



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

VANESSA HERRERA SILVA PASSOS

**Crenças na Meritocracia e na Legitimidade e suas
Relações com o Culto à Hierarquia e Igualitarismo nas
Organizações: Um Levantamento entre Estudantes
Universitários que Trabalham**

Brasília – DF

2023

VANESSA HERRERA SILVA PASSOS

**Crenças na Meritocracia e na Legitimidade e suas
Relações com o Culto à Hierarquia e Igualitarismo nas
Organizações: Um Levantamento entre Estudantes
Universitários que Trabalham**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Departamento de
Administração como requisito parcial
à obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Professor Orientador: Dr. Luciano
Rossoni

Brasília – DF

2023

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho com profundo agradecimento e reconhecimento a todas as fontes de apoio que tornaram possível esta jornada acadêmica:

A Deus, cuja presença e orientação foram a luz que me guiou em meio às adversidades, concedendo-me força, ânimo, coragem e paciência para superar os desafios vividos ao longo destes anos na universidade.

Ao meu dedicado namorado, Lucas, cujo constante apoio, conselhos e incentivo foram fundamentais para que eu perseguisse meus sonhos, mesmo diante das dificuldades que surgiram.

À minha amada família, pela dádiva do amor incondicional, pelo apoio constante e pela compreensão ao longo desta trajetória acadêmica. Cada membro contribuiu significativamente para meu crescimento e sucesso, sendo fonte constante de inspiração.

Aos meus respeitados professores, cuja dedicação e vasto conhecimento não apenas moldaram meu pensamento crítico, mas também ampliaram minha visão de mundo. Em especial, expresso minha gratidão ao meu orientador Luciano Rossoni, cuja presença e orientações surpreendentes foram cruciais para a conclusão deste trabalho.

A todas as pessoas que, de alguma forma, colaboraram para a realização deste trabalho, expresso meu mais sincero agradecimento. Suas contribuições foram valiosas e enriqueceram significativamente este projeto.

Por último, mas não menos importante, dedico este trabalho à memória de Cláudio Herrera dos Passos. Seu legado e inspiração continuam a motivar-me a buscar os mais altos padrões de excelência, lembrando-me sempre da importância de deixar uma marca positiva no mundo acadêmico e além.

RESUMO

Neste estudo, foram investigadas as atitudes dos estudantes universitários que trabalham em relação à meritocracia nas organizações, abordando percepções sobre estruturas de autoridade e reflexos no ambiente de trabalho. Explorou-se as visões dos estudantes trabalhadores sobre igualitarismo e suas implicações nas interações profissionais. A pesquisa também buscou avaliar como a percepção da legitimidade do sistema de autoridade impacta o comprometimento e a satisfação no trabalho. Para coletar dados, foi desenvolvido um questionário no Google Forms, baseado nos estudos de Tamayo (2000), Davey (1999), Tyler e Blader (2005), e distribuído entre alunos de universidades federais, resultando em aproximadamente 70 respostas, sendo que 58 foram consideradas válidas para análise. Os resultados revelaram que a atitude em relação à hierarquia, o igualitarismo nas organizações e a crença na legitimidade da autoridade organizacional estão interligados com a crença na meritocracia, especialmente entre estudantes universitários que trabalham. A descoberta central indicou que as pessoas tendem a acreditar mais na meritocracia quando percebem maior legitimidade na autoridade organizacional. Isso destaca a importância da percepção de legitimidade na formação de crenças sobre mérito e reforça a ideia de que a legitimação da autoridade impacta não apenas as atitudes em relação à hierarquia, mas também as expectativas em torno da meritocracia e oportunidades de carreira. As implicações práticas sugerem iniciativas que promovam um histórico de memórias legitimadoras no ambiente de trabalho, visando mitigar problemas organizacionais e fomentar atitudes obedientes em relação às autoridades organizacionais. Esses resultados contribuem para uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas organizacionais, especialmente no contexto acadêmico e profissional dos estudantes universitários que participaram da pesquisa.

Palavras-chave: Autoritarismo; Cultura; Hierarquia; Legitimidade; Meritocracia;

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
1.1 Contextualização	2
1.2 Formulação do problema	3
1.3 Objetivo geral	3
1.4 Objetivos específicos	4
1.5 Justificativa	4
2 REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1 Crença na meritocracia e suas influências culturais	6
2.1.1 História da meritocracia	6
2.1.2 Meritocracia no Neoliberalismo	7
2.1.3 Meritocracia no trabalho	9
2.1.4 Relação entre meritocracia e individualismo	10
2.2 Aceitação da autoridade organizacional e sua relação com a cultura	12
2.2.1 Legitimidade organizacional e cultura organizacional	12
2.3 Cultura e suas dimensões	14
2.3.1 Individualismo versus coletivismo	19
2.3.2 Valores de autonomia versus harmonia	21
3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	23
3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa	24
3.2 Caracterização da organização, setor ou área, objeto do estudo	25
3.3 População e amostra ou participantes da pesquisa	25
3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa	26
3.5 Variáveis, procedimentos de coleta e de análise de dados	27
3.6 Métodos de análise	29
4 RESULTADOS	30
4.1 Caracterização do público da pesquisa	30
4.2 Adequação das escalas	34
4.2.1 Gráficos de sedimentação	39
4.3 Variância compartilhada entre os itens de cada escala	41
4.4 Diagrama de caminhos	42
4.5 Estatísticas descritivas das medidas	47
4.6 Gráfico de barras	48
4.7 Correlação	50
4.7.1 Pearson correlações	53
4.8 Regressão linear	55
4.9 Gráficos de efeitos marginais na meritocracia	56
4.10 Network analysis	59
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	60
5.1 Implicações teóricas e práticas	62

5.2 Contribuições para estudos futuros	63
REFERÊNCIAS	65
APÊNDICES	70
Apêndice A – questionário aplicado aos alunos	70
ANEXOS	78
ANEXO A – Escala meritocracia	78
ANEXO B – Cultura organizacional: tipos motivacionais	79
ANEXO C – Variáveis legitimidade	81

1 INTRODUÇÃO

Meritocracia e legitimidade organizacional representam conceitos fundamentais na compreensão das dinâmicas organizacionais e sociais. No contexto da administração organizacional, a meritocracia evoluiu de uma crítica à desigualdade para uma noção associada à justiça e igualdade de oportunidades ao longo do tempo (Young, 1950; Littler, 2018a). Contudo, sua relação com o individualismo suscita questionamentos sobre seus impactos nas relações sociais e colaboração nas organizações.

Com o passar dos anos temos o surgimento do neoliberalismo, onde Rodrik (2017) o descreve como uma preferência por dar mais importância aos mercados do que aos governos, priorizando incentivos econômicos em vez de normas sociais e culturais, e favorecendo o empreendedorismo individual em vez da ação coletiva. Associado à financeirização, desregulação e globalização, o neoliberalismo pode ser interpretado como ideologia, política econômica, coalizão política ou até mesmo uma nova forma de imperialismo. De acordo com diversos autores, sua compreensão vai além da visão comum de fortalecimento do mercado e enfraquecimento do Estado, sendo também uma nova maneira de governar. Assim, o neoliberalismo é visto como uma forma contemporânea de o capitalismo existir, exercendo uma grande influência sobre o Estado e as finanças e desempenhando um papel central na acumulação de capital.

A percepção da autoridade nas organizações está intrinsecamente ligada à cultura estabelecida, como enfatizado por Edgar (1992). Em ambientes hierárquicos, os membros tendem a seguir decisões autoritárias, refletindo valores de obediência, enquanto culturas mais participativas descentralizam a autoridade, promovendo autonomia e contribuição individual.

O conceito de legitimidade destaca seu papel crucial na sustentação da autoridade, influenciando a eficácia dos grupos de trabalho e o comprometimento dos membros. Edgar (1992) argumenta que os líderes desempenham um papel fundamental na criação e gestão da cultura organizacional, conscientes ou não.

Geert Hofstede, renomado psicólogo holandês, introduziu a teoria cultural que leva seu nome, fornecendo uma estrutura para entender as diferenças culturais através de dimensões como distância de poder e individualismo versus coletivismo (Hofstede, 2011). Esse enfoque destaca a influência da cultura

nacional sobre valores e comportamentos, essenciais para a comunicação em ambientes culturalmente diversos.

Assim, esse conjunto de teorias oferece perspectivas abrangentes para compreender complexidades culturais, suas implicações e como moldam atitudes e comportamentos. Essa base sólida proporciona insights valiosos para explorar dinâmicas interculturais, práticas organizacionais e relações de autoridade, enriquecendo o entendimento dos fenômenos organizacionais contemporâneos.

1.1 Contextualização

A meritocracia, como salientado por Barbosa (2010), frequentemente é criticada por seu potencial desagregador no ambiente de trabalho. A visão de que ela substitui quantidade por qualidade e, ao fazê-lo, deixa de reconhecer o trabalho de todos, levanta questionamentos sobre sua justiça e eficácia. Barbosa argumenta que a meritocracia pode se tornar uma forma de exploração e um catalisador para o estresse organizacional.

Paralelamente, a legitimidade organizacional, conceito inicialmente explorado por Parsons (1956; 1960), emerge como um pilar na compreensão das dinâmicas organizacionais. Segundo Parsons, as organizações devem contribuir para um sistema mais amplo, seguindo os valores e normas do ambiente social. A legitimidade, portanto, torna-se crucial para o funcionamento eficaz das organizações, influenciando a dinâmica dos grupos de trabalho e o comprometimento dos membros.

No contexto da administração organizacional, a meritocracia evoluiu historicamente de uma crítica à desigualdade para uma noção associada à justiça e igualdade de oportunidades (Young, 1950; Littler, 2018a). Entretanto, essa evolução suscita indagações sobre como a meritocracia, agora enraizada no individualismo, influencia as relações sociais e a colaboração nas organizações contemporâneas.

A percepção da autoridade nas organizações, conforme destacado por Edgar (1992), está diretamente ligada à cultura estabelecida. Em ambientes hierárquicos, as decisões autoritárias prevalecem, refletindo valores de obediência, enquanto culturas participativas descentralizam a autoridade, fomentando autonomia e contribuição individual.

A teoria cultural de Hofstede (2011), introduzindo dimensões como distância de poder e individualismo versus coletivismo, enfatiza a influência da cultura nacional sobre valores e comportamentos. Essas teorias, somadas à definição de valores organizacionais por Tamayo e Gondim (1996) e valores humanos por Schwartz e Bilsky (1987), proporcionam uma base sólida para explorar complexidades culturais e sua repercussão nas atitudes e comportamentos organizacionais.

Nesse contexto, a presente pesquisa tem como foco a compreensão da relação entre a atitude de estudantes universitários que trabalham e suas crenças na legitimidade da autoridade organizacional, hierarquia e igualitarismo nas organizações. Busca-se responder como essas dimensões se entrelaçam com a crença na meritocracia, considerando sua evolução histórica e adaptação ao contemporâneo.

Este estudo, além de contribuir teoricamente para o entendimento das relações entre meritocracia e legitimidade, visa oferecer insights práticos para gestores e profissionais de recursos humanos. Pretende-se fornecer uma visão holística das dinâmicas organizacionais específicas dos estudantes universitários que conciliam estudo e trabalho, enriquecendo não apenas o conhecimento acadêmico, mas também a aplicação prática no contexto organizacional.

1.2 Formulação do problema

Como a atitude dos estudantes universitários que trabalham em relação à hierarquia e ao igualitarismo nas organizações está intrinsecamente relacionada às suas crenças na legitimidade da autoridade organizacional? Adicionalmente, de que maneira essas dimensões estão conectadas à crença na meritocracia, considerando sua evolução histórica de uma crítica à desigualdade para uma ideia associada à justiça e igualdade de oportunidades?

1.3 Objetivo geral

Analisar como a Atitude em Relação à Hierarquia e ao Igualitarismo nas Organizações e a crença na Legitimidade da Autoridade Organizacional estão relacionadas à crença na Meritocracia de estudantes universitários que trabalham.

1.4 Objetivos específicos

- Investigar as atitudes dos trabalhadores em relação à hierarquia nas organizações, analisando como percebem as estruturas de autoridade.
- Explorar as visões dos trabalhadores sobre igualitarismo e como isso se reflete nas interações e relações no ambiente de trabalho.
- Avaliar a percepção dos trabalhadores sobre a legitimidade do sistema de autoridade e como isso influencia seu comprometimento e satisfação no trabalho.
- Investigar as crenças na meritocracia entre os trabalhadores e como essas crenças impactam suas expectativas em relação às oportunidades de carreira.

1.5 Justificativa

Este estudo tem como objetivo a compreensão das complexas relações entre duas dimensões cruciais: a meritocracia e a legitimidade, focando especificamente na atitude dos estudantes universitários que desempenham papéis profissionais em relação à hierarquia e ao igualitarismo nas organizações.

O problema central que direciona esta pesquisa reside na investigação de como as crenças desses estudantes na legitimidade da autoridade organizacional estão diretamente ligadas à sua postura em relação à hierarquia e ao igualitarismo. Além disso, almejamos esclarecer como essas dimensões se entrelaçam com a crença na meritocracia, um conceito que, ao longo do tempo, transitou de uma crítica à desigualdade para uma noção associada à justiça e igualdade de oportunidades (Young, 1950; Littler, 2018a), destaca sua relevância histórica e adaptação ao contexto contemporâneo.

Os objetivos específicos desta pesquisa são orientados para a compreensão mais aprofundada das atitudes dos estudantes universitários trabalhadores, como a análise das percepções sobre hierarquia, a exploração das visões sobre igualitarismo, a avaliação da legitimidade do sistema de autoridade e a investigação das crenças na meritocracia, considerando seu impacto nas expectativas de carreira desses estudantes.

Contudo, a complexa interação da meritocracia com o individualismo traz questionamentos sobre seus impactos nas relações sociais e na colaboração nas organizações. A percepção da autoridade, está ligada à cultura organizacional, desempenhando um papel crucial nas dinâmicas hierárquicas e participativas dentro das organizações. Ambientes hierárquicos tendem a favorecer decisões autoritárias e valores de obediência, enquanto culturas participativas descentralizam a autoridade, promovendo autonomia e contribuição individual.

As contribuições teóricas de Tamayo e Gondim (1996, p. 63) ao conceituar "princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a tipos de estrutura ou a modelos de comportamentos desejáveis que orientam a vida da empresa e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos" adicionam uma perspectiva valiosa sobre os valores organizacionais. Além disso, a definição de valores humanos por Schwartz e Bilsky (1987, p. 551) como "princípios ou crenças sobre comportamentos ou estados de existência, que transcendem situações específicas, que guiam a seleção ou a avaliação de comportamentos ou eventos e que são ordenados por sua importância" enriquece a compreensão dos elementos que moldam as atitudes individuais.

A teoria cultural de Hofstede (2011) também desempenha um papel essencial ao oferecer uma estrutura valiosa para entender as diferenças culturais, especialmente no que diz respeito à influência da cultura nacional sobre valores e comportamentos. Esse conjunto de teorias proporciona perspectivas abrangentes que transcendem as fronteiras culturais, enriquecendo a compreensão das complexidades que moldam atitudes e comportamentos em contextos organizacionais.

Este estudo não apenas se propõe a enriquecer o corpo teórico sobre as relações entre meritocracia e legitimidade, mas também busca oferecer insights práticos para os gestores e profissionais de recursos humanos, proporcionando uma visão mais holística das dinâmicas organizacionais presentes no contexto específico dos estudantes universitários que conciliam estudo e trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Crença na meritocracia e suas influências culturais

A meritocracia se mostrou uma área relevante para a área de administração organizacional que muitos pesquisadores fizeram estudos importantes para um melhor entendimento do tema. M. Young, na década de 1950, desenvolveu um importante estudo a respeito da meritocracia centrado na carreira. Em seu livro *The Rise of Meritocracy*, Young afirma que a meritocracia é um sistema onde, baseado no esforço do indivíduo, é possível avançar na carreira, sempre baseado nas conquistas individuais. Até os dias atuais, essa afirmação se mostra válida, pois os trabalhadores buscam exatamente isso nas organizações.

2.1.1 História da meritocracia

A meritocracia possui uma história extensa, marcada por nuances e contradições. Inicialmente, surgiu como uma crítica a uma sociedade desigual e, com o tempo, evoluiu para se tornar um conceito associado à justiça, fundamentado na igualdade de oportunidades e na equidade de resultados contemporâneos. O termo 'meritocracia' foi criado no final da década de 1950, mas foi no início do século XXI que o interesse psicológico por essa temática experimentou um notável aumento.

Fox (1956) analisou desigualdades na distribuição de renda, propriedade, oportunidades educacionais e ocupações, “criam diferenças sociais nos padrões de vida, valores, atitudes e experiências” (p. 11), diferenças que prejudicaram a solidariedade e a comunicação entre distintos grupos sociais. Como ressaltado na obra de Michael Young (1958) e no artigo de Alan Fox (1956), a psicologia e o movimento de testes de inteligência desempenharam um papel significativo na objetificação do mérito e no surgimento da meritocracia na primeira metade do século XX.

Em 'A Vinda da Sociedade Pós-Industrial', Bell (1976) propôs uma nova interpretação de meritocracia, reconhecendo sua origem na inteligência e nos testes de inteligência. No entanto, ele desafiou a conotação negativa atribuída por Fox (1956) e M. Young (1958), defendendo uma meritocracia positiva e justa como uma

característica da sociedade pós-industrial. Bell (1976) redefiniu a meritocracia como sinônimo de mobilidade social, atribuindo-lhe uma conotação positiva. Ele argumentou que o princípio do mérito e da realização sustentava uma sociedade produtiva e eficiente. Segundo Bell, na lógica inicial da sociedade pós-industrial, a meritocracia fundamentava o status e o rendimento diferenciados com base em habilidades técnicas e educação superior. Ele enfatizou que, sem essas conquistas, seria impossível atender aos requisitos da nova divisão social do trabalho característica dessa sociedade, e poucos lugares de destaque estariam disponíveis sem essas habilidades.

2.1.2 Meritocracia no Neoliberalismo

A história da constituição do neoliberalismo remonta ao início dos anos 1980, quando políticos, jornalistas e economistas, reunidos sob a alcunha de neoliberais, buscaram uma leitura crítica dos objetivos e valores do pensamento liberal norte-americano. Originalmente idealistas e pragmáticos, esses neoliberais priorizavam a comunidade, a democracia e a prosperidade, com foco significativo no crescimento econômico. O empreendedor individual, arriscando-se para criar empregos e produtos melhores, era considerado um herói desse movimento. Suas políticas buscavam incentivar o investimento produtivo, enquanto eram contrários a regulações que desencorajavam a competição saudável, sindicatos que demandavam aumentos salariais sem correspondente aumento de produtividade, e estabilidade de uma burocracia governamental inchada e arrogante.

O significado do neoliberalismo mudou ao longo do tempo, adquirindo conotações associadas à desregulação, financeirização e globalização. Apesar de sua trajetória histórica, a visão mais difundida do neoliberalismo, presente nos meios de comunicação, tende a ignorar suas origens idealistas. Adicionalmente, o neoliberalismo é associado a mudanças culturais, como o individualismo competitivo, a doutrina da meritocracia e práticas parentais ansiosas. Essas mudanças contribuíram para um aumento do perfeccionismo socialmente prescrito, criando um ambiente competitivo, ansioso e crítico, com repercussões negativas na saúde mental e dificuldades na construção de solidariedade.

Rodrik (2017) sugere que o neoliberalismo, implica uma preferência por mercados em vez de governos, incentivos econômicos sobre normas sociais ou

culturais, e empreendedorismo individual em detrimento da ação coletiva. Embora o termo abranja uma ampla gama de fenômenos - desde figuras como Augusto Pinochet, Margaret Thatcher e Ronald Reagan até políticas adotadas por democratas como Clinton, o Novo Trabalhismo no Reino Unido, a abertura econômica na China e a reforma do Welfare State na Suécia - ganhou destaque nos anos 1990, associado à financeirização, desregulação financeira e globalização econômica, eventos que surgiram na crise de 2008.

O neoliberalismo tem sido interpretado de várias maneiras, incluindo como ideologia, política econômica, aliança política dominante, política das elites, conservadorismo, nova forma de imperialismo e razão do mundo. No entanto, há uma tentativa comum, nas diferentes perspectivas, de entender o neoliberalismo para além da visão convencional de reforço das posições de mercado e enfraquecimento do estado. Autores argumentam que o neoliberalismo também pode ser visto como uma nova racionalidade governamental, superando a antiga relação entre estado e mercado, evidenciada pelos eventos que antecederam a crise financeira de 2008, que revelaram uma profunda interconexão entre estado e finanças.

Saad-Filho (2010) destaca que o neoliberalismo não é apenas um movimento de restauração do liberalismo clássico, nem uma afirmação das elites; em alguns casos, extrapolou para se tornar um novo tipo de imperialismo. Assim, o neoliberalismo é considerado um modo contemporâneo de existência do capitalismo, caracterizado pela forte influência das forças de mercado e das finanças sobre o estado, formando o sistema nervoso central da acumulação de capital.

A meritocracia se integrou perfeitamente ao princípio individualista e tornou-se a ideologia adotada por políticos para justificar a distribuição desigual de renda, riqueza e sucesso. Na década de 1980, o surgimento do neoliberalismo, destacado por Jo Littler (2013), viu a meritocracia desempenhar um papel central na visão difundida de como uma "sociedade ideal" deveria operar. Líderes como Margaret Thatcher no Reino Unido e Ronald Reagan nos Estados Unidos, ambos influenciados pela escola de pensamento de Milton Friedman (Ebenstein, 2007), apelaram à escolha e aspirações individuais para explicar os resultados na vida individual. Em uma entrevista ao jornal O Sol em 28 de fevereiro de 1983, Margaret Thatcher (1983) expressou essa ideia, afirmando que não importava a formação das pessoas; ela acreditava no mérito e pertencia à meritocracia, assegurando a

oportunidade de ascender independentemente da formação.

Thatcher estava alinhada com a ideia de meritocracia de Bell como um meio de alcançar mobilidade social e igualdade de oportunidades. Nos Estados Unidos, a meritocracia também foi assimilada como parte do sonho americano, enfatizando o individualismo e a crença de que, trabalhando arduamente, qualquer um poderia alcançar o sucesso (McNamee & Miller, 2009), refletindo a Ética Protestante do Trabalho (Furnham, 1984). Assim, a retórica política meritocrática concentrou-se na ideia de igualdade de oportunidades, sugerindo que os resultados individuais diferiam principalmente com base no esforço e nas habilidades. Esse enfoque meritocrático na individualização dos resultados da vida, oculto na retórica da mobilidade social (Bell, 1976), serviu instrumentalmente para desviar a atenção das pessoas da ordem social e do contexto mais amplo do bem-estar. Ao contrário da retórica discriminatória mais explícita de Herrnstein, os líderes neoliberais argumentavam que não existiam diferenças inerentes entre as pessoas, exceto aquelas determinadas pelas leis apropriadas.

2.1.3 Meritocracia no trabalho

A crítica de Young sobre a meritocracia foi um alerta inicial contra as implicações sociais do trabalho psicológico, que categorizava os indivíduos em uma hierarquia de excelência com base na medição de sua inteligência. Algumas análises, como a de Venables (1965), argumentaram que a expansão das políticas de participação resultaria na criação de uma elite educada e meritocrática, o que desvalorizaria “as pessoas comuns que fazem trabalhos comuns”, criando jovens rebeldes. Portanto, a meritocracia era um problema não só porque era injusta para alguns, mas também porque as suas consequências eram desestabilizadoras para a sociedade.

Bacharach e Aiken (1979) sustentaram que uma abordagem meritocrática, centrada na eficiência e na competição entre os trabalhadores, juntamente com a objetificação dos critérios de mérito, resultaria em maior insatisfação entre os trabalhadores. Antecipadamente, eles previram que os funcionários que percebessem uma forte dependência da organização na meritocracia experimentariam menor satisfação. No entanto, para surpresa dos pesquisadores, os trabalhadores mostraram-se mais satisfeitos com seus trabalhos, superiores e

salários quando acreditavam que o mérito era enfatizado nos critérios de promoção. Em outras palavras, os trabalhadores interpretaram de maneira notavelmente positiva os critérios meritocráticos. “Ter falta de mérito quando há falta de bons cargos ajuda a evitar decisões difíceis” (Deutsch, 1983, p. 394).

A concepção de meritocracia, entendida como um sistema social em que "o mérito ou talento são os critérios para classificar as pessoas em posições e distribuir recompensas" (Scully, 1997: 413), tem sido amplamente debatida desde que o termo foi popularizado por Young em 1958 (1994). Os defensores da meritocracia enfatizam que em sistemas genuinamente meritocráticos todos têm oportunidades iguais de progresso e obtenção de recompensas, com base em méritos e esforços individuais, independentemente de fatores como gênero, raça, classe ou outros elementos não meritocráticos.

No contexto organizacional, estratégias de emprego que vinculam o mérito às trajetórias de carreira dos funcionários, como sistemas de remuneração baseados em competências e desempenho, são frequentemente consideradas variações da meritocracia (Scully, 1997: 413). A remuneração por mérito é percebida como um símbolo significativo da cultura organizacional, destacando a ideia de que o trabalho deve ser recompensado exclusivamente com base no desempenho, excluindo outras considerações, como igualdade, necessidade ou antiguidade (Heneman e Werner, 2005: 9).

2.1.4 Relação entre meritocracia e individualismo

A meritocracia é um sistema que recompensa os indivíduos com base em seu desempenho e conquistas pessoais. Com isso, surge uma correlação entre meritocracia e individualismo. Para aprofundar a comparação entre esses dois termos, é essencial compreender o que a literatura aborda sobre o individualismo e sua relação com a meritocracia. Hofstede (1980) define: "Individualismo é a dimensão cultural que indica até que ponto as pessoas se sentem integradas em grupos coesos, como a família ou organizações, e priorizam principalmente a si mesmas e suas famílias nucleares".

Outra definição apresentada por Triandis (1995) destaca que o individualismo é uma orientação cultural que enfatiza a independência, o interesse próprio e a

realização pessoal. O foco principal é atingir objetivos e necessidades individuais acima das necessidades do grupo.

Autores como Milton Friedman, em seu livro "Capitalism and Freedom" (1962), argumentam que a meritocracia estimula uma competição saudável entre os indivíduos, incentivando-os a esforçarem-se e buscar a excelência em suas atividades. Isso pode resultar no progresso da sociedade como um todo, com os indivíduos buscando melhorias em suas habilidades e conhecimentos.

Michael Young, em seu livro "The Rise of the Meritocracy" (1958), destaca que a meritocracia pode conduzir a uma cultura competitiva e individualista, onde as pessoas se concentram exclusivamente em suas realizações pessoais, prejudicando o trabalho em equipe e a colaboração. Essa ênfase no sucesso individual pode afetar negativamente a coesão social e a solidariedade.

A literatura aborda tanto a meritocracia quanto o individualismo como aspectos positivos para o ambiente de trabalho e para a organização, mas também os considera negativos, pois se concentram em características que não contribuem para o bem do grupo como um todo. A meritocracia se alinha de maneira eficaz ao princípio individualista e tornou-se a ideologia utilizada por políticos para justificar a distribuição desigual de renda, riqueza e sucesso.

Nos Estados Unidos, a meritocracia foi absorvida como uma expressão do sonho americano, destacando o indivíduo: não importa de onde você vem, se você se esforçar o suficiente, pode alcançar o sucesso (McNamee & Miller, 2009). A individualização meritocrática dos resultados da vida, envolta na retórica da mobilidade social (consulte Bell, 1976), estava habilmente desviando a atenção das pessoas da ordem social e do contexto mais amplo do bem-estar. Ao contrário da retórica discriminatória mais explícita de Herrnstein, os líderes neoliberais argumentavam que não havia diferenças inerentes entre as pessoas, exceto aquelas determinadas pelas leis adequadas.

A pesquisa de CJ Young et al. (1980) oferece uma análise intrigante, avaliando a meritocracia não apenas como uma ideologia sistêmica, mas como parte de um sistema de crenças defendido por algumas estudantes acadêmicas individuais. Esta abordagem, mais centrada em crenças pessoais, contrasta com a visão mais ampla da meritocracia como um princípio fundamental do sonho americano. Essa escala de crenças acadêmicas, inicialmente explorada por Young e colaboradores, posteriormente influenciou o trabalho de Reid (1987), que, ao

contrário da retórica neoliberal, não mencionou a ideologia, destacando as nuances na percepção da meritocracia entre acadêmicos e a população em geral.

2.2 Aceitação da autoridade organizacional e sua relação com a cultura

A maneira como a autoridade pode ser percebida pelos indivíduos da organização tem uma relação direta com a cultura ali estabelecida. A título de exemplo, em uma cultura organizacional que valoriza a hierarquia e o respeito à autoridade, os funcionários tendem a acatar decisões e seguir as orientações dos líderes com pouca resistência. Essa aceitação da autoridade é resultado da cultura que valoriza a obediência, a estabilidade e a conformidade com as normas estabelecidas. Por outro lado, em uma cultura organizacional mais aberta, participativa e horizontal, a autoridade pode ser mais descentralizada, com os líderes buscando envolver os colaboradores nas decisões e valorizando a autonomia e a contribuição individual. Nesse contexto, a aceitação da autoridade pode ser influenciada pela cultura que enfatiza a liberdade de expressão, a inovação e a tomada de decisões compartilhadas.

2.2.1 Legitimidade organizacional e cultura organizacional

O estudo de Milgram (1974) revelou que a mera sensação de legitimidade exerce um impacto significativo sobre o comportamento e as decisões em situações de conflito, culminando em obediência. A dinâmica de indivíduos interdependentes em um sistema de autoridade os leva a seguir ordens, muitas vezes percebendo-as como um dever a ser cumprido. Isso se insere numa lógica burocrática normal, como argumentado por Arendt (1964), onde a ascensão dentro do grupo é impulsionada pelo desejo de agir conforme as solicitações dos superiores.

A legitimidade, nesse contexto, atua como uma força contrária às emoções desencadeadas pela injustiça. A pesquisa expande o escopo da legitimidade, tradicionalmente focado nos desafios comportamentais, para contemplar as ações das autoridades (Zelditch, 2001, 2006). Sob certas condições, os processos de legitimidade atenuam a intensidade das emoções negativas que poderiam levar a ações sociais. Mesmo diante de tratamentos injustos, indivíduos tendem a aceitar o status quo, acreditando que os outros ao seu redor também o toleram. Dessa forma,

a legitimidade funciona como um mecanismo de controle, reduzindo as respostas emocionais às distribuições injustas e sustentando ordens estratificadas (Hegtvedt e Johnson, 2000).

A pesquisa propõe que as fontes de legitimidade influenciam de maneira semelhante as emoções, mas têm efeitos distintos nas exhibições intencionais em relação aos diferentes alvos. Além disso, a justiça processual, como delineada por Tyler (2001, 2006), desempenha um papel crucial, sendo vista como um meio pelo qual as autoridades alcançam legitimidade.

Legitimidade, conforme definido por Johnson, Dowd e Ridgeway (2006) e Zelditch e Walker (1984), representa o processo pelo qual padrões de comportamento ou objetos culturais/sociais obtêm apoio e aprovação social. Autoridades legitimadas desfrutam de vantagens, sendo percebidas como merecedoras do direito de exercer sua autoridade. Isso não apenas melhora a eficácia dos grupos de trabalho, mas também fortalece o comprometimento dos membros, elevando a satisfação e a moral. Um líder legítimo cria um ambiente onde a incerteza é reduzida, as experiências são mais positivas e a sensação de segurança é ampliada.

Por outro lado, a percebida ilegitimidade de um líder alimenta sentimentos de incerteza, gerando angústia, insegurança e uma diminuição do comprometimento. Evidências empíricas indicam que a falta de legitimidade aumenta as emoções negativas entre os subordinados (Johnson et al., 2016; Johnson, Ford e Kaufman, 2000).

A abordagem baseada na identidade de Tyler (1997, 2001, 2003) destaca a justiça processual como um componente fundamental, enfatizando procedimentos de tomada de decisão que incorporam princípios de imparcialidade, representatividade, consistência, precisão e corrigibilidade. Ao promover a dignidade dos subordinados e elevando sua autoestima, esses processos aumentam a identificação e o compromisso com o grupo representado pela autoridade, contribuindo para a percepção de legitimidade e, conseqüentemente, para a conformidade com as solicitações.

Percepções de tratamento justo, confiança na autoridade e bem-estar coletivo entre os membros do grupo organizacional reforçam a legitimidade da autoridade. Essas percepções impulsionam a cooperação e o cumprimento dos deveres de trabalho, estabelecendo obrigações mútuas entre autoridades e subordinados.

Essas obrigações, por sua vez, estimulam a aprovação social da autoridade, representando um endosso que contribui para a legitimidade (Walker e Zelditch, 1993).

Em resumo, os líderes aspiram conquistar legitimidade para manter a autoridade, mas o caminho para alcançá-la é complexo (Hegtvedt et al., 2022).

2.3 Cultura e suas dimensões

Geert Hofstede (2011, p.9-16), psicólogo e pesquisador Holandês, desenvolveu a chamada teoria de Hofstede. Essa teoria é muito influente no estudo das diferenças culturais. Nela, Hofstede propõe a existência de seis dimensões culturais que podem ser usadas para comparar as diferentes culturas dos países e entender como elas influenciam os comportamentos e valores das pessoas. As seis dimensões culturais de Hofstede são as seguintes:

- **Distância de poder:** Refere-se à extensão em que uma sociedade aceita e valoriza a desigualdade de poder entre as pessoas. Em culturas com alta distância de poder, a hierarquia é mais pronunciada, e as pessoas aceitam a autoridade das figuras de autoridade sem questionar. Em culturas com baixa distância de poder, há uma ênfase maior na igualdade e na distribuição mais equitativa do poder.
- **Individualismo vs. Coletivismo:** Essa dimensão aborda a importância atribuída aos interesses individuais em oposição aos interesses coletivos ou do grupo. Culturas individualistas valorizam a independência, a autonomia e o sucesso individual, enquanto culturas coletivistas enfatizam a interdependência, a harmonia do grupo e o bem-estar coletivo.
- **Masculinidade vs. Feminilidade:** Essa dimensão trata das características consideradas mais valorizadas em uma cultura. Culturas mais masculinas valorizam a competitividade, a assertividade e o sucesso material, enquanto culturas mais femininas enfatizam a cooperação, a modéstia e a qualidade de vida.
- **Evitação da Incerteza:** Refere-se à tolerância ou resistência de uma sociedade em relação à incerteza e à ambiguidade. Culturas com alta evitação da incerteza tendem a valorizar regras e normas rígidas para evitar

situações incertas, enquanto culturas com baixa evitação da incerteza têm uma maior tolerância ao risco e à ambiguidade.

- **Orientação de Longo Prazo vs. Orientação de Curto Prazo:** Essa dimensão lida com a perspectiva temporal de uma cultura. Culturas com orientação de longo prazo têm uma visão mais sustentável e de longo prazo em relação ao futuro, enquanto culturas com orientação de curto prazo tendem a focar mais nas necessidades imediatas e no presente.
- **Indulgência vs. Restrição:** Essa dimensão descreve a extensão em que uma sociedade permite a gratificação dos desejos e impulsos humanos. Culturas com alta indulgência permitem uma maior liberdade de expressão e uma maior tolerância a comportamentos e estilos de vida divergentes, enquanto culturas com alta restrição têm normas e regulamentações sociais mais rígidas.

Segundo a teoria de Hofstede, a cultura nacional de cada país pode influenciar bastante o comportamento dos indivíduos que o compõem, principalmente quando se fala de pessoas e organizações. Ele define a cultura nacional como um conjunto de valores, crenças, normas e comportamentos compartilhados por membros de uma sociedade específica. Essas dimensões culturais podem ser usadas para entender as diferenças entre culturas organizacionais e suas implicações. Além disso, a teoria de Hofstede pode ajudar a melhorar a comunicação e a colaboração entre pessoas de diferentes origens culturais.

Em contraste com a abordagem de Hofstede, autores como Parsons e Shils (1962) oferecem uma estrutura abrangente para entender a cultura, dividindo-a em cinco dimensões distintas. Estas dimensões são: Afetividade - Neutralidade Afetiva, Auto-orientação - Orientação Coletiva, Universalismo - Particularismo, Atribuição - Realização:, Especificidade - Difusão (Parsons & Shils, 1962, pp. 80-85).

- **Afetividade - Neutralidade Afetiva:** Esta dimensão explora como as emoções são expressas e valorizadas em uma sociedade. Ela abrange desde sociedades onde as expressões emocionais são abertamente encorajadas até aquelas que valorizam a moderação e a neutralidade emocional.
- **Auto-orientação - Orientação Coletiva:** Destaca a relação entre objetivos

individuais e coletivos na sociedade. Examina até que ponto as pessoas priorizam seus objetivos pessoais em comparação com os objetivos do grupo ao qual pertencem.

- **Universalismo - Particularismo:** Essa dimensão aborda a aplicação generalizada de regras e normas culturais em comparação com a adaptabilidade cultural. Sociedades com forte universalismo aplicam princípios consistentes, enquanto aquelas com alto particularismo podem adaptar regras conforme a situação.
- **Atribuição - Realização:** Investiga como as conquistas individuais são atribuídas e valorizadas na sociedade. Algumas culturas podem enfatizar mais o mérito pessoal, enquanto outras podem considerar fatores externos ou coletivos.
- **Especificidade - Difusão:** Examina o equilíbrio entre a manutenção de tradições arraigadas e a assimilação de inovações culturais. Sociedades altamente específicas tendem a valorizar e preservar tradições, enquanto sociedades difusas são mais abertas à mudança e à incorporação de elementos culturais externos.

Parsons e Shils, em "Towards a General Theory of Action," concebem a cultura como um padrão integrado de símbolos, valores e normas compartilhados em uma sociedade. Para eles, a cultura desempenha um papel vital na integração social, sendo internalizada pelos indivíduos por meio do processo de socialização. Destacam a adaptabilidade da cultura às mudanças e sua evolução ao longo do tempo. A teoria de Parsons e Shils influenciou a compreensão da interação entre cultura e sociedade, embora também tenha enfrentado críticas por sua abstração excessiva.

Kluckhohn e Strodtbeck em "Variations in value orientations" (1961) conduziram uma investigação abrangente sobre as diferenças culturais, evidenciando que as sociedades exibem diferentes estruturas hierárquicas de valores, chamadas de "continuums", que refletem a importância atribuída a cada valor em uma cultura específica. Essas divergências culturais se manifestam por meio de várias "orientações de valor", que envolvem as perspectivas sobre o que é considerado como desejável ou apropriado. De acordo com os autores, essas orientações podem ser categorizadas em cinco critérios fundamentais: Orientação

para a natureza humana; Orientação homem-natureza; Orientação temporal; Orientação de atividades; Orientação relacional (Kluckhohn e Strodtbeck, 1961, pp. 11 e seguintes). Esses critérios fornecem uma estrutura analítica para compreender as nuances das preferências culturais e como elas moldam as interações e os valores em diversas sociedades.

- **Orientação para a Natureza Humana:** Refere-se à visão da cultura sobre a natureza intrínseca das pessoas. Algumas culturas podem enfatizar a bondade inata da natureza humana, enquanto outras podem adotar uma visão mais cética ou crítica.
- **Orientação Homem-Natureza:** Explora a relação entre os seres humanos e o ambiente natural. As culturas podem variar na forma como percebem e interagem com a natureza, incluindo se a veem como algo a ser dominado, harmonizado ou respeitado.
- **Orientação Temporal:** Refere-se à maneira como as culturas encaram o tempo. Algumas sociedades podem ser orientadas para o presente, dando mais ênfase ao momento atual, enquanto outras podem ter uma orientação mais futurista ou passadista.
- **Orientação de Atividades:** Enfatiza a visão cultural sobre ações e realizações. Algumas culturas podem valorizar a ação, a produtividade e o alcance de metas, enquanto outras podem enfatizar mais a contemplação, a harmonia ou o equilíbrio.
- **Orientação Relacional:** Explora as normas culturais em torno das relações interpessoais. Isso inclui como as culturas percebem a interdependência entre os indivíduos, a importância dada às relações sociais e a abordagem em relação à cooperação versus competição.

Trompenaars e Hampden-Turner introduziram uma análise abrangente das diferenças culturais, delineando sete dimensões expressas como pares de disposições atitudinais opostas presentes em cada cultura. Suas cinco dimensões primárias, relacionadas ao primeiro critério centrado nas relações interpessoais, são as seguintes: Universalismo versus particularismo, que aborda a aplicação generalizada versus adaptabilidade cultural; Individualismo versus comunitarismo, destacando a ênfase nas metas individuais versus coletivas; Neutro versus

emocional, explorando a expressividade emocional cultural; Específico versus difuso, relacionado à clareza nas relações e comunicações; Realização versus atribuição, investigando como as conquistas individuais são valorizadas. Além dessas, a dimensão tempo sequencial versus tempo síncrono examina concepções específicas sobre a passagem do tempo, enquanto a última, direção interna versus direção externa, aborda a compreensão da relação das pessoas com seu meio ambiente (Trompenaars e Hampden-Turner, 1997, pp. 8-10). Essas dimensões fornecem uma estrutura rica para compreender as complexidades culturais que moldam as atitudes e comportamentos em diferentes contextos sociais.

- **Universalismo X Particularismo:** Refere-se à preferência por regras e padrões universais (universalismo) em oposição à adaptação dessas normas conforme as circunstâncias específicas (particularismo). Culturas universalistas tendem a seguir princípios gerais, enquanto as particularistas valorizam as exceções.
- **Individualismo X Comunitarismo:** Destaca a ênfase nas metas individuais (individualismo) em comparação com os objetivos coletivos e a interdependência (comunitarismo). Sociedades individualistas tendem a promover a autonomia e a realização pessoal, enquanto sociedades comunitaristas valorizam a coesão e a colaboração.
- **Neutro X Emocional:** Examina como as culturas expressam e lidam com as emoções. Culturas neutras tendem a controlar as expressões emocionais, enquanto culturas emocionais podem ser mais expressivas e abertas em relação aos sentimentos.
- **Específico X Difuso:** Relaciona-se à clareza nas relações interpessoais e nas comunicações. Culturas específicas preferem interações claras e estruturadas, enquanto culturas difusas aceitam ambiguidades e relações mais flexíveis.
- **Realização X Atribuição:** Explora como as conquistas individuais são percebidas e valorizadas. Em culturas de realização, o mérito pessoal e as conquistas individuais são enfatizados. Em culturas de atribuição, as realizações são frequentemente atribuídas a fatores externos e coletivos.
- **Tempo Sequencial X Tempo Síncrono:** Relaciona-se à compreensão da passagem do tempo. Culturas sequenciais valorizam uma abordagem linear e

pontual ao tempo, enquanto culturas síncronas podem ter uma abordagem mais flexível e cíclica.

- **Direção Interna X Direção Externa:** Aborda a relação das pessoas com o ambiente natural. Culturas de direção interna veem a natureza como algo que pode ser controlado e moldado. Em culturas de direção externa, há uma visão mais harmoniosa e adaptativa em relação à natureza.

2.3.1 Individualismo versus coletivismo

Uma das abordagens exploradas por Hofstede refere-se sobre a relação entre individualismo e coletivismo, que analisa a importância que a sociedade atribui à independência pessoal em contraposição à ênfase na interdependência e no bem-estar coletivo. Nas sociedades individualistas, observa-se uma primazia aos interesses pessoais, ao passo que nas sociedades coletivistas, evidencia-se uma valorização mais acentuada da harmonia grupal e do esforço conjunto.

O individualismo, representando a valorização da autonomia, manifesta-se em culturas onde as conexões entre indivíduos são menos restritas, com a expectativa de que cada um cuide de si e de sua família imediata. Em contrapartida, o coletivismo surge em culturas onde as pessoas são integradas desde o nascimento em grupos internos sólidos, frequentemente famílias extensas, que as protegem mediante uma lealdade inquestionável e que se opõem a outros grupos internos. Essa dimensão ressalta uma questão fundamental que atravessa sociedades globalmente.

Já para Tamayo (2000, p. 299-300), as organizações enfrentam um desafio crucial na gestão da relação entre o indivíduo e o grupo organizacional. Essa dinâmica pode ser compreendida de um modo que varia entre a autonomia e o conservadorismo. Algumas organizações priorizam os interesses do grupo, onde os valores ecocêntricos enfatizam a preservação de normas, tradições e estruturas de poder. Essas organizações resistem a comportamentos que possam perturbar o status quo. Por outro lado, em organizações que valorizam a autonomia, o empregado é visto como uma entidade autônoma, capaz de buscar seus próprios interesses em harmonia com os objetivos da organização. Essas organizações promovem a criatividade individual e valorizam a responsabilidade individual, enfatizando tanto a autonomia intelectual quanto a afetiva. Enquanto organizações

conservadoras restringem a iniciativa e a criatividade em prol das tradições, aquelas orientadas para a autonomia incentivam a inovação, a criatividade e a busca de novas soluções.

Hofstede et al. (2010) observou as pontuações do Índice de Individualismo para 76 países; O individualismo tende a predominar em países desenvolvidos e ocidentais, enquanto o coletivismo é mais evidente em países menos desenvolvidos e orientais; o Japão assume uma posição intermediária nessa escala.

Alguns pesquisadores caracterizam a cultura latino-americana como coletivista (por exemplo, Hofstede, 2001; Triandis, 1995). Em comparação com a Europa Ocidental, essa descrição parece ser precisa. A América Latina se destaca em hierarquia e integração, elementos essenciais do coletivismo, e apresenta uma menor ênfase em autonomia intelectual, um componente chave do individualismo. A situação é oposta, no entanto, quando comparada à América Latina com a África, Oriente Médio, sul da Ásia e culturas influenciadas pelo confucionismo.

Diversas pesquisas têm aprofundado a exploração da dimensão individualismo versus coletivismo (por exemplo, Kim et al., 1994; Hofstede, 2001, cap. 5; Triandis, 1995). Entre todas as dimensões de Hofstede, essa despertou reações particularmente positivas entre os psicólogos, especialmente nos EUA, que se tornou o país com a pontuação mais elevada. As pontuações de Individualismo/Coletivismo apresentaram uma forte correlação com a prosperidade nacional, levando algumas pessoas à conclusão de que promover o individualismo em outras culturas contribuiria para o desenvolvimento econômico dessas sociedades. No entanto, os dados indicam que a causalidade provavelmente é invertida: a prosperidade tende a levar ao individualismo (Hofstede, 2001, p. 253). O individualismo na cultura dos EUA também motivou estudos no nível individual (comparando uma pessoa com outra), não mais como uma dimensão cultural, mas como um aspecto da personalidade.

A ênfase cultural na dimensão Individualismo versus Coletivismo levou Triandis (1995) a categorizá-la em termos de individualismo horizontal e vertical. Essa subdivisão, no entanto, desconsidera o fato de que a dimensão de distância de poder de Hofstede, que aborda a grandeza versus pequenez, já abrange de maneira bastante abrangente o aspecto horizontal/vertical.

2.3.2 Valores de autonomia versus harmonia

Existe uma certa ênfase cultural, que valoriza a independência e a autonomia, indo de encontro a cooperação e harmonia dentro do grupo. No contexto organizacional, a abordagem de valores de autonomia versus harmonia pode influenciar práticas de gestão, liderança e tomada de decisões. Uma cultura que valoriza a autonomia pode favorecer estilos de liderança mais descentralizados, dando aos colaboradores mais liberdade para agir e tomar decisões. Por outro lado, uma cultura de harmonia pode dar origem a estruturas organizacionais mais hierárquicas e processos de tomada de decisão mais participativos, em busca de consenso e equilíbrio entre as partes interessadas. Hofstede, em sua teoria, aborda a dimensão do individualismo e do coletivismo, que pode ser analisado como Autonomia e Harmonia, respectivamente. Vale ressaltar que esses dois lados são muito influenciados pela cultura local e por contextos organizacionais.

A primeira consideração feita pelo autor Shalom H. Schwartz (2006) diz respeito à natureza da relação ou aos limites entre o indivíduo e o grupo: qual é a extensão da autonomia das pessoas em comparação com sua integração nos grupos? Eu caracterizo os extremos nesta dimensão como autonomia em oposição à imersão cultural. Em culturas de autonomia, os indivíduos são percebidos como entidades autônomas e distintas. Eles são incentivados a cultivar e expressar suas próprias preferências, sentimentos, ideias e habilidades, buscando significado em sua singularidade. Essa autonomia se desdobra em dois tipos: a **autonomia intelectual**, que encoraja os indivíduos a perseguirem suas próprias ideias e direções intelectuais de forma independente, com valores como mente aberta, curiosidade e criatividade; e a **autonomia afetiva**, que incentiva os indivíduos a buscar experiências afetivamente positivas para si mesmos, com valores importantes como prazer, vida excitante e variedade de experiências.

Em culturas com uma forte ênfase na imersão, os indivíduos são percebidos como elementos integrantes da coletividade, e o significado de suas vidas está profundamente enraizado nas interações sociais, na identificação com o grupo e na contribuição para objetivos compartilhados. Essas culturas atribuem grande valor à preservação do status quo, limitando ações que possam perturbar a solidariedade do grupo ou a ordem tradicional. Valores fundamentais, como ordem social, respeito pela tradição, segurança, obediência e sabedoria, são essenciais nesse contexto.

O segundo desafio social consiste em assegurar que as pessoas ajam de maneira responsável, contribuindo para o tecido social. Isso implica que elas se envolvam em atividades produtivas para sustentar a sociedade, evitando competições destrutivas ou retenções de esforços. A abordagem conhecida como igualitarismo cultural busca instigar o reconhecimento mútuo das pessoas como iguais moralmente, compartilhando interesses fundamentais como seres humanos. A socialização nesse contexto visa internalizar o compromisso de cooperação, cuidado do bem-estar coletivo e ação em prol dos outros por escolha própria. Valores centrais nessas culturas abrangem igualdade, justiça social, responsabilidade, auxílio e honestidade.

Em síntese, a teoria propõe três dimensões contrastantes da cultura, representando abordagens variadas para os desafios fundamentais enfrentados por todas as sociedades: imersão versus autonomia, hierarquia versus igualitarismo e domínio versus harmonia. A ênfase em um extremo de uma dimensão geralmente implica uma redução na ênfase no extremo oposto, com o qual está em conflito. Por exemplo, a cultura nos Estados Unidos destaca domínio e autonomia afetiva, com pouca atenção à harmonia. Em contraste, a cultura em Cingapura enfatiza hierarquia, enquanto negligencia igualitarismo e autonomia intelectual.

As orientações de valores culturais estão interligadas com base na sua compatibilidade. Por exemplo, o igualitarismo e a autonomia intelectual compartilham a suposição de que as pessoas devem assumir responsabilidade individual por suas ações e tomar decisões com base em sua própria compreensão das situações. O alto igualitarismo e autonomia intelectual frequentemente coexistem, especialmente na Europa Ocidental. Por outro lado, a integração e a hierarquia compartilham a suposição de que os papéis e obrigações em relação às coletividades são mais cruciais do que as ideias e aspirações individuais.

A harmonia enfatiza o encaixe e a aceitação dos ambientes sociais e naturais, em vez de modificá-los ou usá-los. Schwartz (2006, p.152)

A busca pela harmonia, segundo Schwartz (2006, p. 152), destaca a importância de se integrar e aceitar os ambientes sociais e naturais, em contraposição à ideia de modificá-los ou explorá-los. Nessa perspectiva, a harmonia não se trata apenas de um conceito abstrato, mas sim de uma orientação cultural que permeia as relações humanas e a interação com o entorno.

Ao colocar ênfase no encaixe e na aceitação, a harmonia propõe uma

abordagem mais holística e colaborativa com os contextos sociais e naturais. Em vez de buscar apenas a transformação ou a utilização dos ambientes, essa visão cultural ressalta a importância de coexistir de maneira equilibrada e respeitosa com o que nos rodeia.

Essa filosofia pode ser aplicada em diversos contextos, desde práticas de sustentabilidade e preservação ambiental até dinâmicas sociais e organizacionais. Adotar a perspectiva da harmonia implica em reconhecer a interconexão entre as diferentes partes de um sistema, seja ele social ou natural, e trabalhar para cultivar relações saudáveis e equilibradas.

Portanto, ao considerar as palavras de Schwartz sobre a harmonia, somos convidados a refletir sobre como nossas ações e decisões podem contribuir para a construção de ambientes mais harmônicos, onde a integração e a aceitação são fundamentais para a criação de uma coexistência sustentável e equitativa.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste estudo, foi adotada uma abordagem de pesquisa descritiva. A pesquisa descritiva tem como objetivo descrever e analisar a cultura da meritocracia, comportamentos e opiniões dos alunos dos cursos de administração, psicologia, estatística, gestão de agronegócio, contabilidade, engenharia da computação, engenharia eletrônica, engenharia aeroespacial, engenharia de produção, engenharia elétrica, engenharia civil, biblioteconomia e gestão pública de universidades federais do Brasil. Buscando uma abordagem mais adequada para explorar as crenças na meritocracia e a aceitação da autoridade organizacional em diferentes contextos culturais.

Além disso, foi realizada uma análise para investigar possíveis relações entre as dimensões culturais do curso de administração e dos demais cursos e suas crenças. Nesse sentido, a pesquisa buscou identificar se existem padrões de associação entre as dimensões culturais (como individualismo-coletivismo) e as crenças na meritocracia e na aceitação da autoridade organizacional.

A pesquisa permitiu obter uma visão detalhada das crenças dos alunos, bem como identificar possíveis tendências culturais que possam influenciar as atitudes em relação à meritocracia e à autoridade organizacional. Essa abordagem é relevante para compreender como os esquemas culturais moldam a forma como os

indivíduos percebem e se comportam em relação a essas questões nas organizações.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

Neste estudo, foram utilizados dois métodos de pesquisa para investigar a influência dos esquemas culturais na crença da meritocracia e na aceitação da autoridade organizacional. A seguir, descreveremos brevemente cada um desses métodos:

Questionário: Foi aplicado um questionário estruturado aos alunos de administração, psicologia, estatística, gestão de agronegócio, contabilidade, engenharia da computação, engenharia eletrônica, engenharia aeroespacial, engenharia de produção, engenharia elétrica, engenharia civil, biblioteconomia e gestão pública, composto por escalas de mensuração para avaliar as dimensões culturais, crença na meritocracia e aceitação da autoridade organizacional. O questionário foi desenvolvido com base em escalas validadas presentes na literatura, como no questionário de Tamayo e Gondim (1996). O questionário foi aplicado online, por meio de um formulário do Google, aos alunos de graduação dos cursos de administração, psicologia, estatística, gestão de agronegócio, contabilidade, engenharia da computação, engenharia eletrônica, engenharia aeroespacial, engenharia de produção, engenharia elétrica, engenharia civil, biblioteconomia e gestão pública de universidades federais do Brasil.

Análise Documental: Foi realizada uma análise documental dos dados secundários, utilizando relatórios, estudos e pesquisas prévias sobre cultura nacional, crença na meritocracia e aceitação da autoridade organizacional. Essa análise documental permitiu complementar os dados obtidos por meio do questionário, proporcionando uma visão mais abrangente sobre o tema e validando as informações coletadas.

A combinação desses dois métodos de pesquisa possibilitou uma abordagem abrangente e profunda sobre como os esquemas culturais organizacionais influenciam as crenças na meritocracia e a aceitação da

autoridade organizacional. O questionário forneceu dados diretamente coletados dos alunos, enquanto a análise documental enriqueceu a pesquisa com informações consolidadas e embasadas em estudos anteriores. Essa tipologia de métodos nos permitiu analisar as relações entre as variáveis de interesse, buscando compreender de forma mais ampla como a cultura nacional pode moldar as percepções e atitudes dos indivíduos em contextos organizacionais.

3.2 Caracterização da organização, setor ou área, objeto do estudo

A Universidade de Brasília (UnB) é uma Instituição Federal de Ensino Superior brasileira, localizada em Brasília, Distrito Federal. Criada em 1962, a UnB é uma das principais referências acadêmicas nacionais. A universidade é pública e gratuita, oferecendo ensino de qualidade e desenvolvendo pesquisas de ponta. Dentro dos mais de 100 cursos ofertados pela universidade, o principal objeto de estudo do presente trabalho, são os alunos do departamento de Administração. Este departamento atua com ensino, pesquisa, assessoria e extensão, principalmente, nos seguintes temas: avaliação de necessidades de treinamento, treinamento, desenvolvimento e aprendizagem no trabalho, qualidade de vida e bem estar no trabalho, administração pública, modelagem multinível e método em pesquisa organizacional. Além do curso de administração, outros cursos também foram consultados de maneira geral, são os cursos de psicologia, estatística, gestão de agronegócio, contabilidade, engenharia da computação, engenharia eletrônica, engenharia aeroespacial, engenharia de produção, engenharia elétrica, engenharia civil, biblioteconomia e gestão pública. Os cursos consultados são, também, de outras universidades federais do Brasil.

3.3 População e amostra ou participantes da pesquisa

A população-alvo deste estudo é composta por alunos dos cursos de administração, psicologia, estatística, gestão de agronegócio, contabilidade, engenharia da computação, engenharia eletrônica, engenharia aeroespacial, engenharia de produção, engenharia elétrica, engenharia civil, biblioteconomia e gestão pública de diversas universidades federais do Brasil, mencionados

anteriormente, que totalizou cerca de 58 alunos. A escolha dessa amostra se justifica pelo fato de que esses grupos são diretamente influenciados pelas atividades durante a graduação, tornando suas percepções e crenças sobre meritocracia e autoridade organizacional particularmente relevantes para o estudo.

Para selecionar a amostra, foi utilizada uma coleta simples, realizada através de um formulário online, na qual todos os alunos tiveram igual probabilidade de serem escolhidos para participar do estudo.

O tamanho da amostra foi determinado por meio de cálculos estatísticos para garantir que os resultados sejam confiáveis e representativos da população estudantil. Considerando o número total de alunos e a relevância estatística, estima-se que uma amostra de aproximadamente 50 a 100 participantes será adequada para este estudo.

Os participantes da pesquisa foram abordados de forma voluntária e anônima, garantindo a confidencialidade de suas respostas e incentivando a participação livre de quaisquer pressões externas. O questionário foi disponibilizado em formato online, facilitando o acesso e a coleta de dados. Foram fornecidas todas as informações relevantes sobre o estudo e seus objetivos, bem como um termo de consentimento informado para que os participantes pudessem concordar voluntariamente em participar da pesquisa.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

Para a coleta de dados neste estudo sobre a Crenças na Meritocracia e na Legitimidade e suas Relações com o Culto à Hierarquia e Igualitarismo nas Organizações: Um Levantamento entre Estudantes Universitários que Trabalham foi utilizados dois instrumentos de pesquisa: um questionário de avaliação da cultura organizacional, de crença na meritocracia e aceitação da autoridade e pesquisas bibliográficas.

O questionário foi adaptado a partir do modelo proposto por Tamayo e Gondim (1996), eles são conhecidos por suas contribuições na área de psicologia, especialmente em temas relacionados a valores e comportamento organizacional. O instrumento foi composto por questões relacionadas aos valores organizacionais, foi elaborado em formato de escala 6 pontos, onde os participantes deveriam indicar

seu grau de concordância com cada afirmação, variando de "Nada Importante" a "Extremamente Importante".

Já na pesquisa bibliográfica, para fundamentar e embasar as análises apresentadas. O objetivo foi compreender de forma abrangente e aprofundada as relações entre cultura nacional, crença na meritocracia e aceitação da autoridade organizacional. Para isso, utilizei diversas fontes acadêmicas, como artigos científicos, livros, teses e dissertações, selecionados criteriosamente para garantir a relevância e qualidade dos dados coletados.

A coleta de dados foi realizada de forma online, por meio de um sistema de questionários eletrônicos, garantindo a praticidade e a confidencialidade das respostas dos participantes. O acesso aos questionários foi fornecido aos participantes por meio de links enviados por Whatsapp, e nenhum prazo foi determinado ou estabelecido para a conclusão das respostas.

Para incentivar a participação dos funcionários, foi enviado um comunicado explicando os objetivos da pesquisa e a importância de suas respostas para o estudo. Além disso, foi assegurado que a participação era voluntária e que todas as respostas seriam tratadas de forma anônima, garantindo a confidencialidade dos dados coletados. Um termo de consentimento informado também foi disponibilizado no início dos questionários, solicitando a autorização dos participantes para o uso dos dados em caráter acadêmico e científico.

3.5 Variáveis, procedimentos de coleta e de análise de dados

A coleta de dados para este estudo foi realizada por meio da aplicação de um questionário online aos participantes. O questionário foi desenvolvido com base nas escalas de cultura organizacional, crença na meritocracia e aceitação da autoridade utilizadas em estudos anteriores, com algumas adaptações para atender aos objetivos específicos desta pesquisa.

As perguntas que fazem referência à meritocracia foram extraídas do texto de Davey (Davey et. al, 1999, p. 228). Essas perguntas, no texto original, estavam escritas em inglês e, como não foram encontradas as mesmas questões traduzidas, foi feita a tradução direta do inglês para o português. As perguntas do questionário foram classificadas em 7 itens, sendo eles: Discordo totalmente, Discordo moderadamente, Discordo um pouco, Nem discordo nem concordo, Concordo um

pouco, Concordo moderadamente e Concordo totalmente.

Com relação às questões sobre legitimidade, foram usadas as questões presentes na tese de Alexandre Tochetto (Tochetto, Alexandre, 2022, p. 89). As perguntas do questionário foram classificadas em 6 itens, sendo eles: Discordo totalmente, Discordo muito, Discordo pouco, Concordo pouco, Concordo muito e Concordo totalmente.

Por fim, as questões de cultura organizacional foram retiradas do artigo de A.Tamayo et al (A.Tamayo et al., 2000, p. 308, 315). As perguntas inseridas no questionário foram classificadas em 6 itens, sendo eles: Nada importante. Pouco importante, Importante, Muito importante, Bastante importante e Extremamente importante.

Os participantes foram selecionados por conveniência entre os alunos dos cursos de graduação, sendo um de cada um dos cursos, para garantir a representatividade da amostra.

Antes da aplicação dos questionários, os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa e a importância de suas respostas para o estudo. Foi enfatizado que a participação era voluntária e que todas as informações fornecidas seriam tratadas de forma confidencial e anônima.

Os questionários foram disponibilizados em um sistema de coleta de dados online, onde os participantes receberam um link exclusivo para acessar e responder as perguntas. Nenhum prazo foi determinado ou estabelecido para a conclusão dos questionários, a fim de garantir a individualidade de cada um.

Após a coleta dos dados, os questionários foram analisados e os resultados foram organizados em planilhas para facilitar a análise. Os dados foram analisados por meio de técnicas estatísticas, incluindo análise descritiva e análise de correlação, para identificar possíveis padrões e relações entre as variáveis de interesse.

Para analisar a relação entre as dimensões culturais e a crença na meritocracia e aceitação da autoridade organizacional, foram conduzidas análises comparativas entre os cursos, a fim de identificar possíveis diferenças nas percepções dos alunos em relação à cultura organizacional, crença na meritocracia e aceitação da autoridade.

Os resultados da análise foram apresentados por meio de tabelas, gráficos e interpretações descritivas. As conclusões foram baseadas nos resultados

estatísticos e nas análises qualitativas das respostas dos participantes.

Por fim, os dados foram interpretados com base nas teorias e conceitos discutidos na revisão da literatura, permitindo uma compreensão mais profunda das relações entre as variáveis estudadas e contribuindo para responder à pergunta de pesquisa deste estudo.

3.6 Métodos de análise

No presente estudo foi utilizado alguns métodos de análise como por exemplo a Análise de Componentes Principais (PCA) que é uma técnica estatística utilizada para simplificar conjuntos de dados complexos, reduzindo sua dimensionalidade enquanto preserva a máxima quantidade de informações possível. Especialmente eficaz em casos de variáveis correlacionadas, a PCA identifica componentes principais, representados por combinações lineares das variáveis originais. Esses componentes capturam a variabilidade predominante nos dados, oferecendo uma compreensão mais eficiente da estrutura subjacente.

A Análise de Confiabilidade, que é uma abordagem crucial para assegurar a qualidade e consistência das medidas em escalas de avaliação, questionários ou instrumentos de pesquisa. Seu propósito é avaliar a consistência interna de um conjunto de itens destinados a medir uma mesma característica ou construto. Em resumo, a análise busca determinar se os itens estão mensurando de maneira confiável aquilo que se propõem a medir.

O Teste T de comparação de médias é uma ferramenta estatística fundamental empregada para determinar se existe uma diferença significativa entre as médias de dois grupos distintos. Este teste é aplicado quando o objetivo é comparar as médias de duas amostras independentes, sendo particularmente valioso em experimentos nos quais os grupos são submetidos a diferentes condições. Ele fornece uma avaliação estatística da probabilidade de que as diferenças observadas nas médias sejam reais e não meramente resultado do acaso.

A Correlação de Pearson, por sua vez, é uma medida que quantifica a relação linear entre duas variáveis contínuas. Além de indicar a força dessa relação, fornece informações sobre a direção, sendo positiva quando as variáveis aumentam juntas e negativa quando uma diminui enquanto a outra aumenta. Essa técnica é comumente

utilizada para avaliar se existe uma associação significativa entre variáveis específicas e em que magnitude essa associação ocorre.

A Regressão Linear é uma análise estatística que investiga a relação entre uma variável dependente e uma ou mais variáveis independentes, modelando essa relação de maneira linear. É amplamente empregada para compreender a natureza da associação entre variáveis e, mais importante, para realizar previsões. Através da Regressão Linear, é possível estimar como uma variável dependente muda à medida que as variáveis independentes sofrem alterações.

Finalmente, as Estatísticas Descritivas compreendem um conjunto de técnicas que visam apresentar e resumir características essenciais de um conjunto de dados. Isso inclui medidas como média, mediana, desvio padrão, entre outras. A aplicação dessas estatísticas oferece uma visão inicial e abrangente do comportamento geral do conjunto de dados, sendo um ponto de partida crucial para análises mais aprofundadas.

4 RESULTADOS

Nesta seção, vamos explorar os resultados interpretados e obtidos através da análise das respostas dos vários alunos ao formulário mencionado anteriormente. Essa análise nos permitirá entender melhor as perspectivas e experiências dos alunos, gerando dados e entendimentos importantes com relação ao tema proposto. Para isso, ela foi dividida em caracterização do público da pesquisa, adequação das escalas, variância compartilhada entre os itens de cada escala, gráficos de sedimentação, diagrama de caminhos, estatística de confiabilidade unidimensional, estatística descritivas das medidas, gráficos de barra, correlação, regressão linear, gráficos de efeitos marginais na meritocracia e network analysis.

4.1 Caracterização do público da pesquisa

Tabela 1 - Frequências para sexo

Frequências para Qual é o seu sexo?				
Qual é o seu sexo?	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Feminino	27	46.552	46.552	46.552
Masculino	31	53.448	53.448	100.000
Ausentes	0	0.000		
Total	58	100.000		

A pesquisa foi composta por um total de 70 participantes, mas, 12 foram eliminados por não se enquadrarem no público alvo, restando assim, 58 participantes. Desse quantitativo, 53,44% são do sexo masculino e 46,55% são do sexo feminino. A distribuição quase igualitária entre os sexos masculino e feminino sugere que as perspectivas de ambos os gêneros foram adequadamente consideradas.

Tabela 2 - Frequências para etnia

Frequências para Qual a sua etnia? Seguem abaixo algumas categorias usadas pelo IBGE. Marque aquela que você julga mais adequada a sua identificação.

Qual a sua etnia? Seguem abaixo algumas categorias usadas pelo IBGE. Marque aquela que você julga mais adequada a sua identificação.	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Amarela	2	3.448	3.448	3.448
Branca	36	62.069	62.069	65.517
Parda	14	24.138	24.138	89.655
Preta	6	10.345	10.345	100.000
Ausentes	0	0.000		
Total	58	100.000		

Na classificação com relação à etnia, a maioria se posicionou como da etnia branca (62,06%), seguido de pardo (24,13%), preto (10,00%) e amarelo (3,44%). Essa estatística sugere que apesar de o público ser de maioria branca, existem participantes de outras etnias para tornar a pesquisa mais abrangente e inclusiva.

Tabela 3 - Frequências para renda familiar mensal

Frequências para Qual a sua renda familiar mensal?

Qual a sua renda familiar mensal?	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Até R\$ 1.320,00 (1 salário mínimo)	3	5.172	5.172	5.172
De R\$ 1.320,00 até R\$ 2.640,00 (mais de 1 até 2 salários mínimos)	9	15.517	15.517	20.690
De R\$ 2.640,00 até R\$ 6.600,00 (mais de 2 até 5 salários mínimos)	20	34.483	34.483	67.241
De R\$ 6.600,00 até R\$ 13.200,00 (mais de 5 até 10 salários mínimos)	13	22.414	22.414	89.655
Mais de R\$ 13.200,00 (mais de 10 até 20 salários mínimos)	7	12.069	12.069	100.000
Mais de R\$ 26.400,00 (mais de 20 salários mínimos)	6	10.345	10.345	100.000
Ausentes	0	0.000		
Total	58	100.000		

Com relação à renda, as respostas foram melhor distribuídas e assim foi possível obter um quantitativo equilibrado de respostas para cada uma das faixas de renda. De um total de 58 participantes, 20 recebem entre R\$ 2.640,00 e R\$ 6.600,00 reais. 13 participantes estão na faixa de renda de R\$ 6.600,00 a R\$ 13.200,00 reais, seguidos de 9 participantes enquadrados na faixa de R\$ 1.320,00 a R\$ 2.640,00 reais. Por fim, temos 7 participantes que estão na faixa de R\$ 13.200,00 a R\$ 26.400,00, 6 participantes que estão enquadrados na faixa de renda de mais de R\$ 26.400,00 e 3 participantes recebem até R\$ 1.320,00 reais.

Tabela 4 - Frequências para Administração

Frequências para Administração

Administração	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Administração	33	56.897	56.897	56.897
Outro	25	43.103	43.103	100.000
Ausentes	0	0.000		
Total	58	100.000		

Trazendo o olhar para os cursos dos participantes, temos 56,89 % do curso de administração e 43,10% de outros cursos, distribuídos de acordo com o exposto anteriormente.

Tabela 5 - Frequências para ano cursado

Frequências para Ano Cursado

Ano Cursado	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
1	6	10.345	10.345	10.345
2	5	8.621	8.621	18.966
3	10	17.241	17.241	36.207
4	15	25.862	25.862	62.069
5	22	37.931	37.931	100.000
Ausentes	0	0.000		
Total	58	100.000		

Com relação a quantidade de anos cursados do respectivo curso (todos os cursos inclusos): 22 fizeram 5 anos de curso, 15 fizeram 4 anos, 10 fizeram 3 anos, 5 fizeram 2 anos e 6 fizeram 1 ano de curso.

Tabela 6 - Frequências para experiências de trabalho

Frequências para Você já teve experiência de trabalho, estágio ou desenvolveu alguma atividade remunerada? ▼

Você já teve experiência de trabalho, estágio ou desenvolveu alguma atividade remunerada?	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Sim, atualmente trabalho, estágio ou desenvolvo alguma atividade remunerada	40	68.966	68.966	68.966
Sim, já trabalhei, estagiei ou desenvolvi alguma atividade remunerada	18	31.034	31.034	100.000
Ausentes	0	0.000		
Total	58	100.000		

Nota. Qual o seu curso? tem mais de 10 valor distinto e está omitido. A variável a seguir têm mais de 10 valor distinto e está omitidas: Qual o seu curso?.

Dentro do público que participou da pesquisa, 58 relataram já ter contato com o mundo corporativo, tanto no passado quanto no presente e 12 relataram não ter experiência profissional e, por isso, foram removidos do público alvo da pesquisa. Dentro dos 58 com experiência de trabalho, 68.96% dos participantes atualmente ainda estão trabalhando e 31.03% já trabalhou, mas, no momento, não está exercendo nenhuma atividade remunerada. Isso indica que o público da pesquisa

tem uma compreensão prática do ambiente de trabalho e das dinâmicas associadas.

Tabela 7 - Frequências para atividade profissional atual

Frequências para Qual categoria que melhor descreve sua atividade profissional? ▼

Qual categoria que melhor descreve sua atividade profissional?	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Autônomo / conta própria / Profissional liberal (médicos, contadores, etc.)	2	3.448	3.448	3.448
Desempregado	4	6.897	6.897	10.345
Empregador/ Empresário	1	1.724	1.724	12.069
Estudante / Estagiário / Trainee	28	48.276	48.276	60.345
Funcionário público / Militar	12	20.690	20.690	81.034
Trabalhador em empresa privada	11	18.966	18.966	100.000
Ausentes	0	0.000		
Total	58	100.000		

Caracterizando a parcela dos participantes que trabalham, 28 são estudantes, estagiários ou trainee. 12 são funcionários públicos ou militares, seguidos de 11 funcionários de empresas privadas, 2 autônomos e 1 empresário. 4 participantes afirmaram estar desempregados no momento. Os participantes também informaram sua situação de trabalho atual: 33 trabalham na empresa de forma presencial e 10 trabalham em Home Office. 14 estão desempregados no momento e 1 teve o trabalho suspenso.

Tabela 8 - Frequências condição de trabalho atual

Frequências para Qual a sua condição de trabalho atualmente? ▼

Qual a sua condição de trabalho atualmente?	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Atualmente Desempregado	14	24.138	24.138	24.138
Home-office (em casa)	10	17.241	17.241	41.379
No local de trabalho	33	56.897	56.897	98.276
Trabalho suspenso	1	1.724	1.724	100.000
Ausentes	0	0.000		
Total	58	100.000		

Além disso, a maioria dos participantes ainda está ativamente envolvida no mundo corporativo, o que indica que suas percepções e experiências são atuais e relevantes. Por outro lado, a parcela de participantes que já trabalhou, mas atualmente não está exercendo nenhuma atividade remunerada, pode oferecer uma perspectiva sobre as razões para a interrupção do trabalho.

Tabela 9 - Frequências para promoção no trabalho

Frequências para Promovido?

Promovido?	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Não fui promovido	33	56.897	56.897	56.897
Sim, fui promovido	25	43.103	43.103	100.000
Ausentes	0	0.000		
Total	58	100.000		

Por fim, com relação a já ter sido promovido ou não, 33 foram promovidos e 25 ainda não foram.

4.2 Adequação das escalas

Nesta seção, vamos analisar as escalas por meio dos Testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Bartlett e Chi-squared. Este teste estatístico nos permite avaliar a adequação dos dados para a Análise Fatorial. As tabelas a seguir apresentam os resultados do teste KMO, fornecendo uma visão da adequação da amostragem para cada variável no modelo e para o modelo completo. As variáveis M se referem à meritocracia, as variáveis L se referem à legitimidade e as variáveis H se referem à hierarquia. Vamos analisar esses resultados para entender melhor as implicações e o significado desses dados em nosso contexto.

Teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para Meritocracia, Legitimidade e Cultura

O teste KMO para as questões referentes a meritocracia indicam que muitas perguntas se enquadram em um range dentro do aceitável (a partir de 0,60). Apesar disso, 6 variáveis ficaram abaixo de 0,60. Com relação aos resultados relacionados à legitimidade, as perguntas se enquadram dentro do range adequado para se trabalhar. Por fim, com relação às questões de hierarquia, todos os resultados também foram consistentes, ficando acima do range, em um valor considerado ideal para se trabalhar.

(Tabela 10 - KMO de meritocracia) (Tabela 11 - KMO de legitimidade)

Kaiser-Meyer-Olkin Test

MSA	
MSA geral	0.635
M1	0.574
M2	0.685
M3	0.429
M4	0.558
M5	0.539
M6	0.474
M7	0.726
M8	0.704
M9	0.508
M10	0.780
M11	0.678
M12	0.686
M13	0.628
M14	0.549
M15	0.777

Kaiser-Meyer-Olkin Test

MSA	
MSA geral	0.773
L1	0.598
L2	0.852
L3	0.841
L4	0.742
L5	0.816
L6	0.724
L7	0.742
L8	0.815

Kaiser-Meyer-Olkin Test ▼

MSA	
MSA geral	0.824
H1	0.901
H2	0.863
H3	0.835
H4	0.779
H5	0.798
H6	0.796
H7	0.752
H8	0.794
H9	0.913
H10	0.841
H11	0.767
H12	0.837
H13	0.948
H14	0.827
H15	0.804
H16	0.752
H17	0.759

(Tabela 12 - KMO de Hierarquia e Autoritarismo)

Teste Bartlett - Meritocracia

Bartlett's Test

X ²	gl	p
237.798	105.000	< .001

(Tabela 13 - Meritocracia - Teste Bartlett)

O teste de Bartlett foi significativo para as perguntas relacionadas à meritocracia, ou seja, o valor de p foi menor que 0,05, indicando que os itens apresentam correlação entre si, nesse caso foi possível rejeitar a hipótese nula pois existe uma diferença significativa nas variâncias entre os grupos.

Teste Bartlett - Legitimidade

Bartlett's Test

X ²	gl	p
131.606	28.000	< .001

(Tabela 14 - Legitimidade - Teste Bartlett)

O teste de Bartlett foi significativo para as perguntas relacionadas à legitimidade, ou seja, o valor de p foi menor que 0,05, indicando que os itens apresentam correlação entre si, nesse caso foi possível rejeitar a hipótese nula pois existe uma diferença significativa nas variâncias entre os grupos.

Teste Bartlett - Hierarquia

Bartlett's Test

X ²	gl	p
865.912	136.000	< .001

(Tabela 15 - Hierarquia - Teste Bartlett)

O teste de Bartlett foi significativo para as perguntas relacionadas à hierarquia, ou seja, o valor de p foi menor que 0,05, indicando que os itens apresentam correlação entre si, nesse caso foi possível rejeitar a hipótese nula pois existe uma diferença significativa nas variâncias entre os grupos.

Teste Chi-squared

Esse é um teste estatístico usado para analisar tabelas de contingência quando os tamanhos das amostras são grandes. Assim, é possível avaliar quão provável seria observar as frequências observadas assumindo que a hipótese nula

seja verdadeira.

Meritocracia

Tabela 16 - Meritocracia - Chi-squared test

Chi-squared Test			
	Valor	gl	p
Model	147.281	90	< .001

Tabela 17 - Meritocracia - Cargas dos componentes

Cargas dos componentes		
	PC1	Singularidade
M1		0.870
M2	0.591	0.650
M3		0.964
M4	0.409	0.833
M5	0.472	0.777
M6		0.879
M7	0.593	0.648
M8	0.600	0.640
M9		0.917
M10	0.607	0.631
M11	0.584	0.659
M12	0.590	0.652
M13	0.457	0.791
M14		0.892
M15	0.681	0.537

Nota. O método de rotação aplicado é varimax.

De acordo com os dados obtidos através deste teste, percebemos que o Chi-squared test foi <001, dando um valor de 147.281, além disso, é possível ver que há uma relação significativa entre as variáveis. A carga varia entre 0 e 1, quanto mais próximo de 1 maior a relação com o componente principal que neste caso é a meritocracia. Com isso em mente, vamos ignorar as variáveis M1, M3, M6, M9 e M14.

Legitimidade

Tabela 18 - Legitimidade - Chi-squared test

Chi-squared Test			
	Valor	gl	p
Model	31.677	20	0.047

Tabela 19 - Legitimidade - Cargas dos componentes

	PC1	Singularidade
L1	0.478	0.772
L2	0.659	0.566
L3	0.746	0.443
L4	0.660	0.564
L5	0.678	0.541
L6	0.677	0.542
L7	0.609	0.629
L8	0.755	0.430

Nota. O método de rotação aplicado é varimax.

No caso da legitimidade, o Chi-squared test foi de 0.047, dando um valor de 31,677, no outro teste, é possível verificar que há uma relação significativa entre as variáveis. As variáveis aqui, assim como na meritocracia, não são independentes. Todas as variáveis apontam para um único componente, com carga fatorial maior que 0,4 para todas.

Cultura (Hierarquia e Autoritarismo)

Tabela 20 - Cultura (Hierarquia e Autoritarismo) - Chi-squared test

Chi-squared Test			
	Valor	gl	p
Model	264.887	103	< .001

Tabela 21 - Hierarquia e Autoritarismo - Cargas dos componentes

Cargas dos componentes

	PC1	PC2	Singularidade
H1	0.595	0.431	0.461
H2	0.838		0.287
H3	0.833		0.305
H4	0.633	0.406	0.434
H5	0.509		0.649
H6		0.741	0.422
H7		0.688	0.484
H8	0.863		0.245
H9	0.897		0.149
H10	0.662	0.419	0.386
H11	0.844		0.275
H12	0.605	0.445	0.436
H13	0.547	0.525	0.426
H14	0.501	0.679	0.288
H15	0.518	0.687	0.260
H16		0.886	0.211
H17		0.890	0.207

Nota. O método de rotação aplicado é varimax.

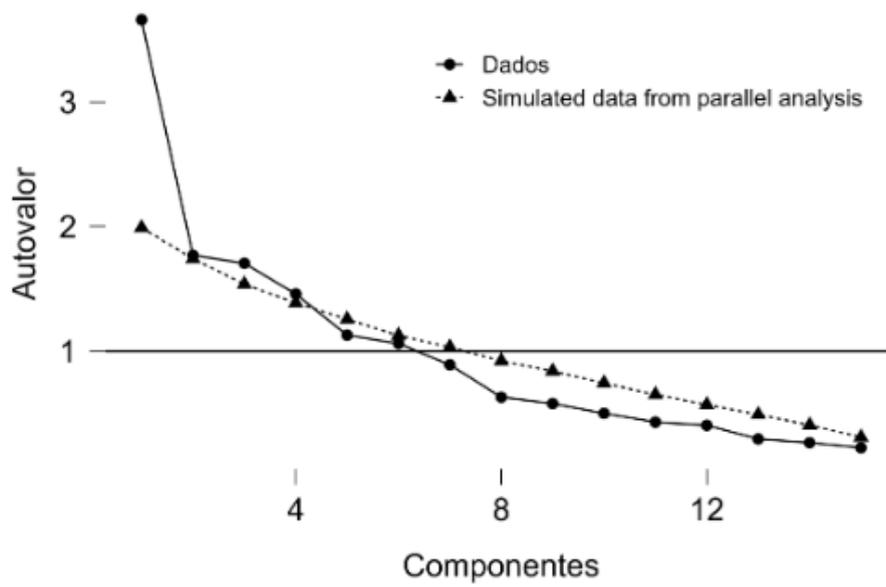
No caso da hierarquia e do autoritarismo, o Chi-squared test foi <0.01 , dando um valor de 264.887 e nos dados do outro teste, é possível verificar que há uma relação significativa entre as variáveis. As variáveis aqui, assim como nos itens anteriores, não são independentes. Também é importante salientar que o teste apontou para duas dimensões distintas no PC1: 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12 e 13; PC2: 6, 7, 14, 15, 16 e 17.

4.2.1 Gráficos de sedimentação

Um gráfico de sedimentação é uma representação visual usada na análise fatorial e na análise de componentes principais. O eixo x representa os componentes analisados e no eixo y, temos os autovalores (representa a quantidade de variação dos dados).

Meritocracia

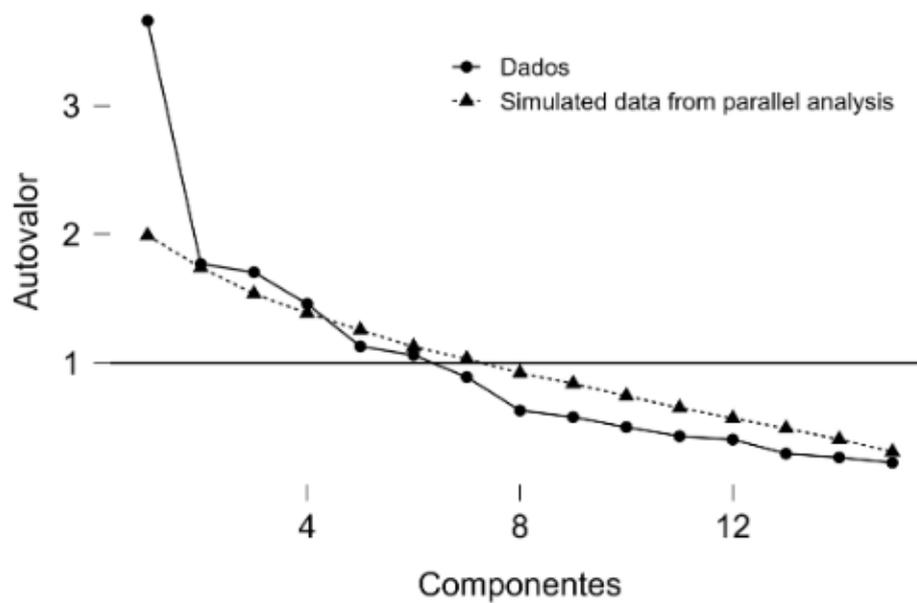
Figura 1 - Meritocracia - Gráfico de sedimentação



Legitimidade

Figura 2 - Legitimidade - Gráfico de sedimentação

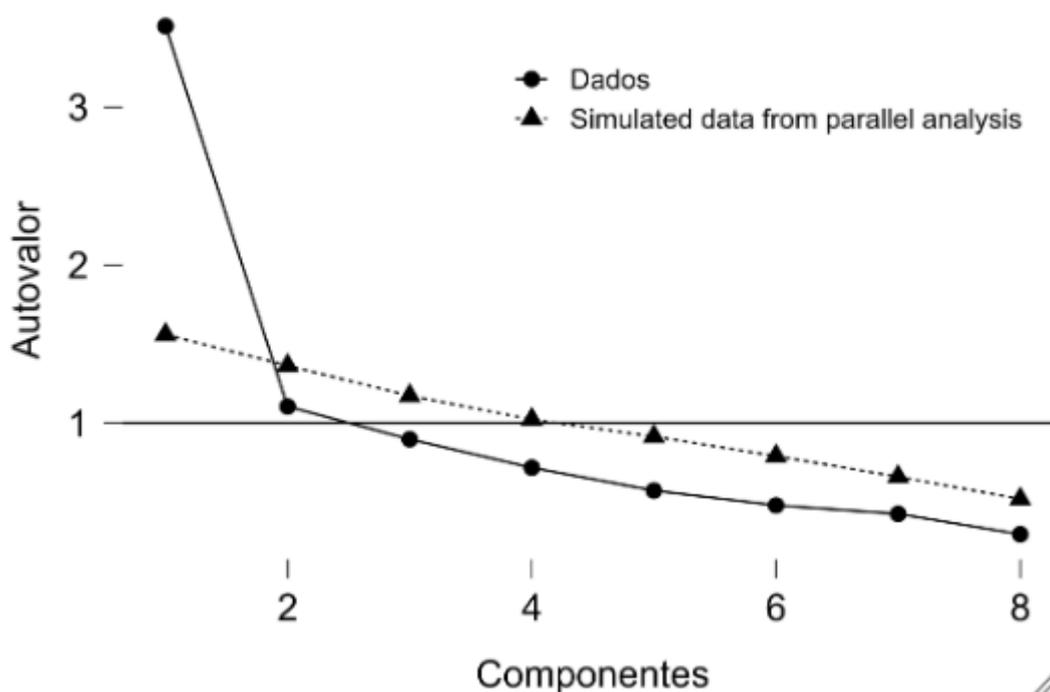
Gráfico de sedimentação



Cultura (Hierarquia e Autoritarismo)

Figura 3 - Cultura (Hierarquia e Autoritarismo) - Gráfico de sedimentação

Gráfico de sedimentação ▼



No gráfico de sedimentação vemos que a meritocracia nos pontos (1-2; 3-4) a adição de mais fatores não irá influenciar na explicação da variância total, no caso da legitimidade o mesmo acontece nos pontos (1-2; 3-4), igual na meritocracia, porém com um número de fatores/componentes principais a serem retidos maior que o da meritocracia. Por fim na Cultura (Hierarquia e Autoritarismo) o componente se encontra no eixo 2 e o autovalor entre o (1-2), mostrando um declínio mais próximo ao eixo y.

4.3 Variância compartilhada entre os itens de cada escala

Component Characteristics

	Unrotated solution			Rotated solution		
	Autovalor	Variável proporcional	Cumulativo	Soma das cargas ao quadrado	Variável proporcional	Cumulativo
Component 1	3.659	0.244	0.244	3.659	0.244	0.244

Tabela 22 - Análise dos Componentes Principais - Meritocracia

	Unrotated solution			Rotated solution		
	Autovalor	Variável proporcional	Cumulativo	Soma das cargas ao quadrado	Variável proporcional	Cumulativo
Component 1	3.512	0.439	0.439	3.512	0.439	0.439

Tabela 23 - Análise dos Componentes Principais - Legitimidade

	Unrotated solution			Rotated solution		
	Autovalor	Variável proporcional	Cumulativo	Soma das cargas ao quadrado	Variável proporcional	Cumulativo
Component 1	8.671	0.510	0.510	6.369	0.375	0.375
Component 2	2.403	0.141	0.651	4.705	0.277	0.651

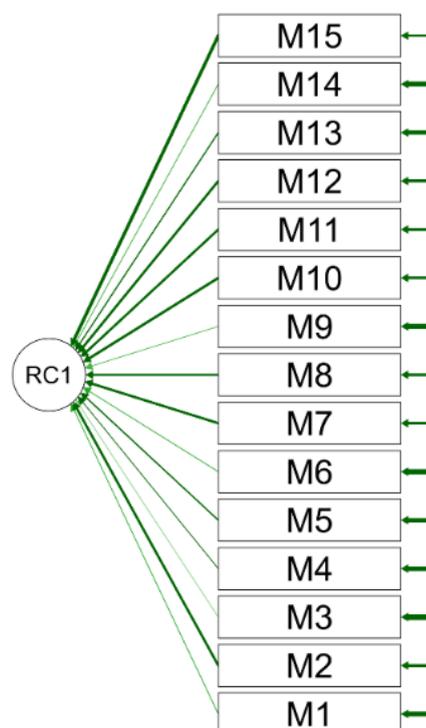
Tabela 24 - Análise Fatorial - Cultura (Hierarquia e Autoritarismo)

A análise fatorial é uma forma estatística para identificar quais variáveis em um conjunto de dados estão mais relacionadas entre si. A análise fatorial nos mostra que a meritocracia e legitimidade apresentam variância compartilhada de 24,4% e 43,9% respectivamente. Enquanto a cultura que está sendo dividida entre hierarquia e autoritarismo explica 51,10% da variância e 37,5% de cumulativo na hierarquia, enquanto no autoritarismo encontramos, 14,10% da variância e 65,10% de cumulativo.

4.4 Diagrama de caminhos

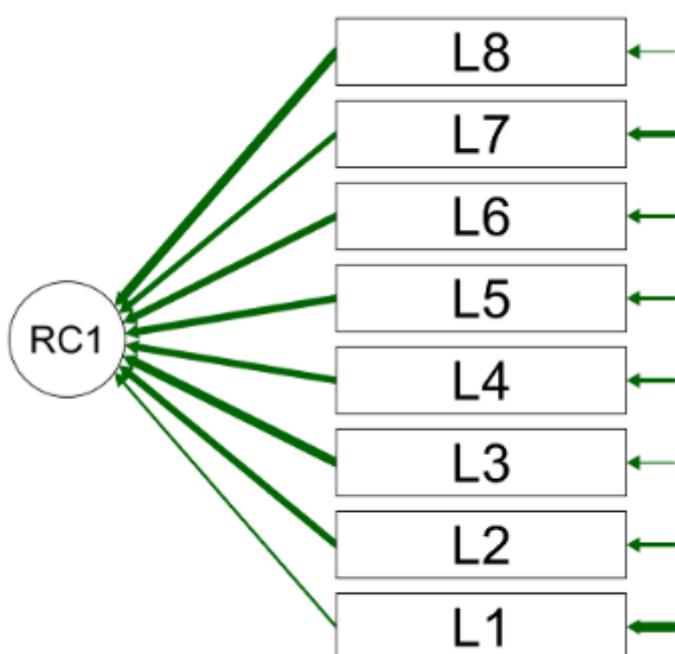
Esse tipo de diagrama é uma representação visual para ilustrar o tipo de variável (observada ou latente) e a relação entre elas.

No diagrama da meritocracia (ao lado) vemos que todas as variáveis observadas apontam para a variável latente RC1, o que nos leva a conclusão de que elas estão influenciando a variável latente RC1. Algumas têm uma influência maior, representada pela espessura da seta. Sendo assim, as maiores influenciadoras da variável RC1 são M1, M3, M6 e M14 (avaliando apenas de forma visual).



(Figura 4 - Meritocracia - Diagrama de caminhos)

(Figura 5 - Legitimidade - Diagrama de caminhos)



De maneira similar, o diagrama da legitimidade, ao lado, também indica que todas as variáveis observadas estão influenciando diretamente a variável latente RC1. L8 e L3 são exemplos de variáveis com influência notável.

4.6 Estatísticas de Confiabilidade Unidimensional

Essas são medidas usadas para avaliar a confiabilidade de um conjunto de itens. Aqui são avaliados o alpha de Cronbach e o ômega de McDonalds. O alpha de Cronbach quantifica a quantidade de erro de medição aleatório que existe em uma pontuação de soma ou média gerada por uma escala de medição de vários itens. O ômega de McDonalds é uma medida alternativa de confiabilidade.

Meritocracia

Tabela 25 - Meritocracia - Confiabilidade de escala frequentista

Estatísticas de confiabilidade de escala frequentist ▼

Estimativa	McDonald's ω	Cronbach's α
Estimativa Pontual	0.777	0.774
95% IC limite inferior	0.516	0.670
95% IC limite superior	0.879	0.851

Tabela 26 - Meritocracia - Confiabilidade de itens individuais frequentista

Estatísticas de confiabilidade de itens individuais frequentistas

Item	Caso item seja eliminado		Correlação item-resto
	McDonald's ω	Cronbach's α	
M2	0.756	0.752	0.469
M4	0.766	0.763	0.383
M5	0.770	0.765	0.374
M7	0.758	0.755	0.453
M8	0.756	0.753	0.461
M10	0.758	0.756	0.437
M11	0.755	0.753	0.463
M12	0.761	0.758	0.425
M13	0.769	0.767	0.352
M15	0.733	0.733	0.602

Analisando a escala de confiabilidade frequentista, temos no limite superior do ω McDonald (0,879) e o α de Cronbach (0,851), já no limite inferior McDonald (0,516) e o α de Cronbach (0,670), ambos foram maiores que 0,7, na estimativa pontual, apontando que o construto é confiável.

Ao analisarmos a confiabilidade dos itens individuais frequentistas, tanto do ω McDonald, quanto α de Cronbach foram maiores que 0,7, apontando que o construto é confiável.

Legitimidade

Tabela 27 - Legitimidade - Confiabilidade de de escala frequentista

Estatísticas de confiabilidade de escala frequentist

Estimativa	McDonald's ω	Cronbach's α
Estimativa Pontual	0.806	0.804
95% IC limite inferior	0.658	0.711
95% IC limite superior	0.891	0.871

Tabela 28 - Legitimidade - Confiabilidade de itens individuais frequentista

Estatísticas de confiabilidade de itens individuais frequentistas

Item	Caso item seja eliminado	
	McDonald's ω	Cronbach's α
L1	0.816	0.813
L2	0.783	0.780
L3	0.766	0.763
L4	0.782	0.778
L5	0.782	0.780
L6	0.784	0.782
L7	0.793	0.789
L8	0.769	0.766

Analisando a escala de confiabilidade frequentista, temos no limite superior do ω McDonald (0,891) e o α de Cronbach (0,871), já no limite inferior McDonald (0,658) e o α de Cronbach (0,711), ambos foram maiores que 0,7, na estimativa pontual, apontando que o construto é confiável.

Ao analisarmos a confiabilidade dos itens individuais frequentistas, tanto do ω McDonald, quanto α de Cronbach foram maiores que 0,7, apontando que o construto é confiável.

Hierarquia

Tabela 29 - Hierarquia - Confiabilidade de de escala frequentista

Estatísticas de confiabilidade de escala frequentist

Estimativa	McDonald's ω	Cronbach's α
Estimativa Pontual	0.931	0.929
95% IC limite inferior	0.892	0.897
95% IC limite superior	0.958	0.953

Tabela 30 - Hierarquia - Confiabilidade de itens individuais frequentista

Estadísticas de confiabilidade de itens individuais frequentistas ▼

Item	Caso item seja eliminado	
	McDonald's ω	Cronbach's α
H1	0.927	0.925
H2	0.921	0.920
H3	0.923	0.922
H4	0.926	0.924
H5	0.933	0.932
H8	0.921	0.919
H9	0.917	0.916
H10	0.924	0.922
H11	0.922	0.920
H12	0.926	0.924
H13	0.926	0.925

Analisando a escala de confiabilidade frequentista, temos no limite superior do ômega McDonald (0,958) e o alpha de Cronbach (0,953), já no limite inferior McDonald (0,892) e o alpha de Cronbach (0,897), ambos foram maiores que 0,7, na estimativa pontual, apontando que o construto é confiável.

Ao analisarmos a confiabilidade dos itens individuais frequentistas, tanto do ômega McDonald, quanto alpha de Cronbach foram maiores que 0,7, apontando que o construto é confiável.

Autoritarismo

Tabela 31 - Autoritarismo - Confiabilidade de de escala frequentista

Estadísticas de confiabilidade de escala frequentist ▼

Estimativa	McDonald's ω	Cronbach's α
Estimativa Pontual	0.895	0.892
95% IC limite inferior	0.842	0.838
95% IC limite superior	0.934	0.931

Tabela 32 - Autoritarismo - Confiabilidade de itens individuais frequentista

Estatísticas de confiabilidade de itens individuais frequentistas

Item	Caso item seja eliminado	
	McDonald's ω	Cronbach's α
H6	0.891	0.883
H7	0.892	0.885
H14	0.879	0.874
H15	0.874	0.868
H16	0.862	0.862
H17	0.865	0.865

Analisando a escala de confiabilidade frequentista, temos no limite superior do ômega McDonald (0,934) e o alpha de Cronbach (0,931), já no limite inferior McDonald (0,842) e o alpha de Cronbach (0,838), ambos foram maiores que 0,7, na estimativa pontual, apontando que o construto é confiável.

Ao analisarmos a confiabilidade dos itens individuais frequentistas, tanto do ômega McDonald, quanto alpha de Cronbach foram maiores que 0,7, apontando que o construto é confiável.

4.5 Estatísticas descritivas das medidas

Tabela 33 - Estatísticas Descritivas das Medidas

	Meritocracia	Legitimidade	Hierarquia	Igualitarismo	Renda
Válidos	58	58	58	58	58
Média	4.912	4.116	4.080	4.003	3.517
Desvio Padrão	0.965	0.822	1.065	1.298	1.328
Mínimo	1.000	1.125	1.182	1.000	1.000
Máximo	7.000	6.000	6.000	6.000	6.000

Analisando a tabela acima percebemos que as 58 respostas obtidas foram válidas, que na média da meritocracia deu 4,912, da legitimidade 4.116, da hierarquia 4,080, do iguaritalismo 4.003 e da renda 3,517, sendo a mais baixa entre os demais. Já no desvio padrão encontramos os valores acima de 0,8 o que nos mostra uma maior a variabilidade nos dados. Na parte do mínimo todos encontram-se acima de 1.0 e no máximo acima de 6.0.

4.6 Gráfico de barras

Figura 6 - Meritocracia - Gráfico de barras

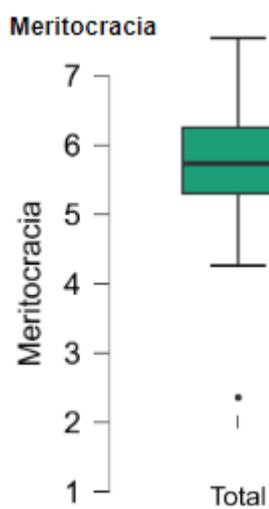


Figura 7 - Legitimidade - Gráfico de barras

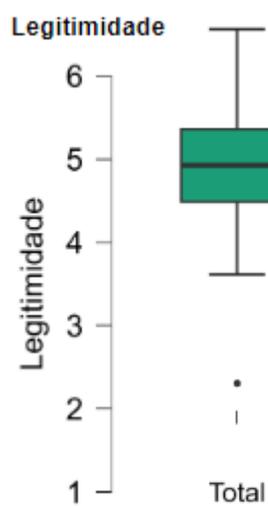


Figura 8 - Hierarquia - Gráfico de barras

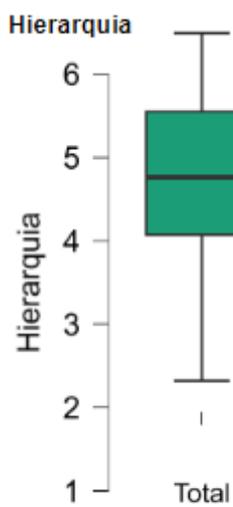


Figura 9 - Igualitarismo - Gráfico de barras

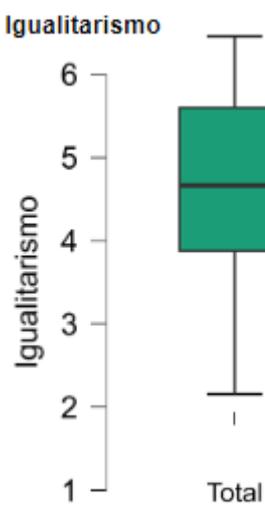
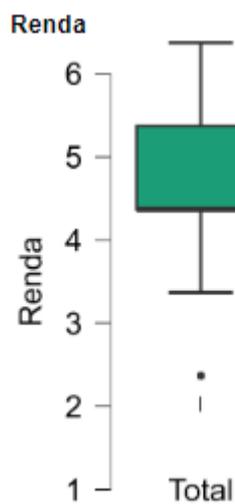


Figura 10 - Renda - Gráfico de barras



Nos gráficos acima vemos que não há dados extremos, somente medianas, onde encontramos a meritocracia com quase seis de mediana, legitimidade, hierarquia e igualitarismo com quase cinco, e por fim a renda com uma mediana próxima a quatro. Uma outra análise é o tamanho da área que se encontra de verde, dependendo da variável seu tamanho é alterado, como por exemplo na meritocracia x hierarquia.

4.7 Correlação

O coeficiente de correlação de Pearson mede o grau da correlação e a direção dessa correlação entre duas variáveis de escala métrica. Aqui são assumidos valores entre 1 e -1.

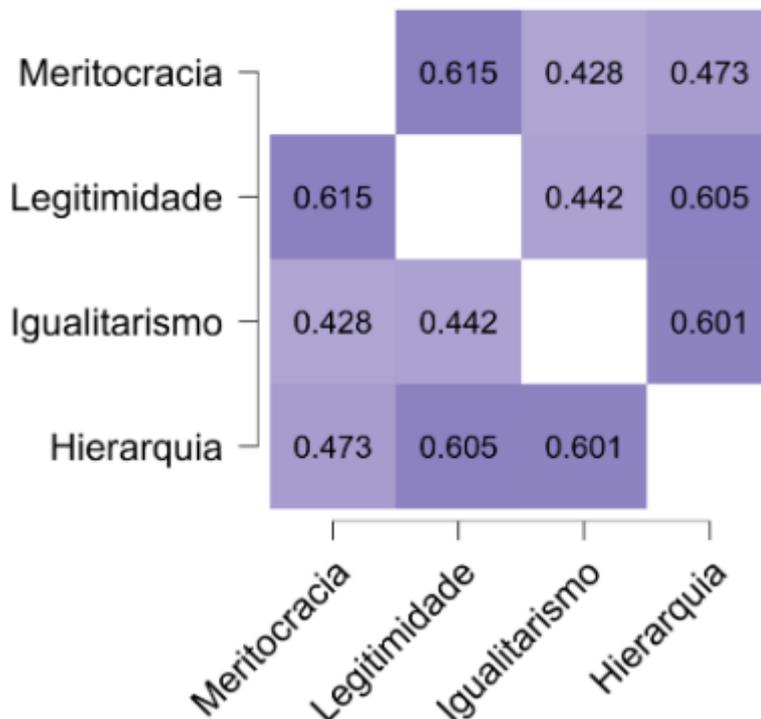
Tabela 34 - r de Pearson Correlações

r de Pearson Correlações

Variable		Meritocracia	Legitimidade	Igualitarismo	Hierarquia
1. Meritocracia	r de Pearson	—			
	p-valor	—			
2. Legitimidade	r de Pearson	0.615	—		
	p-valor	< .001	—		
3. Igualitarismo	r de Pearson	0.428	0.442	—	
	p-valor	< .001	< .001	—	
4. Hierarquia	r de Pearson	0.473	0.605	0.601	—
	p-valor	< .001	< .001	< .001	—

Figura 11 - r de Pearson mapa de calor

r de Pearson mapa de calor



A análise de correlação sugere que Meritocracia, Legitimidade e Hierarquias estão positivamente correlacionados, exibindo níveis que variam de moderados a significativos. Essa constatação indica uma associação consistente entre esses fatores, sugerindo que eles tendem a se movimentar em conjunto dentro do contexto estudado.

Comparando Meritocracia, Legitimidade e Cultura Organizacional entre Administração e Outros Cursos

O "independent samples t-test" é uma técnica estatística para comparar as médias de dois grupos independentes e determinar se há uma diferença significativa entre eles em relação a uma variável contínua. A hipótese nula diz que não há diferença significativa, enquanto a hipótese alternativa sugere o contrário. O teste compara as médias amostrais, fornecendo um valor-t, que é comparado a um valor crítico ou usado para calcular um valor p. Amplamente empregado em pesquisas experimentais ou observacionais, o teste avalia a significância estatística

da diferença observada nas médias amostrais, indicando se as médias populacionais também diferem.

Tabela 35 - Administração x Outros cursos

Independent Samples T-Test

	Test	Statistic	df	p
Meritocracia	Student	-0.272	56.000	0.787
	Welch	-0.285	55.819	0.777
	Mann-Whitney	405.000		0.912
Legitimidade	Student	-1.327	56.000	0.190
	Welch	-1.348	54.403	0.183
	Mann-Whitney	360.500		0.418
Iguaritarismo	Student	-0.323	56.000	0.748
	Welch	-0.328	54.310	0.744
	Mann-Whitney	386.500		0.688
Hierarquia	Student	0.179	56.000	0.859
	Welch	0.177	49.781	0.860
	Mann-Whitney	452.000		0.540

Tabela 35.1 - Administração x Outros cursos

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
Meritocracia	Administração	33	4.882	1.096	0.191	0.224
	Outro	25	4.952	0.779	0.156	0.157
Legitimidade	Administração	33	3.992	0.855	0.149	0.214
	Outro	25	4.280	0.764	0.153	0.179
Iguaritarismo	Administração	33	3.955	1.366	0.238	0.346
	Outro	25	4.067	1.228	0.246	0.302
Hierarquia	Administração	33	4.102	1.041	0.181	0.254
	Outro	25	4.051	1.118	0.224	0.276

A interpretação desse resultado indica que, com base nos testes T de Student, Welch e Mann-Whitney, não há diferença estatisticamente significativa entre as pontuações médias de Meritocracia e Legitimidade entre estudantes de administração e os demais estudantes. O valor p, que é maior que 0,05, sugere que não há evidências estatísticas suficientes para rejeitar a hipótese nula de que não existe diferença real entre os dois grupos em relação a esses construtos (Meritocracia e Legitimidade).

Comparando Meritocracia, Legitimidade e Cultura Organizacional entre Promovidos e Não Promovidos

Tabela 36 - Administração x Outros cursos

	Test	Statistic	df	p
Meritocracia	Student	-0.518	56.000	0.606
	Welch	-0.528	54.788	0.600
	Mann-Whitney	394.000		0.777
Legitimidade	Student	-0.189	56.000	0.851
	Welch	-0.199	55.298	0.843
	Mann-Whitney	411.000		0.987
Igualitarismo	Student	0.217	56.000	0.829
	Welch	0.217	51.549	0.829
	Mann-Whitney	437.500		0.700
Hierarquia	Student	-1.824	56.000	0.074
	Welch	-1.831	52.510	0.073
	Mann-Whitney	301.500		0.083

Tabela 36.1 - Administração x Outros cursos

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
Meritocracia	Não fui promovido	33	4.855	1.024	0.178	0.211
	Sim, fui promovido	25	4.988	0.896	0.179	0.180
Legitimidade	Não fui promovido	33	4.098	0.949	0.165	0.231
	Sim, fui promovido	25	4.140	0.637	0.127	0.154
Igualitarismo	Não fui promovido	33	4.035	1.304	0.227	0.323
	Sim, fui promovido	25	3.960	1.317	0.263	0.333
Hierarquia	Não fui promovido	33	3.862	1.056	0.184	0.273
	Sim, fui promovido	25	4.367	1.029	0.206	0.236

Da mesma forma, não existe qualquer diferença entre a Meritocracia e a Legitimidade entre os que foram promovidos e não promovidos ($p > 0,05$). Enquanto a média de hierarquia na organização foi de 3.86 para quem não foi promovido, para quem foi promovido, o entendimento foi de 4.367, ou seja, os participantes entendem que, na média, ter subido uma ou mais posições na organização, aumenta a rigidez hierárquica.

4.7.1 Pearson correlações

A correlação de Pearson é uma medida estatística que avalia a relação linear

entre duas variáveis contínuas, variando de -1 a 1. Um valor próximo de 1 indica uma correlação positiva perfeita, enquanto -1 indica uma correlação negativa perfeita e 0 indica ausência de correlação linear. Calculado a partir da covariância e dos desvios padrão das variáveis, é frequentemente utilizado para avaliar a intensidade e direção da associação entre variáveis em análises estatísticas, fornecendo insights sobre padrões lineares de comportamento entre as variáveis examinadas.

Tabela 37 - r de Pearson Correlações

r de Pearson Correlações

Variable		Meritocracia	Legitimidade	Idade	Renda	Ano Cursado	Igualitarismo	Hierarquia
1. Meritocracia	r de Pearson	—						
	p-valor	—						
2. Legitimidade	r de Pearson	0.615	—					
	p-valor	< .001	—					
3. Idade	r de Pearson	0.017	0.011	—				
	p-valor	0.451	0.467	—				
4. Renda	r de Pearson	0.215	0.157	0.102	—			
	p-valor	0.052	0.120	0.223	—			
5. Ano Cursado	r de Pearson	-0.091	0.070	0.278	0.112	—		
	p-valor	0.752	0.302	0.017	0.202	—		
6. Igualitarismo	r de Pearson	0.428	0.442	0.151	0.064	0.051	—	
	p-valor	< .001	< .001	0.128	0.318	0.352	—	
7. Hierarquia	r de Pearson	0.473	0.605	0.188	0.249	-0.008	0.601	—
	p-valor	< .001	< .001	0.079	0.030	0.523	< .001	—

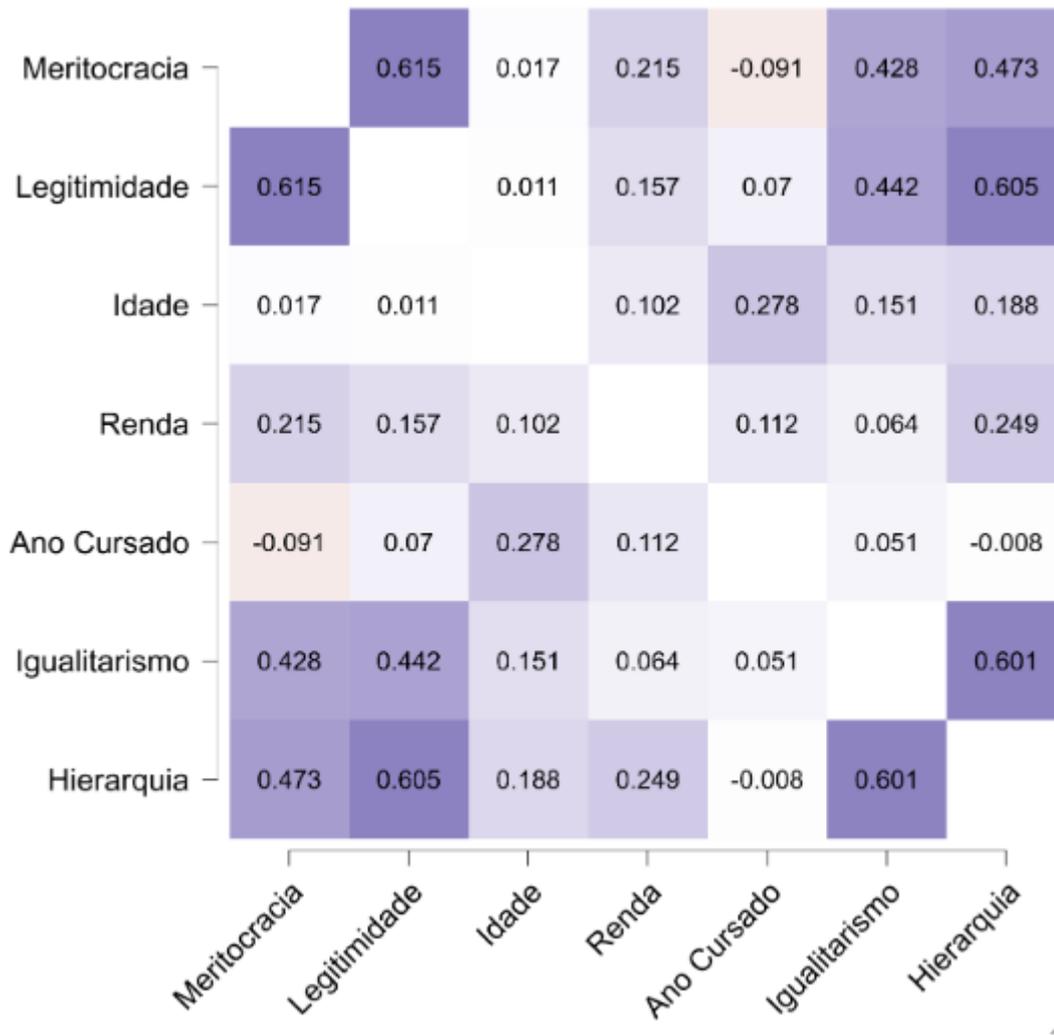
Nota. All tests one-tailed, for positive correlation.

Há uma correlação, fraca, porém significativa entre renda e crença na meritocracia ($p = 0,052$). A idade não apresenta relação. Não há relação entre o ano cursado e a crença na meritocracia.

Com base nos resultados apresentados, podemos concluir que existe uma correlação estatisticamente significativa, embora fraca, entre renda e crença na meritocracia, indicando que, à medida que a renda aumenta, a crença na meritocracia tende a ser mais pronunciada. Por outro lado, não foram identificadas relações significativas entre idade e crença na meritocracia, bem como entre o ano cursado e essa crença. Portanto, os resultados sugerem que, no contexto analisado, fatores relacionados à renda podem influenciar as percepções sobre meritocracia, enquanto a idade e o estágio acadêmico parecem não desempenhar um papel significativo nessa relação.

Mapa de calor do r de Pearson

Figura 12 - r de Pearson mapa de calor



4.8 Regressão linear

A regressão linear é uma técnica estatística que modela a relação entre uma variável dependente e uma ou mais variáveis independentes. O objetivo é encontrar uma equação de linha que melhor se ajuste aos dados observados, minimizando as diferenças entre os valores previstos e observados. Essa análise é usada em várias disciplinas para entender e prever relações entre variáveis, avaliando a força e direção da associação, bem como a contribuição relativa de cada variável no modelo.

Tabela 38 - Meritocracia - Resumo do modelo

Resumo do modelo - Meritocracia

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	RMSEA
H ₀	0.000	0.000	0.000	0.965
H ₁	0.651	0.424	0.380	0.760

Tabela 39 - Meritocracia - Anova

ANOVA

Modelo		Soma dos quadrados	gl	Média Quadrática	F	p
H ₁	Regressão	22.498	4	5.624	9.747	< .001
	Resíduos	30.584	53	0.577		
	Total	53.082	57			

Nota. O modelo de interceptação está omitido, já que nenhuma informação significativa pode ser mostrada.

Tabela 40 - Meritocracia - Coefficients

Coefficients

Modelo		Não padronizado	Erro padrão	Padronizado	t	p
H ₀	(Intercept)	4.912	0.127		38.765	< .001
H ₁	(Intercept)	1.551	0.557		2.787	0.007
	Renda	0.085	0.079	0.117	1.084	0.283
	Legitimidade	0.581	0.155	0.495	3.752	< .001
	Igualitarismo	0.134	0.098	0.180	1.361	0.179
	Hierarquia	0.033	0.138	0.036	0.236	0.814

Incluindo as variáveis que foram significativas, Renda, Hierarquia e Legitimidade, o modelo explica (42,4%), sendo significativo $p < 0,001$. No entanto, ao se cruzar as variáveis, o único que se mantém significativo é a crença na Legitimidade Organizacional, pois o $p < 0,001$.

4.9 Gráficos de efeitos marginais na meritocracia

Esse tipo de gráfico é usado para visualizar o efeito de uma variável independente na variável dependente. O coeficiente de uma variável independente é o efeito marginal dessa variável.

Figura 13 - Meritocracia x Legitimidade - Gráficos de efeitos marginais

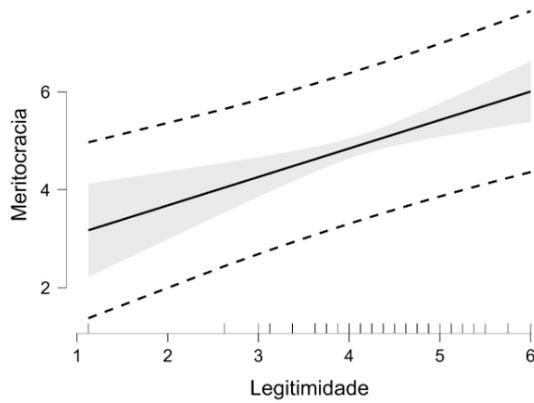


Figura 14 - Meritocracia x Renda - Gráficos de efeitos marginais

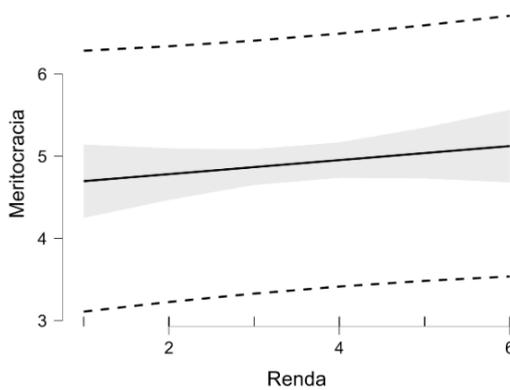


Figura 15 - Meritocracia x Hierarquia - Gráficos de efeitos marginais

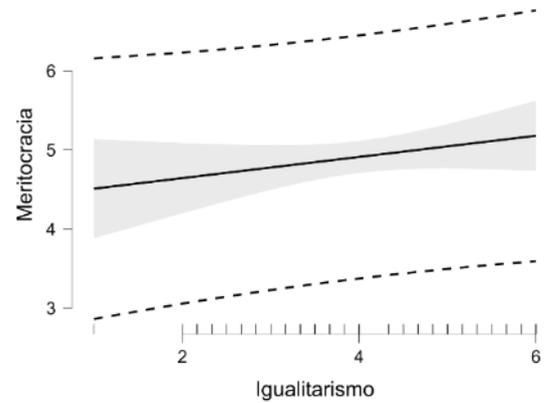
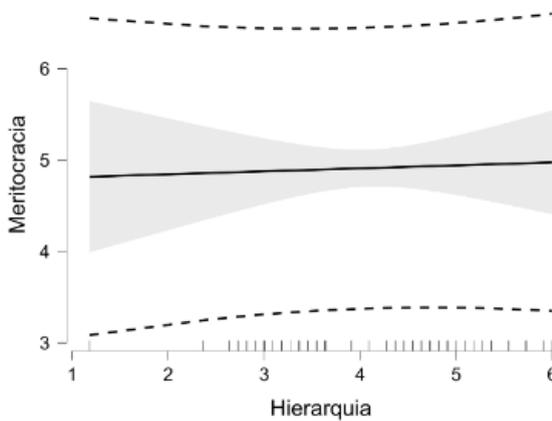


Figura 16 - Meritocracia x Igualitarismo - Gráficos de efeitos marginais

Nestes gráficos observamos que quanto maior é a inclinação da reta, mais

positiva é a relação entre as variáveis. Ou seja, à medida que uma variável aumenta, a outra também tende a aumentar. Quanto mais íngreme a inclinação, mais forte é essa relação positiva. É o caso da meritocracia com a legitimidade. Já entre a meritocracia e a hierarquia não há uma relação clara entre as variáveis. Alterações em uma variável não estão associadas a mudanças sistemáticas na outra, pois a reta se mantém constante na horizontal. A relação da meritocracia com o igualitarismo e a renda tem uma relação positiva, assim como a legitimidade.

Resumindo as principais conclusões, temos:

- **Meritocracia e Legitimidade:** Existe uma relação positiva entre a crença na meritocracia e a percepção de legitimidade. Isso sugere que, à medida que a crença na meritocracia aumenta, a aceitação ou legitimidade da autoridade organizacional também tende a aumentar.
- **Meritocracia e Hierarquia:** Não há uma relação clara ou sistemática entre a crença na meritocracia e a percepção de hierarquia. Alterações em uma variável não estão associadas a mudanças sistemáticas na outra, conforme indicado pela reta horizontal.
- **Meritocracia, Igualitarismo e Renda:** Existe uma relação positiva entre a crença na meritocracia, a tendência ao igualitarismo e o nível de renda. Isso significa que, à medida que a crença na meritocracia aumenta, também aumenta a propensão ao igualitarismo e o nível de renda.

Essas observações fornecem uma compreensão mais profunda das interconexões entre as variáveis analisadas, destacando como a crença na meritocracia está relacionada à legitimidade, hierarquia, igualitarismo e renda. Esses insights podem ser úteis para compreender as dinâmicas organizacionais e sociais associadas a esses conceitos.

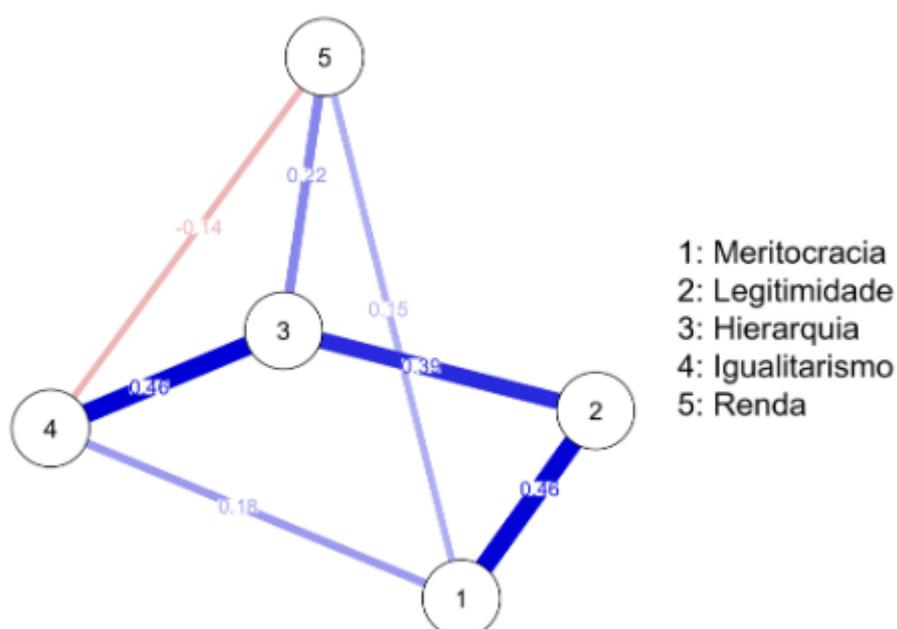
4.10 Network analysis

Tabela 41 - Summary of Network

Summary of Network		
Número de nós	Number of non-zero edges	Esparsidade
5	7 / 10	0.300

Figura 16 - Network

Network



Para finalizar, neste gráfico (Figura 16), encontramos uma forte ligação entre a Meritocracia e a Legitimidade (0,46), e entre o Igualitarismo e a Hierarquia (0,46). Em segundo lugar temos a Hierarquia com a Legitimidade (0,39). Os demais pontos tem certa relação, porém não chega a ser tão significativa quanto essas.

O que nos chama a atenção é o fato da Hierarquia e a Meritocracia não possuírem uma relação direta, assim como Legitimidade e a renda. Outro ponto curioso é a ligação negativa entre Igualitarismo e renda (-0,14).

A análise das correlações revela padrões marcantes nas relações entre as variáveis estudadas. Destacam-se fortes associações entre Meritocracia e Legitimidade, bem como entre Igualitarismo e Hierarquia, indicando que esses conceitos estão inter-relacionados de maneira positiva. A relação significativa entre

Hierarquia e Legitimidade sugere uma conexão adicional entre esses dois elementos. No entanto, é interessante notar a ausência de uma relação direta entre Hierarquia e Meritocracia, assim como entre Legitimidade e renda.

A descoberta de uma ligação negativa entre Igualitarismo e renda adiciona complexidade à compreensão dessas interações. Esses insights indicam que, embora certos elementos estejam fortemente associados, outros apresentam dinâmicas mais complexas ou independentes. Essas nuances são valiosas para uma compreensão mais refinada das relações entre os construtos estudados, contribuindo para uma visão mais abrangente das atitudes e crenças dos participantes da pesquisa.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Com os resultados apresentados na seção anterior, podemos concluir que não houve, estatisticamente falando, uma grande diferença entre as respostas dos alunos de administração e dos alunos dos demais cursos com relação à hierarquia e legitimidade. Entre meritocracia e legitimidade também não houve uma disparidade na resposta dos participantes que foram promovidos ou não. O teste T apontou que os participantes que foram promovidos entendem que a rigidez hierárquica aumenta, ou seja, a experiência de ser promovido pode influenciar a percepção de um indivíduo sobre a estrutura hierárquica da organização. Além disso, de acordo com a pesquisa Meritocracia, Legitimidade e Hierarquia estão moderada a significativamente correlacionados entre si. Essa correlação sugere que esses fatores tendem a se movimentar em conjunto, indicando uma associação positiva entre eles. Isso quer dizer que quando um desses fatores aumenta ou diminui, há uma tendência correspondente nos outros fatores na mesma direção. Com relação à renda e a crença na meritocracia, há uma correlação fraca, mas estatisticamente significativa entre ambas, ou seja, embora seja fraca a correlação é muito difícil de ter acontecido por acaso. O estudo também revela que não há relação linear entre idade e a crença na meritocracia. Algo parecido aconteceu entre a quantidade de anos cursados e a crença na meritocracia. O coeficiente de correlação de Pearson entre as duas variáveis é próximo de zero, o que indica que não existe uma relação linear entre elas. Sendo assim, nem a idade e nem a quantidade de anos cursados impedem a crença na meritocracia.

Autores como Hofstede (2011), Parsons e Shils (1962), Kluckhohn e Strodtbeck (1961) e Trompenaars e Hampden-Turner (1997) mostram ao longo de seus estudos suas visões sobre como podemos estudar as culturas organizacionais, para nos aprofundar nos demais temas como legitimidade e hierarquia.

Os resultados, derivados de uma amostra diversificada de 58 participantes, revelaram uma cuidadosa consideração de características demográficas, como gênero, etnia, renda e experiência profissional. A análise estatística, fundamentada nos testes KMO, Bartlett e Chi-squared, assegurou a consistência e a adequação dos dados para análise fatorial, consolidando a confiabilidade dos resultados.

A identificação de relações significativas entre as variáveis de meritocracia, legitimidade e hierarquia, destacada pela análise fatorial, proporcionou insights valiosos sobre a interconexão desses conceitos na mente dos participantes. A regressão linear reforçou a importância da crença na legitimidade organizacional, explicando uma parcela substancial da variação nas atitudes dos trabalhadores.

Embora as contribuições sejam notáveis, é vital reconhecer as limitações desta pesquisa. A amostra, embora diversificada, é restrita em tamanho, exigindo cautela ao generalizar os resultados. A dependência das respostas autodeclaradas e a falta de uma abordagem com maior prazo introduzem potenciais vies e limitações temporais.

Olhando para o futuro, sugere-se a ampliação da amostra, estudos maiores para capturar mudanças ao longo do tempo, uma abordagem internacional para explorar diferenças culturais e uma análise mais profunda do impacto das políticas organizacionais. A inclusão de variáveis adicionais, como cultura organizacional e estilo de liderança, também pode aprimorar a compreensão das dinâmicas organizacionais.

Em última análise, as percepções obtidas enriquecem nossa compreensão das complexidades no ambiente de trabalho, proporcionando uma base valiosa para orientar estratégias que promovam ambientes organizacionais mais inclusivos, satisfatórios e adaptados às expectativas e crenças dos trabalhadores.

Em síntese, esta pesquisa desempenhou um papel fundamental no aprofundamento da compreensão das atitudes dos trabalhadores em relação à hierarquia nas organizações. Ao explorar percepções sobre estruturas de autoridade, visões de igualitarismo, avaliações da legitimidade do sistema de

autoridade e crenças na meritocracia, conseguimos desvendar diferenças complexas nas dinâmicas organizacionais.

5.1 Implicações teóricas e práticas

Os resultados apontam que o objetivo inicial de analisar como a atitude em relação à hierarquia e ao igualitarismo nas organizações e a crença na legitimidade da autoridade organizacional estão relacionadas à crença na meritocracia de estudantes universitários que trabalham foi parcialmente atingido. A pesquisa não encontrou diferenças significativas entre os alunos de administração e os de outros cursos em relação à hierarquia e legitimidade, nem entre os participantes que foram promovidos ou não em relação à meritocracia e legitimidade. Essas relações, que poderiam ter sido esperadas com base na proposta inicial, não foram confirmadas pelos dados. Por outro lado, a pesquisa encontrou outras relações significativas, como a correlação positiva entre meritocracia, legitimidade e hierarquia, e a correlação fraca, mas significativa, entre renda e crença na meritocracia. Além disso, descobriu-se que a experiência de ser promovido pode influenciar a percepção de um indivíduo sobre a estrutura hierárquica da organização.

Os resultados da pesquisa indicam que a relação entre variáveis como meritocracia, legitimidade e hierarquia pode ser complexa e não necessariamente seguir as expectativas iniciais. Autores como Bacharach e Aiken (1979) sugeriram que uma abordagem meritocrática, enfatizando eficiência e competição entre os trabalhadores, poderia levar a maior insatisfação. No entanto, descobriu-se que, em algumas situações, os trabalhadores interpretam positivamente os critérios meritocráticos, mostrando maior satisfação com seus trabalhos, superiores e salários quando percebem que o mérito é enfatizado na promoção.

Já a pesquisa de Milgram (1974) destacou que a mera sensação de legitimidade exerce um impacto significativo sobre o comportamento e as decisões em situações de conflito, resultando em obediência. A dinâmica de indivíduos interdependentes em um sistema de autoridade os leva a seguir ordens, muitas vezes percebendo-as como um dever a ser cumprido. Esse cenário se encaixa em uma lógica burocrática comum, como argumentado por Arendt (1964), onde o avanço dentro do grupo é impulsionado pelo desejo de agir conforme as

solicitações dos superiores. Isso oferece uma explicação para a forte relação entre meritocracia e legitimidade organizacional em comparação com outras variáveis, encontradas no presente estudo.

Compreender como as atitudes em relação às variáveis discutidas estão relacionadas à crença na meritocracia entre os estudantes universitários é importante para entender como essas crenças e atitudes podem mudar de acordo com fatores como: área de estudo, renda e promoção. Esses fatores estão diretamente relacionados, visto que as equipes em organizações atualmente são multidisciplinares e são compostas por pessoas em níveis de conhecimento diferentes, o que impacta diretamente nos benefícios recebidos. Essas contribuições podem ser úteis para educadores, empregadores e ao formular políticas ao considerar como as percepções de justiça e equidade podem influenciar as atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho.

5.2 Contribuições para estudos futuros

O estudo realizado foi feito com um público limitado, seria interessante que se realize estudos com um público maior e que contemple diferentes contextos e culturas, como por exemplo entre profissionais em tempo integral de diversas organizações e de diversos países para fazer um comparativo com os resultados obtidos na atual pesquisa. Além disso, seria adequado verificar outras características dos indivíduos para além das básicas verificadas no presente estudo, como por exemplo a religião, a educação, a experiência de trabalho, dentre outros. Isso seria importante para averiguar como as variáveis do estudo se relacionam com outras características significativas dos participantes.

Uma contribuição significativa seria a análise comparativa entre organizações com poder mais centralizado e descentralizado. De acordo com Tamayo (2000, p. 299-300), as organizações enfrentam um desafio crucial na gestão da relação entre o indivíduo e o grupo organizacional. Essa dinâmica pode ser compreendida em um espectro que varia entre autonomia e conservadorismo. Algumas organizações priorizam os interesses do grupo, enfatizando a preservação de normas, tradições e estruturas de poder. Por outro lado, em organizações que valorizam a autonomia, o colaborador é considerado uma entidade autônoma capaz de buscar seus próprios interesses em alinhamento com os objetivos da

organização. Essas organizações promovem a criatividade individual e valorizam a responsabilidade pessoal, destacando tanto a autonomia intelectual quanto a afetiva. Enquanto organizações conservadoras restringem a iniciativa e a criatividade em prol das tradições, aquelas orientadas para a autonomia incentivam a inovação, a criatividade e a busca por soluções inovadoras.

REFERÊNCIAS

Arendt, H. (1964). *Eichmann in Jerusalem: a report on the banality of evil*. Rev. and enl. ed. New York, Viking Press.

Bacharach, S. B., & Aiken, M. (1979). The impact of alienation, meaninglessness, and meritocracy on supervisor and subordinate satisfaction. *Social Forces*, 57(3), 853–870. <https://doi.org/10.2307/2577358>

BARBOSA, L. *Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

Bell, D. (1976). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. Basic Books.

Davey, L.M., Bobocel, D.R., Son Hing, L.S. *et al.* Preference for the Merit Principle Scale: An Individual Difference Measure of Distributive Justice Preferences. *Social Justice Research* 12, 223–240 (1999). <https://doi.org/10.1023/A:1022148418210>

Deutsch, M. (1983). Conflict resolution: Theory and practice. *Political Psychology*, 4(3), 431–453. <https://doi.org/10.2307/3790868>

Ebenstein, L. (2007). *Milton Friedman: A biography*. Palgrave Macmillan

Ford, Rebecca, and Cathryn Johnson. 1998. “The Perception of Power: Dependence and Legitimacy in Conflict.” *Social Psychology Quarterly* 61:16–32.

Fox, A. (1956). Class and equality. *Socialist Commentary*, 11–13.

Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

Furnham, A. (1984). The protestant work ethic: A review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*, 14(1), 87–104. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420140108>

Hegtvedt KA, Johnson C. 2000. Justice beyond the individual: a future with legitimation. *Soc. Psychol. Q.* 63:298–311

Hegtvedt, Karen A., Cathryn Johnson, Ryan Gibson, Kate Hawks, and Jennifer L. Hayward. 2022. “Power and Procedure: Gaining Legitimacy in the Workplace.” *Social Forces* 101(1):176–201.

Heneman, R. L., and J. M. Werner 2005 *Merit Pay: Linking Pay to Performance in a Changing World*, 2d ed. Greenwich, CT: Information Age

Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.

Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage (co-published in the PRC as Vol. 10 in the Shanghai Foreign Language Education Press SFLEP Intercultural Communication Reference Series, 2008)

Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (Rev. 3rd ed.). New York: McGraw-Hill. For translations see www.geerthofstede.nl and "our books".

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

Johnson, Cathryn, Rebecca Ford, and Joanne M. Kaufman. 2000. "Emotional Reactions to Conflict: Do Dependence and Legitimacy Matter?" *Social Forces* 79:107–37.

Johnson, Cathryn, Timothy J. Dowd, and Cecilia L. Ridgeway. 2006. "Legitimacy as a Social Process." *Annual Review of Sociology* 32:53–78.

Johnson, Cathryn, Karen A. Hegtvedt, Nikki Khanna, and Heather L. Scheuerman. 2016. "Legitimacy Processes and Emotional Responses to Injustice." *Social Psychology Quarterly* 79:95–114.

Kalkhoff, Will. 2005. "Collective Validation in Multi-actor Task Groups: The Effects of Status Differentiation." *Social Psychology Quarterly* 68:57–74

Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York, NY: Basic Books.

Kluckhohn, F. R. & Strodtbeck, F. L. (1961). *Variations in value orientations*. Westport, CT: Greenwood Press.

LITTLER, Jo. *Against Meritocracy: culture, power and myths of mobility*. Oxon; New York: Routledge, 2018a

Littler, J. (2013). Meritocracy as plutocracy: The marketising of "equality" under neoliberalism. *New Formations*, (80–81), 52–72. <https://doi.org/10.3898/newf.80/>

McNamee, SJ, & Miller, RK (2009). *The Myth of Meritocracy*. Rowman & Littlefield.

Milgram, S. (1974) *Obedience to authority: An experimental view*. Tavistock, London.

PARSONS, T. Suggestions for a sociological approach to the theory of organizations-I. *Administrative Science Quarterly*, v. 1, n. 1, p. 63-85, 1956

PARSONS, T. *Structure and process in modern societies*. Glencoe: Free Press, 1960.

Parsons, T. & Shils E.A. (1962), *Values, Motives and Systems of Action*, in Parsons, T, Shils E.A. (eds.) *Toward a General Theory of Action: Theoretical Foundations for the Social Sciences*, Cambridge, MA: Harvard University Press (first edition, 1951), pp. 47-275.

Reid, P. T. (1987). Perception of sex discrimination among female university faculty and staff. *Psychology of Women Quarterly*, 11(1), 123–128. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1987.tb00779>.

Rodrik D. *Rescuing Economics from Neoliberalism*. Boston Review, November 6, 2017. Disponível em: <https://bostonreview.net/class-inequality/dani-rodrik-rescuing-economics-neoliberalism>

»

<https://bostonreview.net/class-inequality/dani-rodrik-rescuing-economics-neoliberalism>

Saad-Filho A. Monetary policy in the neoliberal transition: A political economy review of keynesianism, monetarism and inflation targeting. In: Jessop R, Albritton R, Westra R, editors. *Political economy and global capitalism: The 21st century, present and future* London: Anthem Press; 2010. p. 89-119.

SCHEIN, Edgar. *Organizational Culture and Leadership*. São Francisco: Jossey-Bass, 1992. p. 20. Texto original: “The only thing of real importance that leaders do is to create and manage culture. If you do not manage culture, it manages you, and you may not even be aware of the extent to which this is happening.”

Schwartz, S. H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5, 2(3), 137–182. <https://doi.org/10.1163/156913306778667357>

Scully, M. A. 1997 “Meritocracy.” In P. H. Werhane and R. E. Freeman (eds.), *Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*: 413–414. Oxford: Blackwell.

SCHWARTZ, S.H.; BILSKY, W. Toward a universal structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, v.53, n.3, p.550-562, 1987.

Settoon, Randall P., Nathan Bennett, and Robert C. Liden 1996. “Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity.” *Journal of Applied*

Psychology 81:219–27

Silva, Alexandre & Rossoni, Luciano. (2022). Obediência e Resignação: Como a Legitimidade do Sistema de Autoridade e a Validade e Propriedade das Ordens Afetam as Respostas Emocionais Negativas.

Suchman MC. 1995. Managing legitimacy: strategic and institutional approaches. *Acad. Manage. Rev.* 20:571–610

TAMAYO, A.; GONDIM, M.G.C. Escala de valores organizacionais. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)*, São Paulo, v.31, n.2, p.62-72, abr./jun. 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, maio/ago.2000

Thatcher, M. (1983, February 28). Interview for The Sun. Margaret Thatcher Foundation. [https:// www.margareththatcher.org/document/105089](https://www.margareththatcher.org/document/105089)

Triandis, HC (1995). *Individualism and collectivism* Boulder. Boulder, CO: Westview.

Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (1997), *Riding the Waves of Culture: Understan Cultural Diversity in Business*, Second Edition, London & Santa Rosa, Nicholas Brealey Publishing Limited

Tyler, Tom R. 1997. “The Psychology of Legitimacy: A Relational Perspective on Voluntary Deference to Authorities.” *Personality and Social Psychology Review* 1:3223–45.

Tyler, Tom R. 2001. “A Psychological Perspective on the Legitimacy of Institutions and Authorities”. In *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on Ideology, Justice, and Intergroup Relations*, edited by Jost, J., Major, B., pp. 416–36. Cambridge: Cambridge University Press

Tyler, Tom R. 2003. “Procedural Justice, Legitimacy, and the Effective Rule of Law.” *Crime and Justice* 30:283–357.

Tyler, T. R. (2006). Legitimacy and legitimation. *Annual Review of Psychology*, 57, 375-400.

TYLER, T. R.; BLADER, S. L. Can businesses effectively regulate employee conduct? The antecedents of rule following in work settings. *Academy of Management Journal*, v. 48, n. 6, p. 1143-1158, 2005.

U. Kim, H.C. Triandis, C. Kagitcibasi, 1994 S.-C. Choi, & G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method and applications* (pp. 85-119). Newbury Park, CA: Sage.

Venables, E. (1965). Proposed affinities in British–American perspectives of adolescence. *Journal of Marriage and the Family*, 27(2), 148–155. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/350064>

Walker, Henry A., and Morris Zelditch Jr. 1993. "Power, Legitimacy, and the Stability of Authority: A Theoretical Research Program." Pp. 364-81 in *Theoretical Research Programs: Studies in the Growth of Theory*, edited by Joseph Berger and Morris Zelditch Jr. Stanford University Press.

Webster, Murray, Jr., and Lisa Slattery Walker. 2014. "Emotions in Expectation States Theory." Pp. 127–53 in *Handbook of the Sociology of Emotions*. Vol. 2, edited by J. E. Stets and J. H. Turner. New York, NY: Springer.

Young M., 1958. (1958). *The Rise of the Meritocracy* (1th ed.)

Young, C. J., MacKenzie, D. L., & Sherif, C. W. (1980). In search of token women in academia. *Psychology of Women Quarterly*, 4(4), 508–525. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1980.tb00723>.

Young, M. 1994 *The Rise of the Meritocracy*. (Originally published in 1958.) New Brunswick, NJ: Transaction.

Yoon, Jeongkoo, and Shane Thye. 2011. "A Theoretical Model and New Test of Managerial Legitimacy in Work Teams." *Social Forces* 90:639–59..

Zelditch, Morris, Jr., and Henry A. Walker. 1984. "Legitimacy and the Stability of Authority." *Advances in Group Processes* 1:1–25.

Zelditch M Jr. 2001. Processes of legitimation: recent developments and new directions. *Soc. Psychol. Q.* 64:4–17

Zelditch, Morris, Jr. (2006). "Legitimacy Theory." In *Contemporary Social Psychological Theories*, edited by PJ Burke, 324–352. Stanford, CA: Stanford University Press.

APÊNDICES

Apêndice A – questionário aplicado aos alunos

Pesquisa sobre Valores, Crenças na Meritocracia e Aceitação da Autoridade Organizacional

Caro(a) participante,

Meu nome é Vanessa H. S. Passos e estou conduzindo esta pesquisa sobre a crença dos estudantes na meritocracia e na autoridade das organizações em que trabalham ou estagiam. Não levando mais que 7 minutos para respondê-la, sua participação é extremamente valiosa, especialmente porque esse é meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Por favor, responda às perguntas com base em suas próprias experiências pessoais. As informações fornecidas pelos participantes serão mantidas em anonimato completo e serão utilizadas exclusivamente para fins desta pesquisa.

Se tiver alguma dúvida, não hesite em entrar em contato comigo por e-mail Vanessa.99.silva@hotmail.com ou com o professor orientador da pesquisa, Luciano Rossoni: lrossoni@gmail.com.

Agradeço desde já pela sua colaboração.

1. Se você aceita participar da pesquisa, por favor marque a opção abaixo: *

Marcar apenas uma oval.

Li e compreendi as condições descritas acima e aceito participar da pesquisa.

2. Você já teve experiência de trabalho, estagio ou desenvolveu alguma atividade remunerada? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, atualmente trabalho, estagio ou desenvolvo alguma atividade remunerada
 Sim, já trabalhei, estagiei ou desenvolvi alguma atividade remunerada
 Não, nunca trabalhei, estagiei ou tive qualquer atividade remunerada. *Pular para a seção 4 (Agradecimento)*

Questões sobre o Meritocracia, Autoridade e Valores Organizacionais

Por favor, responda cada uma das afirmativas considerando o grau de concordância com cada uma delas.

3. Sobre a avaliação do mérito e do desempenho das pessoas, aponte o seu grau de concordância com cada uma das afirmativas:

Marcar apenas uma oval por linha.

1. Discordo totalmente	2. Discordo moderadamente	3. Discordo um pouco	4. Nem discordo nem concordo	5. Concordo um pouco	6. Concordo moderadamente	7. Concordo totalmente
------------------------------	------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------	------------------------------	------------------------------

Questões relacionadas a Meritocracia
Nas organizações de trabalho, cada funcionário deveria ser nomeado "Funcionário do Mês" pelo menos uma vez, mesmo que ele ou ela não mereça.
Nas organizações, as pessoas que fazem bem o seu trabalho deveriam chegar ao topo.
É errado para um funcionário dar um emprego a alguém que conhecem sem anunciar a vaga a outros candidatos.
Na vida, as pessoas deveriam receber o que merecem.
O esforço que um trabalhador coloca em seu trabalho deveria ser refletido no tamanho do aumento que ele ou ela recebe.
Quando os estudantes estão trabalhando em um projeto de grupo, cada membro do grupo deveria receber a mesma nota, independentemente da quantidade de esforço que cada membro da equipe coloca.
As decisões de promoção deveriam levar em consideração o esforço que os trabalhadores colocam em seu trabalho.
Os membros de uma equipe de trabalho deveriam receber salários diferentes dependendo da quantidade que cada pessoa contribuiu.
Às vezes, é apropriado dar um aumento ao trabalhador que mais precisa, mesmo que ele ou ela não seja o mais trabalhador.
As qualificações deveriam ter mais peso do que a senioridade ao tomar decisões de promoção.
Entre dois estudantes igualmente inteligentes se candidatando para o mesmo trabalho, aquele que é o trabalhador mais esforçado deveria sempre conseguir o emprego.
Quando um bônus é dado a uma equipe de trabalho pelo bom desempenho, o dinheiro deveria sempre ser dividido igualmente entre os membros do grupo.
Nunca é apropriado escolher qual estudante contratar com base em quanto o estudante precisa do emprego.

As pessoas deveriam poder escapar com trabalhos de baixa qualidade em algumas circunstâncias.

Se todas as pessoas em um escritório têm as mesmas habilidades, a promoção deveria sempre ser dada à pessoa que coloca mais esforço.

4. Considerando o seu trabalho atual, ou a sua última experiência de trabalho, caso não esteja trabalhando, o quanto você concorda com as afirmações abaixo?

Marcar apenas uma oval por linha.

1.	2.	3.	4.	5.	6.
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

Questões relacionadas a Legitimidade Organizacional

Um funcionário deve aceitar as decisões tomadas pelo seu chefe, mesmo quando achar que ele está errado

Desobedecer ao chefe raramente é justificável

Quem ignora as decisões do chefe prejudica o grupo de trabalho

O trabalho é mais eficiente quando as pessoas seguem as determinações dos chefes

O respeito pelas regras da organização é um valor importante para os funcionários

No longo prazo, a organização ficará melhor se os trabalhadores seguirem as regras voluntariamente

É difícil quebrar as regras e manter o respeito próprio

As pessoas devem apoiar as regras da organização onde trabalham

5. Avalie o quanto era importante cada um dos aspectos apontados abaixo na organização que trabalha, ou na que trabalhou por último, caso não trabalhe atualmente.

Marcar apenas uma oval por linha.

1. Nada importante	2. Pouco importante	3. Importante	4. Muito importante	5. Bastante importante	6. Extremamente importante
-----------------------	------------------------	---------------	------------------------	---------------------------	-------------------------------

Questões relacionadas a Cultura Organizacional

Continuidade de políticas e projetos organizacionais.

Preservação dos costumes vigentes da organização.
Tradição de respeito às ordens.
Distribuição do poder pelos diversos níveis
Tratamento proporcional ao mérito.
Oportunidades iguais para todos os empregados.
Imparcialidade nas decisões administrativas.
Respeito às pessoas com cargo de chefia.
Respeito das regras e normas estabelecidas pela organização.
Controle do serviço executado.
Respeito aos níveis de autoridade.
Preocupação com o cumprimento de horários e compromissos.
Acompanhamento e avaliação contínuos das tarefas.
Ambiente de relacionamento interorganizacional adequado.
Complementariedade de papéis entre organizações.
Utilização de recursos sem causar danos ao meio ambiente.
Proteção ao meio ambiente.

6. Ao ler essa questão, marque a opção Sabedoria *

Marcar apenas uma oval.

8. Qual é a sua idade? *

9. Qual o seu curso? *

Marcar apenas uma oval.

Administração

Psicologia

Outro: _____

Não fui promovido

omovido(a) no trabalho anterior? *

Sobre você

10. Em que semestre você está? *

Marcar apenas uma oval.

- 1º Semestre
- 2º Semestre
- 3º Semestre
- 4º Semestre
- 5º Semestre
- 6º Semestre
- 7º Semestre
- 8º Semestre
- 9º Semestre
- 10º Semestre
- Outro

11. Em que Estado ou UF brasileiro você mora? *

Marcar apenas uma oval.

- Acre
- Alagoas
- Amapá
- Amazonas
- Bahia
- Ceará
- Distrito Federal
- Espírito Santo
- Goiás
- Maranhão
- Mato Grosso
- Mato Grosso do Sul
- Minas Gerais
- Pará
- Paraíba
- Paraná
- Pernambuco
- Piauí
- Rio de Janeiro
- Rio Grande do Norte

- Rondônia
- Roraima
- Santa Catarina
- São Paulo
- Sergipe
- Tocantins

12. A sua instituição de ensino é pública ou particular? *

Marcar apenas uma oval.

- Pública
- Particular

13. Qual a sua condição de trabalho atualmente? *

Marcar apenas uma oval.

- Home-office (em casa)
- No local de trabalho
- Trabalho suspenso
- Atualmente Desempregado

14. Qual é o seu sexo? *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Outro: _____

15. Qual a sua etnia? Seguem abaixo algumas categorias usadas pelo IBGE. Marque aquela que você julga mais adequada a sua identificação. *

Marcar apenas uma oval.

- Preta
- Parda
- Branca
- Indígena
- Amarela
- Outra

16. Qual categoria que melhor descreve sua atividade profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- Trabalhador em empresa privada
- Autônomo / conta própria / Profissional liberal (médicos, contadores, etc.)
- Empregador/ Empresário
- Funcionário público / Militar
- Estudante / Estagiário / Trainee
- Desempregado
- Outro: _____

17. Qual a sua renda familiar mensal? *

Marcar apenas uma oval.

- Até R\$ 1.320,00 (1 salário mínimo)
- De R\$ 1.320,00 até R\$ 2.640,00 (mais de 1 até 2 salários mínimos)
- De R\$ 2.640,00 até R\$ 6.600,00 (mais de 2 até 5 salários mínimos)
- De R\$ 6.600,00 até 13.200,00 (mais de 5 até 10 salários mínimos)
- De R\$ 13.200,00 até 26.400,00 (mais de 10 até 20 salários mínimos)
- Mais de R\$ 26.400,00 (mais de 20 salários mínimos)

Pular para a seção 5 (Agradecimento)

Agradecimento

Prezado(a),

Gostaria de começar expressando minha sincera gratidão pelo seu interesse em participar da minha pesquisa.

No entanto, após revisar suas informações fornecidas no questionário, observamos que a pesquisa exige a participação de indivíduos com experiência profissional remunerada.

Mais uma vez, agradeço sinceramente pelo seu interesse em nosso trabalho de pesquisa. Se você tiver alguma dúvida ou desejar participar de futuras pesquisas, por favor, não hesite em entrar em contato. Sua contribuição é fundamental para o avanço da ciência e da pesquisa.

Desejo-lhe sucesso em seus empreendimentos futuros e agradeço novamente pela consideração.

Atenciosamente,

Vanessa H S Passos

Agradecimento

Prezado(a),

Gostaria de expressar minha sincera gratidão por ter dedicado parte do seu tempo respondendo ao questionário para o meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Sua participação foi fundamental para a coleta de dados necessários para a realização deste estudo. Com suas respostas, você contribuiu significativamente para o desenvolvimento e o enriquecimento da pesquisa.

Agradeço a sua disposição em compartilhar suas percepções e experiências, pois elas são essenciais para alcançarmos conclusões relevantes e embasadas. O seu engajamento foi fundamental para o sucesso deste trabalho acadêmico.

As informações fornecidas serão tratadas com total confidencialidade e serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, garantindo assim a privacidade e a ética na condução desta pesquisa.

Mais uma vez, obrigado(a) por sua colaboração e disponibilidade em participar deste estudo. Acredito que suas contribuições serão valiosas para a construção do conhecimento nessa área.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

ANEXOS

ANEXO A – Escala meritocracia

228

Davey, Bobocel, Son Hing, and Zanna

Table I. Preference for the Merit Principle Scale

-
1. In work organizations, each employee ought to be named employee of the month at least once, even if he or she is not deserving. (R)
 2. In organizations, people who do their job well ought to rise to the top.
 3. It is wrong for an employee to give a job to someone they know without advertising the job to other candidates.
 4. In life, people ought to get what they deserve.
 5. The effort a worker puts into a job ought to be reflected in the size of a raise he or she receives.
 6. When students are working on a group project, each member of the group ought to receive the same grade regardless of the amount of effort each team member puts in. (R)
 7. Promotion decisions ought to take into account the effort workers put into their job.
 8. Members of a work team ought to receive different pay depending on the amount each person contributed.
 9. Sometimes it is appropriate to give a raise to the worker who most needs it, even if he or she is not the most hard working. (R)
 10. Qualifications ought to be given more weight than seniority when making promotion decisions.
 11. Between two equally smart students applying for the same job, the one who is the harder worker ought to always get the job.
 12. When a bonus is given to a work team for good performance, the money ought to always be divided equally among the group members. (R)
 13. It is never appropriate to choose which student to hire by how much the student needs the job.
 14. People ought to be able to get away with poor quality work under some circumstances. (R)
 15. If every person in an office has the same abilities, the promotion ought to always be given to the person who puts in the most effort.
-

Notes. Items indicated with an (R) are reverse-keyed.

Instructions state: "Please indicate the extent to which you agree or disagree with each of the following statements by circling the appropriate number on the scale below."

Items are to be rated on a 7-point scale with the following anchors (1) strongly disagree, (2) moderately disagree, (3) slightly disagree, (4) neither disagree nor agree, (5) slightly agree, (6) moderately agree, (7) strongly agree.

ANEXO B – Cultura organizacional: tipos motivacionais

Item		Real						Desejável							
1.	Capacidade de inovar na organização	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
2.	Capacidade de realizar as tarefas sem necessidade de supervisão constante	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
3.	Introdução de novidades no trabalho	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
4.	Abertura para expor sugestões e opiniões sobre o trabalho	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
5.	Busca constante de informação e novidades	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
6.	Continuidade de políticas e projetos organizacionais	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
7.	Fidelidade à organização	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
8.	Segurança de pessoas e bens	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
9.	Preservação dos costumes vigentes da organização	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
10.	Tradição de respeito às ordens	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
11.	Clima de ajuda mútua	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
12.	Distribuição do poder pelos diversos níveis	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
13.	Tratamento proporcional ao mérito	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
14.	Oportunidades iguais para todos os empregados	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
15.	Imparcialidade nas decisões administrativas	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
16.	Clima de relacionamento amistoso entre os empregados	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
17.	Respeito às pessoas com cargo de chefia	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
18.	Respeito das regras e normas estabelecidas pela organização	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
19.	Controle do serviço executado	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
20.	Respeito aos níveis de autoridade	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
21.	Capacidade de influenciar pessoas na organização	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
22.	Preocupação com o cumprimento de horários e compromissos	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
23.	Dificuldade de alterar regras, normas e comportamentos na organização	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
24.	Acompanhamento e avaliação contínuos das tarefas	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
25.	Ambiente de relacionamento interorganizacional adequado	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
26.	Complementariedade de papéis entre organizações	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
27.	Utilização de recursos sem causar danos ao meio ambiente	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
28.	Proteção ao meio ambiente	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
29.	Intercâmbio com outras organizações	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
30.	Atuação conjunta com outras empresas	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6

Tabela 1
Itens correspondentes a cada um dos tipos motivacionais e coeficientes alpha

Tipos motivacionais	Itens	Alpha
Autonomia	01, 03, 04, 05	0,83
Conservadorismo	02, 07, 08, 11, 16	0,77
Hierarquia	09, 10, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 27, 28	0,87
Igualitarismo	06, 12, 13, 14, 15, 25, 26	0,85
Domínio	21, 23, 31, 32, 33, 34, 35, 36	0,84
Harmonia	29, 30	0,85

ANEXO C – Variáveis legitimidade

D.O.: Seguindo as pesquisas de Hegtvedt *et al.* (2021), Kanat-Maynon *et al.* (2021) e Tyler e De Cramer (2005), empregou-se os indicadores do constructo de Legitimidade da Autoridade utilizado por Tyler e Blader (2005): *Self-regulatory Variables Legitimacy*. Operacionaliza-se a medida segundo cada indicador a seguir: “Um funcionário deve aceitar as decisões tomadas pelo seu chefe, mesmo quando achar que ele está errado”; “Desobedecer ao chefe raramente é justificável”; “Quem ignora as decisões do chefe prejudica o grupo de trabalho”; “O trabalho é mais eficiente quando as pessoas seguem as determinações dos chefes”; “O respeito pelas regras da organização é um valor importante para os funcionários”; “No longo prazo, a organização ficará melhor se os trabalhadores seguirem as regras voluntariamente”; “É difícil quebrar as regras e manter o respeito próprio”; e “As pessoas devem apoiar as regras da organização onde trabalham”. Os 8 itens foram medidos por meio de uma escala de concordância de 6 pontos, com base em Johnson *et al.* (2016), Alpha de Cronbach = 0,795 e ICC = 0,327, sendo a variável, assim, considerada adequada.