

7

Referências bibliográficas

BARNEY, J. B. **Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?** *Academy of Management Review*, v. 11, n. 3, p. 656-665, 1986.

CARROL, D. T. **A Disappointing Search for Excellence.** *Harvard Business Review*. v. 61(6), p. 78-88, Nov-Dec. 1983.

CARVALHO, M. S. R. M. **A Trajetória da Internet no Brasil:** Do surgimento das redes de computadores à instituição dos mecanismos de governança. Dissertação de Mestrado – COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

CASTRO, D. P. V.. **Tipologias culturais e ciclo de vida organizacional:** Um Estudo de Caso. Rio de Janeiro. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2004.

CHERRYHOLMES, C. H. **Notes on Pragmatism and Scientific Realism.** *Educational Researcher*, v. 21, p. 13-17, 1992.

CHOW, C.W. et al. **The Organizational Culture of Public Accounting Firms: Evidence from Taiwanese Local and US Affiliated Firms.** *Accounting, Organizations and Society*. v. 27, p. 347–360, 2002.

CHRISTENSEN, E. W.; GORDON, G. G. **An Exploration of Industry, Culture and Revenue Growth.** *Organization Studies*. v. 20, p. 397-422, 1999.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DAFT, R. L. **Organization Theory and Design.** 10. ed. Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning, c2010.

DAY, G. S. **Wharton on Dynamic Competitive Strategy.** Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons Inc. p. 48-75. 1997.

DEAL, T. E.; ALLAN A. K. **Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life.** Reading, MA: Addison- Wesley, 1982.

DENISON, D.R. **Bringing Corporate Culture to the Bottom Line.** Organizational Dynamics, v. 13, p. 5-22, 1984.

_____. **What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars.** The Academy of Management Review, v. 21, n. 3, p. 619-654, (Jul. 1996) 1997a.

_____. **Corporate Culture and Organizational Effectiveness.** 1997b [1990].

_____.; MISHRA, A. K. **Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness.** Organization Science, v. 6, n. 2, March-April 1995.

DEWEY, J. The Development of American Pragmatism. In: MCDERMOTT, J. J. Org.). **The Philosophy of John Dewey.** Chicago: The University of Chicago Press, [1931]. p. 41-58. 1981.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. **The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields.** American Sociological Review, v. 48, p. 147-160, April: 1983.

FERRAZ, J. C.; KUPFER, D.; HAGUENAUER, L. **MADE IN BRAZIL Desafios Competitivos para a Indústria.** Rio de Janeiro: Editora Campus, 1996.

FLEURY, M. T. L. O Desvendar a Cultura de uma Organização – Uma Discussão Metodológica. In: FLEURY, M. T. L. e FISHER, R. M. **Cultura e Poder nas Organizações.** São Paulo: Editora Atlas, 2009.

GORDON, G. G. **Industry Determinants of Organizational Culture.** The Academy of Management Review, v. 16, n. 2, p. 396-415. Apr. 1991.

HAWLEY, A. Human Ecology. p. 328-37. In: David L. Sills (ed.), **International Encyclopedia of the Social Sciences.** New York: Macmillan, 1968.

HILAL, A. **Cultura Organizacional e Gestão Participativa:** A diferença entre o discurso e a pratica gerencial, a partir do estudo das regras implícitas: um estudo de caso. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 1996. Dissertação de Mestrado.

HOFSTEDE, G. H. **Cultures and Organizations. Software of the Mind.** McGraw-Hill Book Company, 2005.

_____. NEUIJEN, B.; OHAYV D. D.; SANDERS, G. **Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases.** Administrative Science Quarterly, v. 35, n. 2, p. 286-316. Jun. 1990.

KINOUCI, R. R. **Notas Introdutórias ao Pragmatismo Clássico.** Scientiae Studia, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 215-26, 2007.

LANZ, L. Q. **A Relação entre a Subcultura de Finanças, a Cultura Organizacional e o Desempenho de uma Organização.** Rio de Janeiro. PUC-Rio. Dissertação de Mestrado. 2004.

MARCOULIDES, G. E.; HECK, R. H. **Organizational Culture and Performance: Proposing and Testing a model.** Organizational Science, v. 4, n. 2. Maio, 1993.

MEYERSON, D. Acknowledging and Uncovering Ambiguities. In: FROST, P.; MOORE, L.; LOUIS, M.; LUNDBERG, C.; MARTIN, J. (Eds.), **Reframing Organizational Culture**. Beverly Hills, CA: Sage, 1991.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

O'REILLY III, C.; CHATMAN, J.; CALDWELL, D. People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. **Academy of Management Journal**, v. 34, p. 487-516, 1991.

OUCHI, W. G. **Theory Z** Reading, MA: Addison-Wesley, 1981

PETERS, T. J.; WATERMAN, R. H. **In Search of Excellence**. New York: Harper and Row, 1982.

PETERSON, M. F.; CASTRO, S. L. **Measurement Metrics at Aggregate Levels of Analysis: Implications for Organization Culture Research and the GLOBE Project**. The Leadership Quarterly. v. 17, p. 506-521, 2006.

PETTIGREW, A. M. **On Studying Organizational Cultures**. Administrative Science Quarterly, Qualitative Methodology. v. 24, n. 4, p. 570-581. Dec. 1979.

PORTER, M. **Estratégia Competitiva**. 2a edição. Editora Campus. 2001.

SAFFOLD, G.S. **Culture Traits, Strength, and Organizational Performance: Moving Beyond "Strong" Culture**. The Academy of Management Review, v. 13, n. 4, p. 546-558, Oct. 1988.

SARROS, J. C. et al. The Organizational Culture Profile Revisited and Revised: An Australian Perspective. **Australian Journal of Management**, v. 30, n. 1, p. 159-182, 2005.

SCHEIN, E. H. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo: Atlas 2009.
_____. **Three Cultures of Management The Key to Organizational Learning**. Sloan Management Review, v. 38, n. 1, p. 9-20, 1996.

THIOLLENT, M. **Crítica Metodológica e Investigação Social**. São Paulo: Polis, p. 17, 1980.

TOMEI, P. A.; RUSSO, G. M. ; BOTTINO, C. **Cultura Empreendedora Guia Prático para Seleção de Empreendedores**. Rio De Janeiro: Office Book, v. 1, p. 350, 2008.

TRICE, H. M.; BEYER, J. M. **Studying Organizational Cultures through Rites and Ceremonials**. The Academy of Management Review, v. 9, n. 4, p. 653-669, Oct. 1984.

VAN MAANEN, J.; BARLEY, S. Occupational Communities: Culture and Control in Organizations. In: STAW, B. M.; CUMMINGS, L. L. (Eds.), **Research in Organizational Behavior**. Greenwich, CT: JAI Pres. v. 6, p. 287-365, 1984.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3a ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WEICK, K. **Sense Making in Organizations** Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.

WILKINS, A. L. **The Creation of Company Cultures: The role of stories and human resource systems**. Human Resource Management, v. 23, p. 41-60, 1984.

WOLCOTT, H. T. **Transforming Qualitative Data: Descriptions, Analysis, and Interpretation**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. 4ª edição – Porto Alegre: Bookman, 2010.

Anexo 1: Questionário Manifestações Culturais

O objetivo das entrevistas a serem realizadas com esse roteiro é o de levantar a visão dos colaboradores que qual é e como eles se relacionam com o propósito da organização. Ao fazer os colaboradores a expressar sua visão da realidade organizacional, acredita-se que também estará fazendo com que eles expressem as suas suposições básicas a respeito da cultura organizacional.

A essas perguntas, vão ser acrescentadas outras após a análise dos dados da primeira fase da pesquisa.

Identificação

→ Nome:

→ Idade:

→ Sexo:

Masculino

Feminino

→ Escolaridade

1o grau completo

MBA/ Pós graduação completa

2o grau completo

Mestrado incompleta

Superior incompleto

Mestrado completo

Superior completo

Doutorado incompleto

MBA/ Pós graduação incompleta

Doutorado completo

→ Ano em que entrou na empresa:

→ Área de atuação:

→ Cargo:

Geral

→ Se a sua empresa fosse o corpo humano, qual parte do corpo seria a sua diretoria (departamento / área)?

→ Se a sua empresa fosse uma pessoa como você a descreveria?

Desempenho e Reconhecimento

- Se os **funcionários** fossem ser reconhecidos pela empresa, que prêmios eles mereceriam?
- Qual a história que retrataria o bom desempenho dos **funcionários**? (algo que foi realizado pelos Funcionários, que foi muito apreciado pela direção da empresa)
- Qual a história que retrataria o mau desempenho dos **funcionários**? (algo que foi realizado pelos Funcionários, que não foi muito apreciado pela direção da empresa)
- Qual o perfil do **funcionário** herói?
- Qual o perfil do **funcionário** vilão?

Comportamento

- Quais os comportamentos inaceitáveis dos **funcionários**?
- O que os **funcionários** costumam dizer aos novos colegas que começam a trabalhar na empresa sobre a realidade da empresa (dia-a-dia)?
- Ser um **funcionário** comprometido é ...
- Ser um **funcionário** participativo é ...
- Ser um **funcionário** competente é ...
- Ser um **funcionário** incompetente é ...
- Desrespeitar a hierarquia é ...
- Dar feedback é
- Ter dedicação irrestrita à empresa é
- Para um **funcionário** manter sua equipe motivada ele precisa

Conflito

- O que gera mais conflito entre os **funcionários** e seus superiores?
- O que gera mais conflito entre os **funcionários** e seus subordinados?
- Qual o espaço que os **funcionários** têm para criar ou inovar?
- Em que situações as normas, regras, padrões e procedimentos podem ser quebrados pelos **funcionários**?
- Nossos **funcionários** nunca
- Nossos **funcionários** sempre
- Nossos **funcionários** amam

- Nossos **funcionários** têm medo de
- Nossos **funcionários** gostariam de
- Nossos **funcionários** detestam

Comunicação

- Existem falhas na comunicação entre os **funcionários** e seus superiores e subordinados? Quais?
- Quais as ações que a empresa utiliza para aprimorar a comunicação entre os **funcionários** e os subordinados?

Fechamento

- Se um **funcionário** pudesse se aprimorar ele deveria se aprimorar em
- Se um **funcionário** tivesse que ser promovido, ele seria promovido devido
- Se um **funcionário** tivesse (pudesse) que ser demitido, ele seria demitido devido
- Se um **funcionário** tivesse que receber um prêmio (aumento de salário, bônus, etc), ele receberia o prêmio devido
- Se fosse possível elaborar uma manchete de jornal sobre os **funcionários**, qual seria?
- Quais são as vantagens (coisas boas) de ser um **funcionário** desta empresa?
- Quais são as desvantagens (coisas ruins) de ser um **funcionário** desta empresa?

Croqui

- Você poderia fazer um croqui (rascunho de desenho) da sua visão da empresa numa situação de normalidade? E, agora, numa situação de caos?

Anexo 2: Questionário Alinhamento Estratégico Cultural

Esta entrevista tem como objetivo obter dados para a Dissertação de Mestrado do programa de Mestrado em Administração de Empresas da PUC-RJ. Esta é uma entrevista **estritamente confidencial**: nenhuma das pessoas entrevistadas terá seu nome citado.

O objetivo desta Dissertação é entender a relação entre a cultura e o desempenho das organizações de tecnologia brasileiras.

Dados Demográficos

1. Nome:

2. Qual sua faixa etária ?

Até 25 anos

de 36 a 45 anos

de 26 a 35 anos

Acima de 46 anos

3. Sexo

Masculino

Feminino

4. Escolaridade

1o grau completo

MBA/ Pós graduação completa

2o grau completo

Mestrado incompleta

Superior incompleto

Mestrado completo

Superior completo

Doutorado incompleto

MBA/ Pós graduação incompleta

Doutorado completo

5. Ano em que entrou na empresa:

6. Área de atuação:

7. Cargo:

Anexo 3: Questionário sobre Cultura e Efetividade

Fonte: Denison e Mishra (1995)

Índice de Envolvimento

1. As pessoas nesta empresa têm participação nas decisões que as afetam.
2. A cooperação e colaboração entre áreas funcionais diferentes é estimulada.

Índice de Consistência

3. Existe harmonia entre as opiniões a respeito de como as coisas são feitas nesta empresa.
4. A nossa forma de fazer negócios é consistente e previsível..

Índice de Adaptação

5. Os comentários e recomendações dos clientes causam mudanças nesta organização.
6. Esta organização é responsiva e capaz de mudar.

Índice de Missão

7. Esta empresa tem um objetivo de longo prazo e uma direção.
8. Existe uma visão comum do que esta organização será no futuro.

Compare o desempenho da sua firma com o de empresas similares nas dimensões:

1. Lucratividade
2. Qualidade
3. Crescimento de Vendas
4. Satisfação dos funcionários
5. Desempenho Geral