

VALORES SOCIETAIS EM PORTUGAL: REPLICAÇÃO DO PROJETO GLOBE 17 ANOS
DEPOIS E IMPLICAÇÕES PARA A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Helena Cristina Roque, Escola Superior de Ciências Empresariais - Instituto Politécnico de Setúbal

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo descrever a cultura societal em Portugal em termos de práticas e valores. Procurou-se responder às seguintes perguntas de investigação: Como se caracterizam as práticas e os valores culturais em Portugal? Qual a evolução do perfil cultural português desde a primeira aplicação do projeto GLOBE (1996) até ao presente?

Os resultados podem ser úteis para se perspetivar a influência da cultura societal na cultura das organizações e nas práticas de gestão de recursos humanos no país.

As práticas, normas e valores a nível macro social afetam a forma como as pessoas se comportam na vida social e organizacional, bem como os diversos processos organizacionais (Malhota *et al.*, 2011; Zaidman e Brock, 2009; Zhao *et al.*, 2004). Vários são os estudos que demonstraram que as práticas de gestão de recursos humanos são diferentes de país para país refletindo os valores da cultura nacional em que estão inseridas (*e.g.* Alas *et al.*, 2008; Aycan, 2005; Stone *et al.*, 2007).

Na recolha de dados foi utilizada a escala de cultura societal desenvolvida pelo GLOBE (House *et al.*, 2004) que mede os valores culturais (“como deveriam ser as coisas”) e as práticas culturais (“como são as coisas”). A aplicação foi feita com recurso a um questionário ao qual responderam 353 participantes.

Tal como nos restantes estudos que utilizaram o modelo do GLOBE foram encontradas diferenças entre o que os participantes acreditam ser as normas que deveriam ser aplicadas e aquelas que correspondem aos comportamentos atuais presentes na sociedade. Em Portugal, os valores que apresentam níveis mais elevados são a *assertividade*, a *igualdade de género* e a *distância ao poder*, enquanto os mais baixos são a *orientação para o desempenho* e a *orientação humana*. Quanto às práticas que apresentam níveis mais altos são a *orientação humana*, a *orientação para o desempenho*, o *evitamento da incerteza* e a *assertividade*. Com níveis mais baixos surgem a *distância ao poder* e o *coletivismo endogrupal*. Comparando com os resultados do GLOBE (1996) verifica-se que a nível dos valores, todas as dimensões apresentam atualmente níveis mais baixos com exceção da *distância ao poder* e da *assertividade*. Quanto às práticas, existem descidas expressivas na *distância ao poder* e no *coletivismo endogrupal*.

O conhecimento dos valores e práticas culturais tem o potencial de poder contribuir para promover a adequação da gestão de recursos humanos no sentido de influenciar positivamente o bem-estar dos trabalhadores e a eficácia das organizações.

Palavras-chave: Cultura, valores, práticas, gestão de recursos humanos.

Referências

- Alas, R., Kaarelsen, T. e Niglas, K. (2008). Human Resource Management in Cultural Context: Empirical Study of 11 Countries. *EBS Review*, 24(1), 49-61.
- Aycan, Z. (2005). The interplay between cultural and institutional/structural contingencies in human resource management practices. *International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1083-1119.
- House, R., Hanges, P., Javidan, M., Dorfman, P. & Gupta, V. (2004). *Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. London: Sage.
- Malhota, S., Silvakumar, K. & Cheng Z, P. (2011). A comparative analysis of role of national culture on foreign market acquisitions by U.S. firms from emerging countries. *Journal of Business Research*, 64, 714-722.
- Stone, D.L., Stone-Romero, E.F. & Lukaszewski, K.M. (2007). The impact of cultural values on the acceptance and effectiveness of human resource management policies and practices. *Human Resource Management Review*, 17, 152-165.
- Zaidman, N. & Brock, D.(2009). Knowledge transfer within multinationals and their foreign subsidiaries. *Group and Organization Management*, 34(3), 297-329.
- Zhao, H., Lou Y. & Sut, T. (2004). Transaction cost determinants and ownership-based entry mode choice - A meta analytical review. *Journal of International Business Studies*, 35(6), 524-544.