadorismo, hierarquia <i>versus</i> igualitarismo e harmonia <i>versus</i> domínio.
Oliveira e Tamayo (2004)	Oito	Autonomia; bem-estar; realização; domínio; prestígio; tradição; conformidade; preocupação com a coletividade.

Fonte: Adaptado de Ferreira et al. (2009)

Tabela 2: Lista de Periódicos de Administração Analisados

N	ISSN	Título Padronizado	N. de Ar-ti-gos	Qualis
1	1807-7692	BAR. Brazilian Administration Review	2	A2
2	1808-2386	BBR. Brazilian Business Review (English Edition. On-line)	1	A2
3	0104-530X	Gestão & Produção (UFSCAR. Impresso)	2	A2
4	1984-9230	Organizações & Sociedade (On-line)	-	A2
5	1982-7849	RAC. Revista de Administração Contemporânea (On-line)	10	A2
6	2178-938X	RAE – Revista de Administração de Empresas	1	A2
7	1984-6142	RAUSP – Revista de Administração (São Paulo. On-line)	4	A2
8	0034-7612	Revista de Administração Pública (Impresso)	-	A2
9	1679-3951	Cadernos EBAPE.BR (FGV)	1	B1
10	1678-4855	Desenvolvimento em questão (Unijuí)	-	B1
11	0873-7444	Economia Global e Gestão	-	B1
12	1984-6975	Faces: Revista de Administração (Belo Horizonte. On-line)	1	B1
13	2176-5308	Gestão & Regionalidade (On-line)	3	B1
14	1517-3879	Organizações Rurais e Agroindustriais (UFLA)	1	B1
15	1809-2039	RAI: Revista de Administração e Inovação	-	B1
16	1678-6971	RAM. Revista de Administração Mackenzie (On-line)	5	B1
17	1413-2311	REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre. On-line)	-	B1
18	1983-0807	Revista Brasileira de Gestão de Negócios (On-line)	-	B1
19	1809-239X	Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional	1	B1
20	1679-5350	Revista de administração da Unimep	4	B1
21	2175-8077	Revista de Ciências da Administração	5	B1
22	1982-6486	Revista de Contabilidade e Organizações	1	B1
23	1807-1775	Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação (On-line)	-	B1
24	1677-2067	Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão (Rio de Janeiro)	-	B1
25	0103-9989	Revista USP	-	B1
26	1980-6302	Análise (PUCRS. On-line)	-	B2

N	ISSN	Título Padronizado	N. de Ar- ti- gos	Qualis
27	1984-8196	Base (São Leopoldo. On-line)	1	B2
28	1984-3925	Contabilidade, Gestão e Governança	-	B2
29	1678-2089	Contextus (Fortaleza)	-	B2
30	2177-6652	Gestão & Tecnologia	3	B2
31	1980-0193	Perspectivas Contemporâneas	-	B2
32	1679-5830	Pesquisa & Desenvolvimento Engenharia de Produção	-	B2
33	1984-6983	Pretexto (Belo Horizonte. On-line)	1	B2
34	1678-6483	RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia	-	B2
35	1983-8484	REBRAE. Revista Brasileira de Estratégia (Impresso)	-	B2
36	1677-7387	RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	-	B2
37	2177-8736	REGE Revista de Gestão	-	B2
38	2177-5184	REMark. Revista Brasileira de Marketing	-	B2
39	1983-716X	Revista Alcance (On-line)	2	B2
40	1677-2504	Revista Brasileira de Inovação	-	B2
41	1983-4659	Revista de Administração da UFSM	-	B2
42	2176-0756	Revista Ibero-americana de Estratégia	-	B2
43	1676-1901	Revista Produção On-line	-	B2
44	1983-6635	RGO. Revista Gestão Organizacional (On-line)	-	B2
45	1980-5160	S & G. Sistemas & Gestão	-	B2

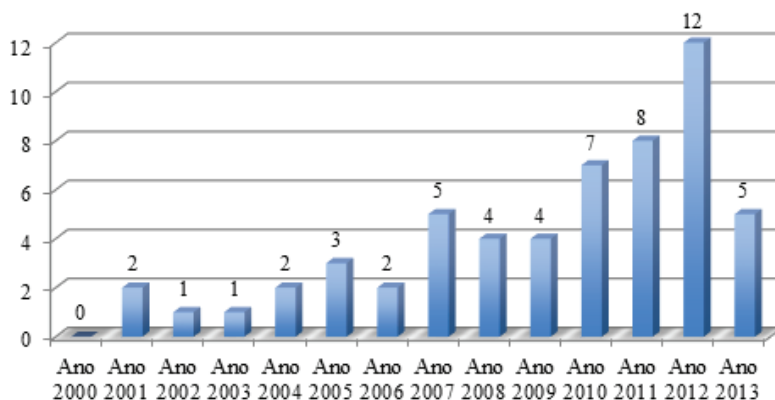
Fonte: Elaborado pelos autores

Os resultados por ora coligidos corroboram o que foi encontrado na revisão de Ferreira et al. (2009), qual seja, evidências de um interesse diminuto dos pesquisadores brasileiros pelo tema exposto, tanto no contexto da psicologia quanto da administração, o que contraria a ênfase que as investigações acerca dos valores organizacionais obtiveram nas últimas décadas, na literatura internacional. Não obstante, mesmo com as considerações postas, ocorreu um aumento do número de publicações, desde a revisão feita por Ferreira et al. (2009).

Os resultados também revelaram uma concentração de publicação em torno de alguns periódicos. A *Revista de Administração Contemporânea* com dez artigos (17,86%), a *Revista de Administração Mackenzie* com cinco (8,93%), a *Revista de Ciência da Administração*, também com cinco artigos (8,93%), a *Revista de Administração da USP* e a *Revista de administração da UNIMEP*, ambas com quatro (7,14% cada) e, por fim, *Gestão & Regionalidade* e *Gestão & Tecnologia*, com três artigos cada (5,36% respectivamente). De forma marginal, a Tabela 2 apresenta os periódicos que não publicaram, ou que foram encontrados no máximo dois artigos no período considerado.

O recorte temporal escolhido para o estudo compreendeu anos produtivos, apresentando uma média de 4,31 artigos por ano. Dessa forma, no que se refere aos anos de produção, constata-se a maior produção em 2012 (21,43%), seguido pelos anos 2011 (14,29%) e 2010 (12,5%). Na sequência, têm-se os anos 2007 e 2013 na marca de 8,93% cada um. O índice de 7,14% é alcançado nos anos 2008 e 2009. O ano de 2005, registrou 5,36%. Os anos 2001, 2004 e 2006, registraram 3,57% de produção dos artigos. Vale destacar que a variação de artigos publicados no período de 2000 até 2006 não apresentou uma diferença grande na quantidade de artigos publicados, variando de um a três artigos. Entretanto, os anos subsequentes (2007 a 2013), apresentaram uma tendência de aumento nas publicações, mesmo ocorrendo uma redução no ano de 2013, o que poderia significar uma consolidação do campo. O Gráfico 1 mostra esses resultados.

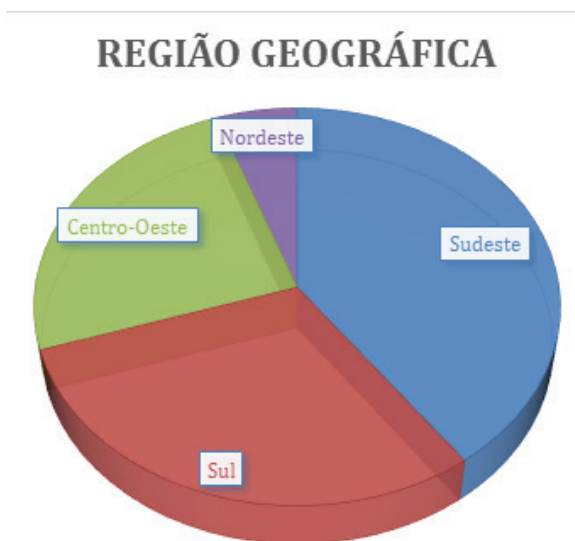
Gráfico 1. Artigos relacionados a valores organizacionais publicados por ano



Fonte: Elaborado pelos Autores

Quando se observa a distribuição dos artigos por região geográfica dos primeiros autores de cada artigo, constata-se um percentual mais acentuado de artigos provenientes da Região Sudeste (44,45%), seguida pelas regiões Sul (33,33%) e Centro-Oeste (27%) e Sul (13,33%), tendo a Região Nordeste obtido um percentual bem menor (8,89%), enquanto a Região Norte nem sequer surgiu no levantamento realizado. Aqui, os resultados são semelhantes aos encontrados por Ferreira et al. (2009), ocorrendo uma inversão entre as regiões Sul e Centro-Oeste no que se refere à quantidade de artigos publicados, o que pode justificar-se pelo recorte realizado, recorrendo à totalidade de artigos da área da administração. O Gráfico 2 aponta a divisão por região geográfica.

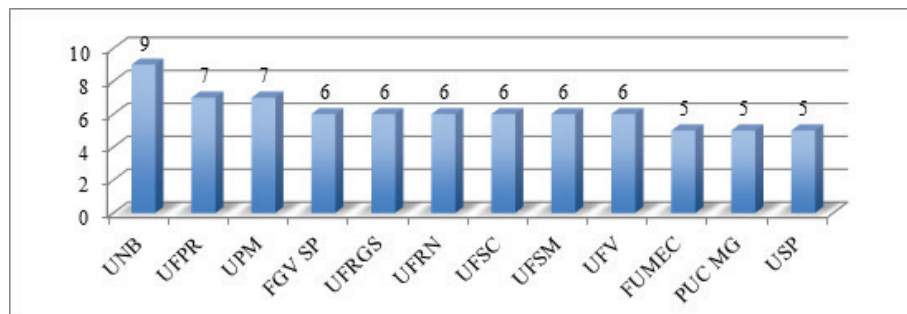
Gráfico 2. Região Geográfica do primeiros autores



Fonte: Elaborado pelos Autores.

No total, 56 universidades foram abarcadas como contribuintes nos artigos, seja como local de trabalho dos pesquisadores ou como local de obtenção da última titulação pelos autores. O Gráfico 3 aponta a quantidade de autores ligados às universidades.

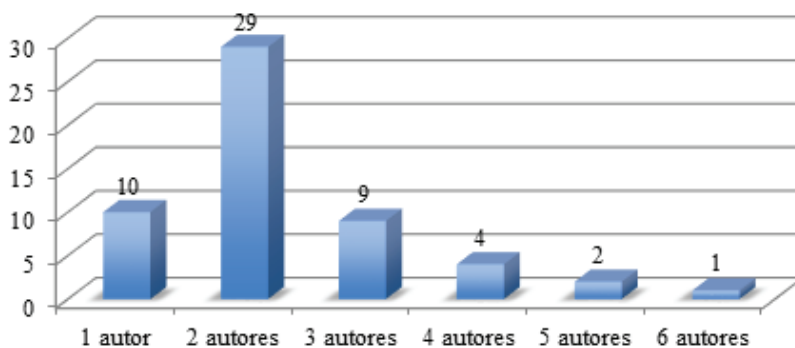
Gráfico 3. Quantidade de autores ligados às universidades



FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES.

A maior parte dos artigos foi escrita por um, dois ou três autores, sendo que o maior número de publicações ocorreu com um único coautor (51,79%), seguida de três autores (16,07%), quatro (7,14%), cinco (8,93%) e seis (1,79%). Artigos com autoria única responderam por 17,86% do total analisado. O Gráfico 4 apresenta esse resultado.

Gráfico 4. Quantidade de autores por artigo



Fonte: Elaborado pelos Autores

A maioria dos estudos enquadraram-se no modelo teórico-empírico (80,36% ou 45 estudos), enquanto apenas onze estudos caracterizaram-se como ensaios teóricos (19,64%). Dos artigos teóricos, passíveis de se reconhecer a finalidade, seja essa de revisar/discutir ou de caráter propositivo, as análises mostram que grande partea

esmagadora maioria dos artigos teóricos (72,73% ou 8 artigos) visam revisar/discutir valores organizacionais.

No que diz respeito à finalidade dos estudos teórico-empíricos, 75,56% (34 artigos) são de natureza descritiva, 11,11% (5 artigos) são exclusivamente exploratórios e 13,33% (6 artigos) foram classificados como sendo descritivos e exploratórios. Relativos ao papel desempenhado pelos valores organizacionais, nos periódicos da área de administração, observou-se que os valores vêm sendo empregados não só como variável única de estudos voltados à descrição do perfil valorativo de uma organização (41,07%), mas também como variável antecedente (46,43%) ou consequente (12,5%) de diversos fenômenos micro e macro-organizacionais.

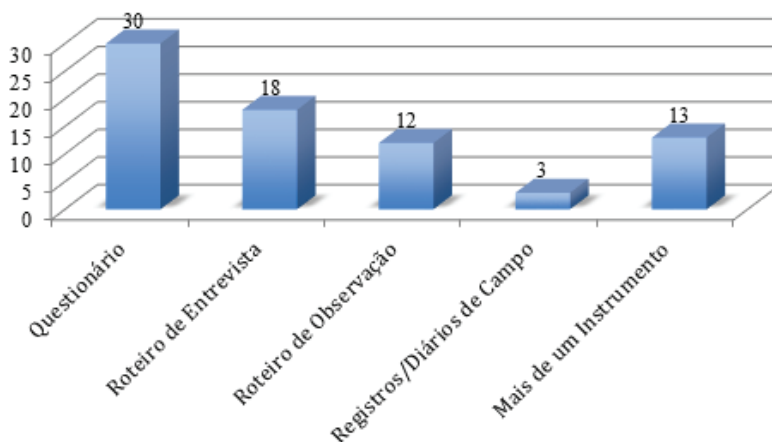
Dessa forma, foram identificadas pesquisas que procuravam averiguar a influência dos valores no desempenho organizacional (MELO; DOMÊCIO, 2012), na identidade organizacional (FERNANDES; ZANELLI, 2006; PESSOA; NEVES, 2008), na aprendizagem organizacional (GARRIDO FILHO; MACHADO-DA-SILVA, 2001; MIGUEL; TEIXEIRA, 2012), nas atitudes frente a mudanças organizacionais (NEIVA; PAZ, 2007, 2012) nas avaliações sobre a organização (PEREIRA; KICH, 2009), nos comportamentos de cidadania (PORTO; TAMAYO, 2005), no *burnout* (FALLER, SANTOS; CORSO, 2012), no suporte organizacional (ESTIVALETE; ANDRADE, 2012), na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho (BEDANI, 2012). Ademais, encontraram-se estudos que avaliaram as implicações dos processos sucessórios (LOURENÇO; FERREIRA, 2012) acerca dsobre os valores da organização (VIEIRA; CARDOSO, 2003; OLIVEIRA; TAMAYO, 2004) e a respeito dassobre transferências tecnológicas (ALMEIDA, 2008; SCHREIBER; PINHEIRO, 2011).

Em última análise, considerou-se investigações que enfatizaram a concepção de estruturas ou dimensões de valores. Cabe salientar que diversos artigos revisados apresentavam seu foco direcionado para as investigações sobre a cultura organizacional, motivo pelo qual atingiam os valores organizacionais de forma mais periférica, na medida em que esse fenômeno não se constituía no exclusivo objetivo da investigação.

Os instrumentos utilizados dividiram-se entre: os que utilizaram exclusivamente questionários (50%), outros 19,05% fizeram o

uso apenas de entrevistas, e mais 30,95% empregaramutilizaram mais de um instrumento. O Gráfico 3 apresenta os instrumentos usadosutilizados, de forma geral e não-exclusiva, portanto, das 30 pesquisas que utilizaram questionário, por exemplo, somente 21 o empregaramutilizaram como instrumento único de coleta de dados, e, em nove9 casos, este foi utilizado em conjunto com outros instrumentos. O total de pesquisas que utilizaram mais de um instrumento foi o de 13 artigos.

Gráfico 5. Instrumentos utilizados exclusivamente ou em associação.

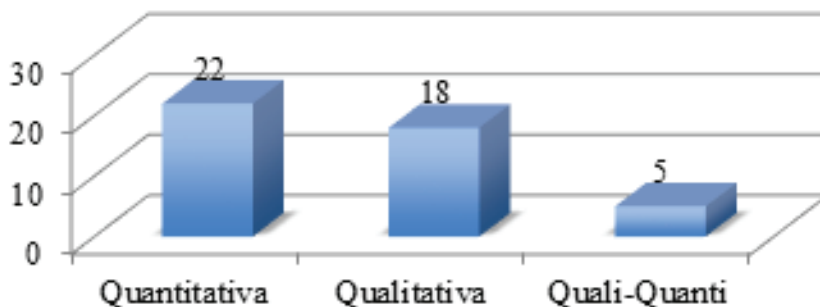


Fonte: Elaborado pelos autores.

EDentre os trabalhos teórico-empíricos (45), 48,89% foram estudos de natureza quantitativa; 11,11%, de natureza híbrida, ou seja, mesclaram métodos qualitativos e quantitativos (quali-quant); e 40%, de natureza qualitativa. O Gráfico 6 apresenta esse resultado.

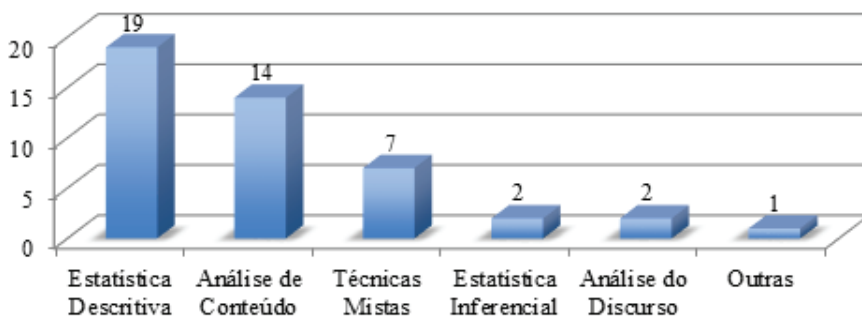
Em relação às técnicas utilizadas para as análises dos dados, grande parte dos estudos utilizou simplesmente análises descritivas (42,22%), um pequeno número tratou os dados de forma inferencial (4,44%), técnicas mistas responderam por 15,56%, a análise de conteúdo respondeu por 31,11%, análise do discurso foi empregadautilizada por 4,45% e outras técnicas responderam por 2,22%. O Gráfico 7 mostra a quantidade de artigos separados pelas técnicas de análise utilizadas.

Gráfico 6. Natureza dos artigos teórico-empíricos



Fonte: Elaborado pelos autores.

Gráfico 7. Técnicas de análise utilizadas nos artigos de Valores Organizacionais



Fonte: Elaborado pelos autores.

Esta análise desvelou a necessidade de se aumentar os estudos que fazem uso de estatísticas inferenciais, sobretudo as análises mais robustas, que utilizam estatísticas multivariadas e técnicas mais sofisticadas, como análise multinível e modelagem por equações estruturais, que na revisão conduzida por Ferreira et al. (2009) cobriram apenas 2% dos artigos revisados.

Todos os estudos teórico-empíricos são não-probabilísticos e de natureza correlacional, não encontrando outros tipos, tais como, experimentais, quase-experimentais, observacional ou de abordagem múltiplas. A Tabela 3 apresenta informações relacionadas ao procedimento de coleta de dados, a origem dos dados coletados, o perfil amostral e setor da economia pesquisado.

Tabela 3. Demais informações analisadas dos artigos teórico-empíricos

Procedimento de Coleta	N	%	Origem dos Dados Coletados	n	%
Presencial	21	46,67	Primária	24	53,33
Virtual	11	24,44	Secundária	3	6,67
Mista	13	28,89	Mista	18	40,0
Perfil da Amostra	N	%	Setor de Inserção	n	%
Gestores	3	6,67	Público	8	17,78
Funcionários	15	33,33	Privado	32	71,11
Documentos	6	13,33	Terceiro Setor	-	0
Sociedades	1	2,22	Misto	5	11,11
Múltiplo	20	44,45			

Fonte: Elaborado pelos autores

Por fim, todos os artigos foram analisados tomando-se em conta a quantidade de referências nacionais e internacionais, a quantidade de artigos citados e de outras fontes de consulta dos autores. Os resultados são sumarizados na Tabela 4.

Tabela 4. Referências nacionais e internacionais utilizadas nos estudos e artigos citados

Referências Utilizadas	N	%
Internacionais	962	49,92
Nacionais	965	50,08
Artigos Citados	729	37,83
Outros (livros, capítulos, anais, teses)	1198	62,17

Fonte: Elaborado pelos autores

Ainda com relação à quantidade de referências utilizadas, o número médio de referências empregadas por artigo é bem alto (n=32,41). Fato curioso foi a quantidade de citações nacionais e internacionais, que apresentaram certo equilíbrio. Esse aspecto pode

demonstrar a maturidade acadêmica brasileira, uma vez que as obras nacionais seminais estão vinculadas às pesquisas iniciadas por Álvaro Tamayo e continuadas por seu grupo de pesquisa na Universidade de Brasília, o que também justifica a maior quantidade de participação dessa universidade na produção de artigos sobre valores organizacionais. Cabe ainda destacar que essa variedade de fontes referenciais, presentes principalmente em anais, teses e livros, tanto na literatura nacional, quanto na internacional, demonstra a necessidade de solidificar-se os referenciais teóricos, para que possam ser assumidos como norte às investigações a respeito de valores.

DISCUSSÃO E AGENDA DE PESQUISA

A partir das informações alcançadas com esta pesquisa, é possível traçar um cenário a respeito da evolução dos estudos sobre valores organizacionais no país. Observa-se que o interesse pela área é crescente na produção nacional dos periódicos de primeira linha, sobretudo no período que compreende os anos 2007 a 2012, em que estão concentrados 71,43% dos estudos realizados. Nota-se, ainda, uma ascendência na quantidade de publicações no fim da primeira década do milênio. Não obstante, vale ressaltar que as investigações ainda estão fragmentadas, isto é, não foi proposto um tipo diferente de relação ou novas tipologias ou estruturas dimensionais para os valores organizacionais, o que ainda é uma lacuna na literatura.

Enfatiza-se a preponderância de trabalhos teórico-empíricos que expressam a imprescindibilidade de envolvimento com a realidade das organizações. Nesse contexto, a maior parte dos artigos é de natureza quantitativa, mesmo encontrando uma substancial quantidade de estudos em que o método qualitativo esteve presente. Esse cenário propicia a abertura de um campo abrangente para o desenvolvimento da área de valores organizacionais, com mais estudos híbridos, destacando-se a necessidade de se realizar testes em teorias, investigações mais profundas nas relações com comportamentos, atitudes, com vistas a resultados mais conclusivos. Ensaios teóricos também demonstram carência, uma vez que representaram apenas 19,34% dos estudos nos 14 anos analisados.

O propósito da maioria dos estudos esteve dividido em duas vertentes, a primeira responsável por descrever os valores endos-

sados pelas organizações em estudo, o que refletia a utilização de estudos de caso, com a realização de entrevistas, análise de documentos, isto é, e análise de dados qualitativa. Para a segunda vertente, o objetivo das investigações foi testar as relações entre valores e variáveis consequentes individuais, realizadas em diferentes organizações, que empregaram escalas de autorrelato e análises quantitativas de dados.

Em ambas as vertentes, as investigações são dicotomizadas entre aquelas que pretendem desenvolver certos tipos de dimensões, em que os valores são apenas descritos e outras que se preocupam com a realização de testes de relações entre os valores organizacionais e outras variáveis.

Como forma de se avançar nas pesquisas sobre valores organizacionais e se aproximar mais das investigações internacionais, os estudos brasileiros futuros precisam investir em análises mais robustas, como por exemplo, a modelagem por equações estruturais e a análise multinível, a última técnica investiga os valores organizacionais no nível macro e os relacionam com outros construtos (satisfação, aprendizagem, estresse, entre outros), que se encontram no nível individual de análise, ou micro-organizacional. Contudo, não foi encontrado, no presente levantamento, nenhum estudo que utilizasse esse método de análise de dados.

Cabe ainda às pesquisas brasileiras futuras a testagem de proposições de modelos abrangentes que abarquem variáveis de contexto, que por sua vez reflitam o compartilhamento das percepções sociais coletivas entre os indivíduos como forma de alcançarem resultados mais precisos sobre a influência dos valores organizacionais nos comportamentos e atitudes dos indivíduos nas organizações.

Por fim, a revisão feita por Ferreira et al. (2009), abrangendo o período 2000-2008 e analisando a produção nos principais periódicos de administração e psicologia sobre valores organizacionais, mostrou resultados similares à revisão aqui realizada. De maneira especial, no que tange à necessidade de combinar diferentes perspectivas metodológicas nos estudos acerca de valores, uma vez que a maioria das pesquisas se refere a estudos de casos tipicamente descritivos das distintas dimensões nas quais os valores se diferenciam, sem contudo aprofundá-las e relacioná-las a atitudes e comportamentos

na organização. Ademais, as autoras enfatizam a necessidade de se buscar bases teóricas sólidas que funcionem como verdadeiros referenciais para esses estudos, além de serem sustentados em argumentos conceituais passíveis de comprovação em diversas amostras.

Novamente, conforme os resultados encontrados por Ferreira et al. (2009), existe uma fragmentação nos estudos sobre valores organizacionais reservados à geração de conhecimentos, o que pode representar uma pluralidade temática. Ferreira et al. (2009) esclarecem que falta aos estudiosos brasileiros em valores determinada consistência nas investigações, que produzam, no decorrer do tempo, um aprofundamento das pesquisas acerca de certo tipo de relação ou a respeito do teste de determinada teoria, com o intuito de se alcançar resultados mais robustos e conclusivos sobre aquele tema específico. As autoras concluem pela necessidade de replicarem esses estudos, com amostras diversificadas, ou que sejam aplicados com instrumentos ou construtos similares, para que não se tornem um estudo único, posto a investigar certo tipo de relação ou sugerir uma nova tipologia ou estrutura dimensional para os valores organizacionais.

CONCLUSÕES, CONTRIBUIÇÕES E LIMITAÇÕES

À guisa de conclusão, este trabalho buscou contribuir para a produção acadêmica sobre valores organizacionais ao realizar a revisão de literatura com ênfase na produção nacional recente, abrangendo os últimos 14 anos, e ao recomendar reflexões que embasassem uma agenda de pesquisa a respeito do tema. Também contribuiu por ser um trabalho de concepção teórica, preenchendo uma lacuna da literatura, uma vez que, na maioria dos trabalhos, valores organizacionais, como aqui ressaltado, são teórico-empíricos.

Por sua vez, algumas limitações podem ser apontadas. Este estudo não pretendeu esgotar a literatura nacional sobre valores organizacionais no período investigado, em razão de ter se restringido aos periódicos científicos de nível superior (maior/igual à Qualis B2) da área de Administração. Outra omissão se referiu às análises dos artigos apresentados nos principais congressos realizados, como os ENANPADS, principal encontro da área. Essa opção foi tomada haja vista que os melhores artigos apresentados no congresso são

posteriormente publicados em tais periódicos, disso resultou que seus anais não foram incluídos neste levantamento, tampouco as dissertações e teses dos diversos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Administração do país, durante o período considerado.

Uma vez que o objetivo era expor o cenário de publicações dos periódicos da área de Administração, e sabendo que, tradicionalmente, os psicólogos organizacionais nacionais têm preferido canalizar suas publicações para os periódicos da área de administração (FERREIRA *et al.*, 2009), os periódicos da área de psicologia não foram contemplados, bem como as dissertações de mestrado e teses de doutorado em psicologia com clara proximidade temática.

Não obstante as limitações por ora descritas, a avaliação aqui produzida permitiu a realização de um primeiro mapeamento sobre a produção brasileira recente concernente aos valores da organização. Nesse sentido, os resultados gerados de fato apontaram a relevância para as organizações dos estudos de valores, como variáveis antecedentes, consequentes ou mesmo como única variável em estudo no afã de melhor compreender as culturas organizacionais. No entanto, salienta-se a premência em realizar mais estudos a respeito do tema, principalmente no que se refere ao aprofundamento de modelos teóricos e de relações mais profundas entre distintos construtos.

Diante disso, emergem oportunidades para pesquisas que contemplem testes das teorias já consolidadas e a proposição de novas teorias, modelos e relações entre variáveis que subsidiem as tomadas de decisão na gestão organizacional e que contribuam para a construção de um arcabouço teórico mais consistente para promover o avanço progressivo do conhecimento teórico-empírico sobre valores nas organizações brasileiras.

REFERÊNCIAS

AGLE, B. R.; CALDWELL, C. B. Understanding research on values in business: a level of analysis framework. **Business Society**, v. 38, n. 3, p. 326-387, 1999.

ALMEIDA, M. S. Cultura organizacional e atitudes contra mudanças tecnológicas. **Revista de Ciências da Administração**, v. 1, p. 19-35, 2008.

ASHKANASY, N. M.; BROADFOOT, L. E.; FALKUS, S. Questionnaire measures of organizational culture. In: ASHKANASY, N. N.; WILDERON, C.; PETERSON, M. F. (Org.). **The**

- handbook of organizational culture and climate**, 1st ed., Newbury Park, CA: Sage, 2000.
- BANSAL, P. (2003). From issues to actions: the importance of individual concerns and organizational values in responding to natural environment issues. **Organization Science**, v. 14, n. 5, p. 510-527, 2003.
- BEDANI, M. O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 3, 2012.
- CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. **Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework**, 1st ed., Reading, MA: JAI press, 1996.
- CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, p. 4-31, 2010.
- CARRIERI, A. A Cultura no Contexto dos Estudos Organizacionais: Breve Estado da Arte. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, n. 4, p. 1-14, 2011.
- CHAMPY, J. **Reengineering management: the mandate for new leadership**, Nova York: Harper Business, 1995.
- COELHO JUNIOR, F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. Percepção de cultura organizacional: uma análise empírica da produção científica brasileira. **Psico-USF**, v. 9, n. 2, p. 191-199, 2004.
- DEAL, T. E.; KENNEDY, A. A. **Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life**, Massachusetts: Addison-Wesley, 1982.
- DEMO, G.; FOGAÇA, N.; NUNES, I.; EDREI, L.; FRANCISCHETO, L. Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de Administração entre 2000 e 2010. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 12, n. 5, p. 15-42, 2011.
- DETERT, J.; SCHROEDER, R. G.; MAURIEL, J. J. (2000). A framework for linking culture and improvement initiatives in organizations. **Academy of Management Journal**, v. 25, n. 4, p. 850-863, 2000.
- ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T. A influência dos valores organizacionais na percepção de suporte organizacional com base na concepção dos colaboradores do setor bancário. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 13, p. 214-244, 2012.
- FALLER, L. P.; SANTOS, D. L.; CORSO, K. B. Síndrome de Burnout nas Organizações Públicas de Saúde e os Valores Organizacionais. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 11, n. 1, p. 88-107, 2012.
- FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **RAC. Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 1, p. 55-72, 2006.
- FERREIRA, M. C.; FERNANDES, H. A.; CORRÊA E SILVA, A. P. Valores organizacionais: um balanço da produção nacional do período de 2000 a 2008 nas áreas de administração e psicologia. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 3, p. 84-100, 2009.

GUARIDO FILHO, E. R.; MACHADO-DA-SILVA, C. L. A influência de valores ambientais e organizacionais sobre a aprendizagem organizacional na indústria alimentícia paranaense. **RAC. Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 2, p. 33-63, 2001.

HARTNELL, C. A.; OU, A. Y.; KINICKI, A. Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. **Journal of Applied Psychology**, v. 9, n. 4, p. 677-694, 2011.

KATZ, D.; KAHN, R. L. **Psicologia Social das Organizações**, São Paulo: Atlas, 1978.

LOURENÇO, C. D. S.; FERREIRA, P. A. Cultura Organizacional e Mito Fundador: Um Estudo de Caso em uma Empresa Familiar. **Gestão & Regionalidade**, v. 28, n. 84, 2012.

MARTIN, J. **Cultures in organizations: Three perspectives**, Oxford: Oxford University Press, 1992.

MELO, W. F.; DOMENICO, S. M. R. A influência dos valores organizacionais no desempenho de agências bancárias. **RAC. Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 1, p. 137-156, 2012.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF**, v. 6, n. 1, p. 39-46, 2001.

MIGUEL, L. A. P.; TEIXEIRA, M. L. M. Valores organizacionais e criação do conhecimento organizacional inovador. **RAC. Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, n. 1, p. 36-56, 2009.

NEIVA, E. R.; PAZ, M. G. T. Percepção de mudança organizacional: um estudo em uma organização pública brasileira. **RAC. Revista de administração contemporânea**, v. 11, n. 1, p. 31-52, 2007.

_____. Percepção de mudança individual e organizacional: o papel das atitudes, dos valores, do poder e da capacidade organizacional. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 47, n. 1, 2012.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração - RAUSP**, v. 39, n. 2, p. 129-140, 2004.

O'REILLY, C.; CHATMAN, J. Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. **Research in Organizational Behavior**, 17, 157-200, 1996.

PATTISON, S. Understanding values. In: S. PATTINSON & R. PHILL (Orgs.). **Values in professional practice: lessons for health, social care, and other professionals** (p. 1-12), Oxford: Radcliffe Medical Press, 2004.

PAYNE, R. L. Climate and culture: How close can they get? In: N. M., ASHAKANASY, C. P. WILDEROM, & M. F. PETERSON (Orgs.), **Handbook of organizational culture and climate** (p. 163-176). Thousand Oaks: Sage, 2000.

PEREIRA, M.; KICH, J. I. D. F. A Relação Entre A Cultura Organizacional e o Processo de Planejamento Estratégico: Um Estudo de Caso em Uma Empresa Norte-Americana. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, v. 8, n. 2, p. 58-79, 2009.

PESSOA, R. W. A.; NEVES, J. A. D. Análise da Identidade dos Empregados das Empresas de

Alimentação de Fortaleza. **Revista de Administração da Unimep**, v. 6, n. 3, p. 119-141, 2008.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e civismo nas organizações. **RAC. Revista de administração contemporânea**, v. 9, n. 1, p. 35-52, 2005.

ROKEACH, M. Beliefs, attitudes, and values: a theory of organization and change, San Francisco, CA: Jossey Bass, 1968.

_____. **The nature of human values**, New York: Free Press, 1973.

_____. (1979). From individual to institutional values: with special reference to the values of science. In: Rokeach, M. (Org.). *Understanding human values*, New York: Free Press, 1979.

ROUSSEAU, D. M. Assessing organizational culture: the case for multiple methods. In: SCHEIN, E. H. (Org.). **Organizational culture and leadership**, 2nd ed., San Francisco: Jossey-Bass, 1992.

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**, São Francisco: Jossey-Bass, 1985.

_____. **The corporate culture survival guide: sense and nonsense about culture change**, São Francisco, CA: Josey-Bass, 1996.

_____. Culture: the missing concept in organizational studies. **Administrative Science Quarterly**, v. 44, p. 229-241, 1999.

SCHREIBER, D.; PINHEIRO, I. A. A Influência da Cultura Organizacional de uma IES no Processo de Interação Universidade-Empresa. **Revista Alcance**, v. 18, n. 3, p. 258-270, 2011.

SEGO, D. J.; HUI, C.; LAW, K. S. Operationalizing cultural values at the mean of individual values. Problems and suggestions for research. In: EARLEY, P. C., EREZ, M. (Orgs.). **New Perspectives on international industrial/organizational psychology**, San Francisco: The New Lexington, p. 148-159, 1997.

SMIRCICH, L. Concepts of culture and organizational analysis. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, n. 3, p. 339-358, 1983.

TAMAYO, A. Valores Organizacionais. In: BORGES-ANDRADE, J. E., CODO, W. (Orgs.). **Trabalho, organizações e cultura**, São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, p. 175-193, 1996.

_____. Valores Organizacionais. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medida do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**, 1. ed., Porto Alegre: Artmed, p. 309-340, 2008.

TAMAYO, A.; GONDIM, M. G. C. Escala de Valores Organizacionais. **Revista de Administração - RAUSP**, v. 31 n. 2, p. 62-72, 1996.

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 5, n. 2, p. 289-315, 2000.

TINDALE, R. S.; SMITH, C. M.; THOMAS, L. S.; FILKINS, J.; SHEFFEY, S. Shared representations and asymmetric social influence processes in small groups. In: E. WITTE & J. H. DAVIS (Orgs.), **Understanding group behavior: Consensual action by small groups** (p. 81-103). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 1996.

VEIGA, H. M. S. **Comportamento Pró-ativo**: relações com valores organizacionais, estímulos e

barreiras à criatividade nas organizações e normas sociais. Tese de Doutorado não publicada. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2010.

VIEIRA, P. R.; CARDOSO, A. S. R. Construção, desconstrução e reconstrução de sistemas de valores nas organizações. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 1, n. 2, p. 01-11, 2003.

Recebido em: 23-7-2015

Aprovado em: 18.10.2016

Avaliado pelo sistema double blind review.

Editor: Elmo Tambosi Filho

Disponível em <http://mjs.metodista.br/index.php/roc>