



Dissertação

Mestrado em Negócios Internacionais

*A Cultura como um fator de atração de Investimento
Direto Estrangeiro: uma aplicação do Projeto GLOBE.*

Anabela Fernandes Caseiro

Leiria, Novembro de 2012



Dissertação

Mestrado em Negócios Internacionais

*A Cultura como um fator de atração de Investimento
Direto Estrangeiro: uma aplicação do Projeto GLOBE.*

Anabela Fernandes Caseiro

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Doutora Susana Cristina Serrano Fernandes Rodrigues, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, Novembro de 2012.

A Cultura adquire formas diversas através do tempo e do espaço. Essa diversidade se manifesta na originalidade e na pluralidade de identidades que caracterizam os grupos e as sociedades que compõem a humanidade. Fonte de intercâmbios, de inovação e de criatividade, a diversidade cultural é, para o género humano, tão necessária como a diversidade biológica para a Natureza. (...) A diversidade cultural é uma das fontes de desenvolvimento, entendido não somente em termos de crescimento económico, mas também como meio de acesso a uma existência intelectual, afetiva, moral e espiritual satisfatória.

*Declaração Universal sobre a diversidade cultural,
UNESCO, 2002*

NOTA BIOGRÁFICA

Anabela Caseiro nasceu a 12 de Junho de 1982 na cidade de Estrasburgo, França. O interesse pelo estudo de culturas manifestou-se aquando a escolha do curso superior, a paixão pelos negócios internacionais surgiu mais tarde, desenvolvendo-se durante a sua ainda curta carreira na comercialização de um dos produtos nacionais mais conceituados e reconhecidos internacionalmente – os moldes em aço para injeção de plásticos.

Licenciou-se em Línguas e Literaturas modernas, na Variante de Estudos Ingleses e Alemães em Outubro de 2004, na Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra. De Outubro de 2002 a Julho de 2003 participou no Programa de intercâmbio ERASMUS, passando um período de 10 meses na Universidade Ludwig-Maximilians em Munique, Alemanha. No Verão de 2004 fez um curso de 1 mês “*Sociedade e cultura Holandesas*” na Faculdade de Letras da Universidade de Utreque, Holanda. Terminado o seu percurso académico – até ao ingresso no Mestrado em Negócios Internacionais – teve o primeiro contacto com o mundo dos moldes em Março de 2005, sendo admitida na empresa Doublemoulds, empresa comercial do Grupo Fozmoldes, para um estágio profissional de 9 meses. Findo o estágio, participou no Programa de Intercâmbios COMENIUS de 30 de Janeiro a 30 de Abril de 2006, realizando um estágio de 3 meses como assistente de Línguas, numa escola secundária em Zdunska Wola, Polónia. De volta a terras lusas, retoma o seu percurso profissional anteriormente iniciado, desempenhando funções comerciais e de gestão de projetos no Grupo Moldoeste (empresa de moldes) até Agosto de 2008. Segue-se um período laboral de 2 anos (Setembro 2008 a Agosto de 2010) na empresa Topview Tools (empresa de moldes) como técnica comercial e de marketing e uma passagem de 1 ano (de Setembro de 2010 a Outubro de 2011) na empresa Moldene (fabricante de moldes).

Atualmente, e desde Novembro de 2011, integra a equipa comercial e de gestão de projetos da TECNIFREZA, empresa fabricante de moldes de injeção de alta precisão, sita na

Marinha Grande. Dedicar-se sobretudo a mercados de língua alemã, francesa e inglesa. Em termos académicos, encontra-se em fase de conclusão do Mestrado em Negócios Internacionais lecionado na Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria, no qual ingressou em 2009, com a dissertação “A cultura nacional como um fator de atração de IDE: uma aplicação do Projeto GLOBE”.

AGRADECIMENTOS

“Como o não sabes ainda

Agradecer é mistério”

Fernando Pessoa, Quadras ao Gosto Popular

A elaboração desta dissertação de mestrado foi um longo e atribulado caminho, feito de constantes avanços e recuos, e representa um objetivo de realização pessoal, materializando-se como uma síntese do meu percurso académico e profissional e expressão da minha paixão pela diversidade cultural. Apesar do processo solitário a que qualquer investigador está destinado, o facto é que sem o contributo de diversas pessoas, a concretização deste trabalho não teria sido possível. É por isso justo destacar cada uma das pessoas que de uma forma mais direta me permitiu concluir esta pesquisa.

Antes de mais, agradeço aos meus pais por me terem inculcido, desde cedo, o gosto pelo conhecimento, e a vontade e perseverança necessárias para alcançar os objetivos a que me proponho. À minha orientadora, Professora Doutora Susana Rodrigues, agradeço as valiosas críticas, e a partilha de conhecimentos, que me nortearam quando eu achava que tudo estava confuso e perdido. À Professora Doutora Cátia Crespo a minha profunda gratidão pela disponibilidade e preciosa ajuda no tratamento e interpretação dos dados estatísticos. Não há como esquecer o apoio e motivação dos meus amigos, em especial da Sónia dos Santos, cuja paciência e insistência foram vitais para que eu levasse este projeto a bom porto. Por último, não posso deixar de agradecer à Tecnofreza S.A., empresa onde colaboro desde Dezembro de 2011, pela sua constante motivação, e por me ter disponibilizado o tempo necessário à realização desta dissertação.

A todos o meu muito obrigado!

RESUMO

Esta dissertação apresenta uma nova perspectiva sobre a influência da cultura na entrada de Investimento Direto Estrangeiro (IDE), encarando-a como um potencial fator de atração. Tendo por base a moldura teórica do Projeto GLOBE- *Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness* (House et al., 2004), testamos as nove dimensões culturais em termos de práticas, no sentido de avaliar o impacto que a cultura exerce na atração de IDE. Desta forma, analisamos o fenómeno para além das dimensões culturais de Hofstede (1980), modelo pioneiro no estudo do impacto de dimensões culturais nos negócios internacionais, usado na esmagadora maioria dos estudos relevantes ao tema, centrados nos valores culturais.

Por forma a captar a importância das práticas culturais evidenciadas pelo GLOBE, agregamos as nove dimensões culturais em três variáveis com características comuns, as quais nomeámos: concretização, orientação para o próximo e desigualdade social. Este agrupamento foi confirmado pela análise fatorial de componentes principais. Criámos assim, um modelo conceptual, que, controlando fatores económicos através do logaritmo do PIB (Produto Interno Bruto), estabelece relações entre cada uma das novas variáveis e a atração de IDE.

Os resultados obtidos numa amostra de 56 países para um período de 2008 a 2011 revelam que as empresas multinacionais (EMN's) irão optar por investir em países com índices de práticas mais elevados de concretização e mais baixos de orientação para o próximo e de desigualdade social. Apresentamos, desta forma, conclusões inovadoras resultantes do agrupamento de variáveis, e pioneiras quanto a algumas dimensões culturais nunca anteriormente estudadas.

Palavras-chave: IDE, Cultura Nacional, Dimensões Culturais, Projeto GLOBE, Práticas Culturais, País receptor.

ABSTRACT

This dissertation presents a new perspective on the influence of the national culture on Foreign Direct Investment (FDI), viewing it as a potential factor of attraction. Based on the theoretical framework of the GLOBE Project – Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (House et al., 2004), we tested the nine dimensions in terms of cultural practices in order to assess the role that culture plays in attracting FDI. Thus, we analyze the phenomenon beyond the cultural dimensions of Hofstede (1980), whose pioneer model in studying the impact of cultural dimension on International Business has been used in the great majority of the literature relevant to the topic, with focus on cultural values.

In order to grasp the importance of culture practices evidenced by GLOBE, we aggregate the nine cultural dimensions in three variables with common features, which we have named: achievement, orientation to others and social inequity. This aggregation has been confirmed through factor analysis of the principal component. We have thereby created a conceptual model which, controlling for economic factors through the variable GDP (Gross Domestic Product), establishes a relation between each new variable and FDI attraction.

The results obtained on a sample of 56 countries for a period from 2008 to 2011 show that multinational corporations (MNC's) will choose to invest in countries with higher scores on achievement and lower scores on orientation to others and social inequity. We present therefore innovative conclusions resulting from the aggregation of variables, and pioneer results as some cultural dimensions have never been studied before.

Key-Words: FDI, National Culture, Cultural Dimensions, GLOBE Project, Cultural Practices, Host Country.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Stock de entrada de IDE Mundial.....	1
Figura 2 – Modelo Conceptual	54
Figura 3 – Modelo Conceptual ajustado.....	64

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1- Resultados da análise fatorial: testes KMO e Bartlett.....	60
Quadro 2- <i>Total Variance Explained</i> : obtenção dos fatores.....	61
Quadro 3- Matriz rodada.....	62
Quadro 4- Variáveis do Modelo Empírico.....	66
Quadro 5 – <i>Model Summary</i>	68
Quadro 6- Tabela ANOVA.....	69
Quadro 7- Coeficientes de Correlação.....	70
Quadro 8- Análise à existência de multicolinearidade entre as variáveis independentes e de controle.....	71
Quadro 9- Resultados da regressão Linear Múltipla.....	72

LISTA DE SIGLAS

DC – Distância Cultural

EMN – Empresa Multinacional

EUA – Estados Unidos da América

FMI – Fundo Monetário Internacional

GLOBE – Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness

HOS – Heckscher-Ohlin-Samuelson

I&D – Investigação e Desenvolvimento

IDE – Investimento Direto Estrangeiro

MNC's – Multinational Corporations

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OLI – Ownership, Location, Internalization

OLS – Ordinary Least Square

PIB – Produto Interno Bruto

PNB – Produto Nacional Bruto

SADC – Southern African Development Community

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

UK – United Kingdom

UNCTAD – United Nations Conference on Trade and Development

UNDP – United Nations Development Programme

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

WIR – World Investment Report

ÍNDICE

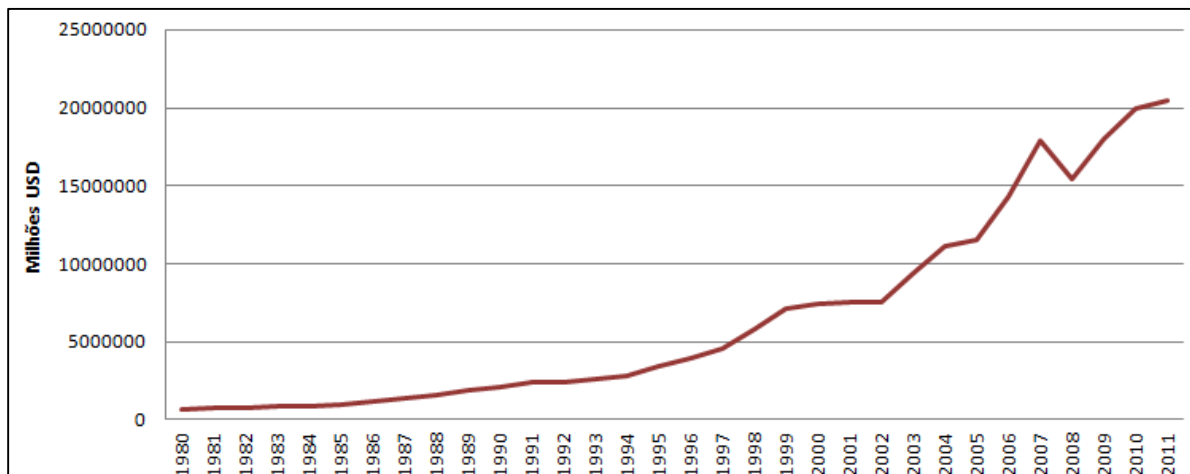
NOTA BIOGRÁFICA	iii
AGRADECIMENTOS	v
RESUMO	vii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
ÍNDICE DE QUADROS	xiii
LISTA DE SIGLAS	xv
1. INTRODUÇÃO	1
2. TEORIA E EVIDÊNCIA EMPÍRICA	5
2.1 Definições e proposições teóricas.....	5
2.1.1. Definição de IDE	5
2.1.2. Abordagens teóricas do IDE.....	6
2.1.3 Determinantes clássicos de localização de IDE – estudos empíricos anteriores	15
2.2 A Cultura e o IDE.....	21
2.2.1 O Conceito de Cultura.....	21
2.2.2 Modelos Teóricos de Dimensões Culturais	25
2.2.2 A Cultura e os influxos de IDE: estudos empíricos anteriores	32
2.2.3 O Projeto GLOBE- Moldura teórica.....	36
2.2.3.1 A natureza bimodal do Projeto GLOBE: Valores vs. Práticas.....	39
2.2.4 As Dimensões Culturais do Projeto GLOBE: formulação de hipóteses	41
2.2.5 Pontos de semelhança entre as dimensões culturais: agrupamento.....	55
3. METODOLOGIA	57
3.1. Amostra.....	57
3.2 Variáveis	58

3.2.1. Variável Dependente.....	58
3.2.2 Variáveis Independentes	59
3.2.3 Variável de controlo.....	64
3.3 Método de análise.....	66
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	67
4.1 A qualidade do modelo empírico: Significância estatística	67
4.2. Os resultados da regressão linear: confirmação de hipóteses.....	71
5. CONCLUSÃO	77
BIBLIOGRAFIA	81
ANEXOS	101
Anexo 1- Stock de entrada de IDE, em termos Mundiais, nas economias desenvolvidas, economias em desenvolvimento e economias de transição.	101
Anexo 2- Diferenças entre Hofstede e GLOBE.....	102
Anexo 3 – Diagrama da cebola de Hofstede.....	102
Anexo 4 – Países constituintes da amostra e respetiva representatividade no PIB Mundial	104
Anexo 5- Clusters Culturais identificados pelo Projeto GLOBE.....	106
Anexo 6 – Matriz de correlações: correlações de Pearson entre as diversas variáveis culturais	107
Anexo 7- Excerto da tabela de Durbin-Watson: pontos de significância de d_L e d_U de 0,05	108
Anexo 8 - Scatterplot dos resíduos estandardizados da variável Stock_IDE_log.....	109
Anexo 9 - Histograma dos resíduos da variável Stock_IDE_Log.....	110
Anexo 10- Q-Q Plot normal de resíduos estandardizados da variável Stock_IDE_Log	111

1.INTRODUÇÃO

O Investimento Direto Estrangeiro (IDE) é um dos temas mais prementes da atualidade, sendo inegável a sua importância na globalização dos mercados e no crescimento das economias mundiais. Nas últimas duas décadas o IDE cresceu mais rapidamente que o comércio internacional, tendo o *stock* mundial de IDE chegado aos 6 trilhões em 2000, valor 10 vezes superior ao valor de 1980, como podemos verificar no gráfico abaixo.

Figura 1- Stock de Entrada de IDE Mundial



Fonte: elaboração própria, dados retirados do UNCTAD (*United Nations Conference on Trade and Development*).

Para além de impulsionar a economia, estimula também a transferência de conhecimento e tecnologias entre países, permitindo que o país recetor promova os seus produtos e serviços amplamente no mercado internacional, favorecendo também a criação de postos de trabalho, a expansão comercial e o desenvolvimento de recursos humanos (Carcovic e Levine, 2002; Tambuan, 2004; Ozturk, 2007). As empresas enfrentam uma escolha difícil relativamente à localização de IDE, pois a avaliação e consecutiva decisão do investidor externo envolvem um grau de irreversibilidade elevado (Dunning, 1998), podendo ser

traduzido em ganhos elevados ou custos irreparáveis no caso de insucesso. Por outro lado, a capacidade que um país tem de atrair o IDE determina-se através da criação de um clima apropriado e mesmo apelativo ao investimento, que leva os investidores a optar por um país em particular, levando ao conseqüente aumento do rácio de fluxos de investimento. É por estes motivos, de grande importância estudar e compreender os motivos que estão por detrás da decisão de investir numa empresa localizada num país estrangeiro. Indubitavelmente, o IDE flutua conforme as expectativas de rentabilidade do investimento no país recetor do capital. A literatura apresenta uma vasta lista de determinantes do IDE, fatores que dão sinais aos investidores de maior ou menor lucratividade, podendo eles dizer respeito à firma investidora, à empresa recetora do investimento, ou às características dos países investidores ou recetores desse mesmo investimento. Esta dissertação versa sobre os fatores relacionados com o país recetor do investimento.

As empresas interessadas em investir em mercados externos são geralmente motivadas a investir em nações com condições económicas, institucionais e políticas favoráveis (Bhardwaj et al., 2007; Nonnenberg e Mendonça, 2005). Adicionalmente, as empresas podem ser atraídas a um determinado país devido às suas características culturais (Dunning, 1998). De acordo com Hofstede (2001) a cultura é a base das práticas de negócio, e pode explicar parcialmente a disparidade nos fluxos de entrada de IDE entre as nações. É neste contexto que se insere a nossa questão de investigação: de que forma pode a cultura nacional agir como fator de captação de investimento? Quais as características culturais mais apelativas aos olhos de um investidor estrangeiro? Quais as que, por sua vez, tendem a afastar os investidores?

Até à data, a literatura tem usado em boa parte a distância cultural para explicar a performance das empresas investidoras (Shenkar, 2008; Colakoglu e Caligiuri, 2008), entendendo-a como uma potencial causa para o seu declínio ou longevidade (Hennart e Zeng, 2008). Contudo, e como Shenkar (2001) já afirmara, este tipo de estudos parece-nos insuficiente, pois as várias dimensões culturais são tratadas como uma só, não se chegando a qualquer tipo de conclusão acerca do impacto que cada uma delas em específico tem no IDE. Assim, argumentamos não só que a cultura nacional tem um papel importante na atração de IDE, como também que diferentes características culturais podem ter impactos diferentes na decisão de investimento das Empresas multinacionais (EMN's). Nesta linha de pensamentos, têm surgido recentemente alguns estudos que procuram relacionar certas

características culturais com os influxos de IDE (Head e Sorensen, 2005; Bhardwaj et al., 2007; Keillor et al., 2009; Froese e Lee, 2010; Rihab e Lotfi, 2011). Contudo, para além deste tipo de pesquisa estar ainda em fase embrionária, estes estudos optam por analisar o efeito de apenas algumas dimensões culturais, pelo que o efeito de outras dimensões culturais como a orientação para o desempenho, ou a orientação humana por exemplo, permanecem ainda um mistério. Ainda se deve destacar que a maioria da literatura sobre este tema se baseia na abordagem de Hofstede (1980). Porém, esses estudos têm sido alvos de críticas recorrentes (Smith, 2006) por levarem a resultados inconclusivos e conflitantes (Lu 2006), sugerindo que a sua perspetiva utiliza um conceito muito restrito de cultura, composto por quatro dimensões e que pressupõe que os valores são aspetos perfeitamente espelhados e refletidos nas práticas e comportamentos das pessoas (Maseland e van Hoorn, 2009). Por forma a colmatar essas lacunas, optamos pelo modelo revolucionário iniciado e lançado pelo investigador Robert J. House no início dos anos 90, a quem se juntou posteriormente uma equipa de cerca de 170 investigadores de diferentes nacionalidades, denominado por Projeto GLOBE (2004). O trabalho do Projeto resultou na identificação de nove dimensões culturais, analisadas não só em termos de valores, mas também em termos de práticas, que serão o foco do nosso estudo. Considerando o exposto, este estudo difere de pesquisas anteriores por estar entre os primeiros a tentar estabelecer uma relação entre cada uma das dimensões culturais e a captação de Investimento. Adicionalmente procuramos analisar o efeito que essas práticas culturais têm na decisão de investimento por parte das EMN's, pois entendemos que, por um lado, os valores não se refletem obrigatoriamente e de uma forma linear nas práticas de uma sociedade e, por outro, é importante para um investidor estrangeiro saber como agem os indivíduos de uma sociedade. A perceção de “como as coisas são” pode ajudar na tomada de decisão.

A dissertação está estruturada em 5 capítulos, incluindo esta introdução. O segundo capítulo divide-se em duas partes, e apresenta a revisão de literatura relacionada com o IDE numa primeira parte, debruçando-se sobre a cultura na segunda, onde são também formuladas as hipóteses a testar. O terceiro capítulo descreve a metodologia do estudo, apresentando as variáveis a serem utilizadas, o modo como elas são operacionalizadas e o método de análise. No quarto capítulo apresentamos e discutimos os resultados obtidos. Por fim, apresentamos as conclusões finais, referindo as limitações do estudo e fornecendo pistas para investigação futura.

2. TEORIA E EVIDÊNCIA EMPÍRICA

Este capítulo dedica-se à revisão da literatura relacionada com o tema, e está dividido em duas seções: a primeira é relativa ao IDE e a segunda à Cultura.

2.1 Definições e proposições teóricas

Nesta primeira parte, começamos por definir o IDE, seguindo-se uma exposição das diversas abordagens teóricas que procuram explicar este fenómeno. Por último, apresentamos os estudos empíricos mais citados relativamente aos determinantes clássicos do IDE, demonstrando uma evidente lacuna no que respeita à análise da cultura.

2.1.1. Definição de IDE

De acordo com o FMI – Fundo Monetário Internacional (2008), o IDE define-se pelo investimento efetuado por uma entidade económica num país que não o da sua origem, visando a criação de laços duradouros e estáveis entre as economias. Numa perspetiva ampla, refere-se à transferência de capacidade produtiva e controlo de ativos, na medida em que as novas filiais são construídas (*greenfield investment*), resultando em novas filiais, ou sendo incorporadas por meio de fusões ou aquisições. Assim, o investimento direto estrangeiro incorpora os movimentos de capital, seja este humano, corpóreo ou financeiro, ou até mesmo qualquer combinação dos anteriores, que vise o controlo da gestão e das receitas de qualquer empresa multinacional¹.

¹ É importante distinguir IDE de Investimento de Portfólio. Este último é meramente financeiro, não implicando, a princípio, o controlo do ativo, o que necessariamente ocorre no IDE.

O investimento é considerado direto quando o investidor detém uma participação de capital de, pelo menos, 10%, podendo influenciar na gestão da empresa recetora (OCDE-Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, 2008). Assim, uma das principais características do IDE é o facto de o investidor possuir total ou parcial controlo da empresa que recebeu o investimento. A incerteza quanto ao prazo para o retorno do investimento e rentabilidade do valor investido caracterizam o IDE como um investimento de risco, pelo que a decisão de investir tem obviamente de ser muito bem ponderada.

2.1.2. Abordagens teóricas do IDE

A reestruturação da economia mundial após a segunda guerra mundial e o surgimento das empresas multinacionais como agentes ativos das mudanças tecnológicas e dos processos de integração dos mercados contribuíram para o desenvolvimento de novas linhas de investigação relativas aos determinantes do IDE. Os investigadores concluíram que não existe uma teoria do IDE única, mas sim uma variedade de pressupostos teóricos, abordagens, e modelos que visam explicar o fenómeno (Blonigen, 2006; Faeth, 2009).

Aquando uma análise à produção literária em torno dos determinantes do IDE, um aspeto que ressalta é o facto de a maioria desses estudos enfatizar sobretudo fatores económicos, sendo a vertente cultural praticamente inexistente. Para além disso, até 1960 o que existia era uma teoria de comércio internacional e uma teoria ainda subdesenvolvida de movimentos de capitais (Dunning, 1988).

Um dos primeiros a tratar deste tema foi Ohlin (1933). De acordo com o autor, o IDE era motivado sobretudo pela possibilidade de elevadas taxas de lucro nos mercados em crescimento, juntamente com a possibilidade de financiar esses investimentos a taxas relativamente baixas no país recetor. Outros determinantes seriam a necessidade de ultrapassar as barreiras comerciais e assegurar recursos de matérias-primas. O Modelo Heckscher-Ohlin² argumentava que, caso certas condições existissem, os países

² Este modelo foi formulado pelo economista Sueco Bertil Ohlin em 1933, reformulando o teorema apresentado em 1919 pelo seu mestre Eli Heckscher, tendo ficado por isso conhecido por modelo Heckscher-Ohlin. Mais tarde, Samuelson (1948) deu também a sua contribuição a esta abordagem, pelo que esta perspetiva é também frequentemente enunciada como Modelo Heckscher-Ohlin-Samuelson (HOS).

especializar-se-iam na produção de bens que requeressem um grande *input* de recursos que possuíssem, exportando esses mesmos bens em troca de outros cujos recursos escasseassem. As condições seriam que os países tivessem 2 *inputs* homogêneos, ambos imóveis: trabalho e capital; os *inputs* seriam transformados em *outputs* através do processo produtivo mais eficiente; todas as empresas teriam preços equitativos, agindo sob a premissa de competição atômica; não existiriam barreiras comerciais nem custos de transação; e os gostos internacionais seriam semelhantes em todo o mundo. Assumia-se que a tecnologia seria um bem livre e móvel entre fronteiras. Esta teoria tem sido criticada pela sua irrealdade e impraticabilidade (Hymer, 1976; Kindelberger, 1969), pois a ideia de mercados competitivos perfeitos não é realista, para além do facto dos gostos internacionais dificilmente serem homogêneos. Também a ausência de barreiras comerciais é uma verdadeira Utopia e, mesmo conseguindo eliminá-las, seria ainda importante ultrapassar as diferenças culturais entre os países. Estas diferenças, na altura menos percecionadas, traduzir-se-iam em estilos comunicativos e negociais diversificados, repercutindo-se até mesmo nos gostos e preferências de cada nação. A negligência da importância da cultura é, claramente, um ponto fraco desta teoria, que assenta numa premissa de “igualdade de gostos”.

Nos finais dos anos 50, os economistas internacionais, movidos pelas profundas mudanças trazidas pelo pós-guerra na forma e nos padrões de comércio e de exportação de capital, mudaram o seu foco em termos de atenção. As primeiras teorias (MacDougall, 1951; Leontief, 1953), baseadas na teoria do capital foram rapidamente postas de parte visto que, por um lado, o IDE envolve a transferência de outros recursos para além do capital (tecnologia, métodos de gestão, competências organizacionais), sendo, por outro, (o capital) o condutor da transferência de outros recursos. Para além disso, no caso do IDE os recursos são transferidos dentro da mesma empresa – mantendo assim o controlo.

Hymer (1976) foi o primeiro a analisar o IDE de um ponto de vista de organização industrial, iniciando assim, uma nova era de estudos na área das EMN's. O autor argumenta que o IDE não se resume apenas à transferência de capital, consiste sim na transferência internacional de direitos de propriedade, de ativos intangíveis e tecnológicos, de técnicas de negócios e de profissionais especializados, por forma a organizar a produção industrial no estrangeiro. Para o autor, o IDE resulta exclusivamente de imperfeições do mercado destes ativos. Se as EMN's são capazes de competir com as empresas locais, que

têm muito melhor conhecimento do mercado doméstico e do ambiente envolvente no país recetor, é porque as EMN's têm algum tipo de vantagem compensatória, podendo ela ser: uma diferenciação de produto, resultando em concorrência imperfeita; o acesso a patentes ou ter propriedade de algum tipo de conhecimento específico (por exemplo, no processo produtivo); economias de escala interna ou externa; intervenção governamental; restrições às importações. Munidas destas vantagens, as EMN's optariam por fornecer o mercado externo através de investimento direto em vez de usar a exportação. Ainda que de uma forma não reconhecida, a vertente cultural manifesta-se já nesta abordagem. Pelo menos algumas das referidas vantagens seriam muito provavelmente específicas do país de origem e, assim, uma função da cultura prevalecente nesse mesmo país³. Desta forma, Hymer (1976) contraria Ohlin (1933), assumindo as imperfeições de mercado, e introduzindo as vantagens de natureza tecnológica, de capital humano, indo muito além da mera transferência de capital.

Em 1966, Vernon introduz uma teoria para explicar os fluxos de IDE baseada no pressuposto da existência de uma vantagem comparativa baseada na dotação de fatores. Esta é a teoria do ciclo de vida do produto, que ressalta a importância de economias de escala, mais do que simplesmente os custos dos fatores. Segundo o autor, cada produto tem um ciclo de vida e que passará por 3 fases: inovação, maturação, e estandardização. De acordo com este modelo, visto que a inovação traz ganhos em termos de mão-de-obra, esta acaba por surgir inicialmente nos países mais intensivos em capital. De uma forma gradual, a produção será redirecionada para países menos intensivos em capital e, por fim, para países em desenvolvimento. Nos países mais ricos, a produção vai sendo reorientada para novos produtos ligados às últimas inovações de produtos e processos produtivos. Vernon pressupunha que as empresas optariam por uma localização onde a comunicação fosse fácil; uma comunicação rápida e direta com o mercado local seria um ponto importante para o lançamento de um novo produto. Assim uma baixa distância cultural seria uma vantagem para o país recetor. Por outro lado, a própria procura seria uma manifestação cultural. A procura de bens mais sofisticados e de maior qualidade pode ser visto como específico de certas culturas, motivando nesses países a inovação, pesquisa e

³ Dunning e Bansal (1997) apontaram a este propósito a vantagem das empresas Japonesas na forma como organizam os seus colaboradores, e as relações que estabelecem com os seus fornecedores, e parceiros de negócio – com base na confiança; e ainda na tendência individualista do povo Italiano, produzindo produtos algo únicos, como na moda, por exemplo.

desenvolvimento. Os próprios gostos e preferências da população são também sensíveis à cultura. Este modelo serviu parcialmente de base a uma série de pesquisas (Buckley e Ghauri, 1991) onde o processo de crescimento da empresa é visto como sendo sequencial, feito em etapas: as empresas iniciariam com a exportação, acabando eventualmente por transferir a sua produção para um mercado alvo através de filiais. Contudo, esta é uma visão simplista do IDE e não explica o facto de, por exemplo, países em desenvolvimento e de transição investirem em economias avançadas (Vasyechko, 2012). Para além disso, o autor não referiu um ponto importante: uma menor distância cultural entre o país investidor e o recetor pode ser uma enorme vantagem para este último, considerando que teria maior facilidade em introduzir novos produtos em simultâneo, ganhando terreno e vantagens relativamente ao investidor estrangeiro.

Kindelberger (1969) e mais tarde Caves (1971) alteram ligeiramente a análise de Hymer, afirmando que é a estrutura – concorrência monopolística – que determina a conduta da empresa de se internacionalizar. De acordo com os autores, num mundo marcado pela concorrência perfeita de bens e fatores de produção, e com ausência de interferência governamental, o IDE não se viabilizaria, uma vez que a empresa local teria grandes vantagens relativamente à proximidade das suas operações com os centros de decisão. Somente num mercado imperfeito, as empresas estrangeiras teriam alguma vantagem compensatória sobre a empresa local. Para Caves o IDE será mais vantajoso que a exportação se a diferenciação do produto se fizer através do conhecimento. De novo, a cultura está patente de uma forma implícita. Países mais orientados para a sofisticação, para o desenvolvimento e a pesquisa, com métodos de trabalho mais organizados estarão mais abertos ao desenvolvimento de produtos e à busca de conhecimento. Empresas americanas podem possuir algum tipo de vantagem ligada à tecnologia (Dunning e Bansal, 1997), abrindo as portas ao conhecimento e por conseguinte diferenciação de produto. Markusen e Venables (1975) desenvolveram um modelo dentro da mesma linha, comparando a importância das EMN's com o comércio exterior. A presença das EMN's aumenta à medida que os países ficam mais parecidos em termos de rendimento (*income*), e em termos de tecnologia e fatores. Dentro destes fatores constaria, decerto, o fator cultural.

Buckley e Casson (1976 e 1985), Buckley (1988), e Hennart (1982), apresentam uma outra abordagem, tendo por base a teoria da internalização dos custos de transação. Estes autores

foram os primeiros a explorar esta hipótese, partindo do princípio que as empresas optam por internalizar a produção através de IDE quando os custos de transação (como custos de informação e de negociação) forem mais elevados que os custos de internalizar, relacionados com comunicação interna e organização. Para além disso, os autores afirmam que pode existir um motivo particularmente forte; a empresa pode ter um processo produtivo especializado que interessa manter dentro da mesma organização. Desta forma, quando os mercados são integrados pelas EMN's os seus custos são minimizados. As EMN's possuem direitos de propriedade relativos a marketing, *design*, patentes, marcas, capacidades de inovação, cuja transferência acarreta um custo elevado por serem ativos intangíveis, tornando-se assim difíceis de vender. O tipo de comunicação e negociação, as vantagens ligadas a patentes e *design* são questões também culturais. O ponto forte desta teoria é o facto de responder ao dilema de licenciamento da produção a um agente externo versus produção própria.

Uma corrente particularmente relevante para a análise do papel da cultura no IDE é a abordagem comportamental, baseada em grande parte no modelo de Uppsala na década de 1970, fruto sobretudo dos trabalhos académicos de Johanson e Wiedersheim-Paul (1975); Johanson e Vahlne (1977, 1990). O Modelo de Uppsala⁴ foi desenvolvido a partir de estudos de casos acerca da internacionalização de empresas suecas, que mostravam que essas empresas desenvolviam as suas operações internacionais em pequenos passos, em vez de fazer grandes investimentos no exterior de uma só vez. Os autores da Escola Nórdica procuraram entender o processo de internacionalização como um processo gradual, sendo o resultado de decisões incrementais. Johanson e Wiedersheim-Paul (1975) propuseram, então, a existência de uma “cadeia de estabelecimento”, constituída por quatro estágios ou fases, segundo a qual o processo de internacionalização apresenta crescente localização de investimento ao longo do seu desenvolvimento, iniciando com a exportação. Este modelo observou o processo de aquisição e desenvolvimento da experiência e do conhecimento sobre o mercado internacional. Um conceito amplamente investigado pelos estudiosos de Uppsala é a distância psíquica, que se refere à perceção de proximidade ou não da cultura, valores, práticas gerenciais e educação, sistemas políticos, nível de

⁴ Devido a contribuições de outros autores escandinavos à perspetiva proposta pelos teóricos de Uppsala, este modelo é também conhecido como Modelo da Escola Nórdica (Weisfelder, 2001; Herais e Hilal, 2004).

desenvolvimento industrial dos países para onde se quer internacionalizar, sendo estes os fatores que facilitam ou dificultam o fluxo de informações entre a firma e o mercado (Johanson e Wiedersheim-Paul, 1975). Vahlne e Wiedersheim-Paul (1973) concluíram que a distância psíquica entre a Suécia e outros países era o resultado da soma dos fatores (nível de desenvolvimento, nível de educação, linguagem de negócios, diferenças culturais, linguagem quotidiana e vínculos entre o país de origem e o mercado estrangeiro) que interferia no fluxo de informações entre eles. Essa característica cria, além da predisposição de escolha, a predisposição de fornecer recursos para que esse processo tenha sucesso. Contudo, este modelo teve fraco suporte empírico (Shenkar 2001), sendo, por outro lado, pouco claro se a distância incremental e o compromisso incremental ocorreriam em simultâneo.

Ainda dentro de uma visão microeconómica, estão os estudos desenvolvidos por John Dunning (1977, 1981, 1988, 1993, 2000) e a sua teoria de internalização da produção industrial. Dunning procura explicar os benefícios para a empresa em explorar as suas vantagens de posse internamente em vez de através de transações via mercado. Para que consigam competir com as empresas domésticas, as EMN's devem possuir algum tipo de vantagem competitiva. O autor desenvolve uma abordagem considerada pelo próprio autor como eclética, que engloba diversas abordagens teóricas, com as suas perspetivas, convertendo-as numa só taxonomia. Este modelo é conhecido como o paradigma eclético OLI (*Ownership, Location, Internalization*), e procura explicar de uma forma integrada as razões, a localização e a forma como se desenvolvem as operações internacionais das EMN's. No contexto de transição, Dunning (1977) foi o primeiro a considerar a estrutura dos recursos, o tamanho do mercado, e políticas governamentais como determinantes de localização do IDE num país estrangeiro, argumentando ainda que os padrões de IDE não são constantes mas que variam de acordo com estes determinantes. O paradigma de Dunning considera ainda a natureza humana como um elemento motivador de tomada de decisão pelas EMN's. A teoria de Dunning é complementar às teorias neoclássicas, nomeadamente assentes na dotação de fatores (Leontieff, 1953; Hymer, 1976) e centraliza a sua atenção nas fontes de vantagem competitiva que permitem a uma empresa competir internacionalmente devido à sua escolha de localização. Desta feita, assenta na hipótese básica que as empresas irão realizar IDE se e quando as 3 condições abaixo descritas estiverem reunidas:

- 1- A empresa possui vantagens específicas de propriedade (*Ownership*) sobre as empresas domésticas num determinado sector, que lhe permite ser competitiva na economia internacional, assim como usufruir de vantagens em termos de oportunidades financeiras, possuir processos produtivos eficientes e tecnologia superior. Estas vantagens de posse podem ser materializadas de diversas formas, por via de melhores tecnologias utilizadas, ativos intangíveis, processo de produção ou distribuição mais eficientes e exclusivos, melhor capacidade de gestão. Ainda que estas vantagens sejam específicas da firma, o facto de surgirem mais em alguns países em detrimento de outros, pode ser um reflexo de vantagens comparativas das próprias nações (Dunning 1997). Quando a cultura de um país oferece às suas empresas uma vantagem sobre as outras, então pode-se afirmar que esse país tem uma vantagem competitiva cultural, pelo que a cultura pode ser *per se* uma vantagem comparativa (Lipsey 1990). A orientação cultural dos países acaba, desta forma, por ser uma vantagem nacional. Países como o Japão e a Coreia, mais orientados para as pessoas, terão uma tendência em investir nos seus recursos humanos, nas redes de fornecedores; ao passo que países mais orientados para as tarefas, como os EUA e a Alemanha, terão um cariz mais individualista, e tendencialmente enfatizarão a pesquisa e o desenvolvimento das suas indústrias (Dunnig 1997).

- 2- Assumindo que a condição anterior existe, tem de ser mais benéfico para a empresa que possui estas vantagens usá-las ela própria através de investimento direto estrangeiro do que as vender ou “alugar” a outras empresas. Desta forma, uma empresa terá vantagens de localização num determinado mercado através de condições benéficas como: regimes especiais de taxas; custos de produção e de transporte mais baixos; tamanho do mercado; acesso a mercados protegidos e com um risco reduzido. A escolha de um local em particular é, por isso, baseada em condições específicas que favorecem as empresas. Esta própria escolha é sensível à cultura nacional (Dunning e Bansal,1997). Por exemplo países com altos níveis de aversão á incerteza poderão preferir uma aquisição a uma *joint-venture*. Por outro lado, a própria forma como a subsidiária é gerida é afeta à cultura nacional, bem como as alianças estabelecidas com parceiros de negócios. A empresa pode optar por menor controlo sobre a sua subsidiária (e menores custos de governo) caso se

aperceba que a cultura do país recetor do investimento enfatiza a socialização e aculturação dos colaboradores. Em termos de parcerias, estas estão dependentes não só do interesse (económico) de ambas as partes, mas também da capacidade de ultrapassar, adaptar e integrar as diferenças culturais de cada um dos intervenientes. Países com maiores níveis de confiança terão, como é óbvio, maior probabilidade de sucesso (Dunning 1997).

- 3- Assumindo as condições anteriores, tem de ser do interesse global da empresa usar estas vantagens em conjunto com pelo menos um *input* (incluindo recursos naturais) fora do seu país; de outra forma, os mercados seriam servidos internamente pela exportação e os mercados domésticos por produção interna. Estas vantagens são denominadas de vantagens de localização (*Location*). Esse *input* pode ser, por exemplo, o trabalho. A produtividade de países como Singapura, Fiji e Etiópia é determinada, indubitavelmente, pelas suas atitudes perante o trabalho e a autoridade. Outro *input* potencialmente importante é os níveis de corrupção do país de destino, que reflete os costumes e atitudes culturais (os valores), e que influencia os procedimentos de negociação, as sanções contratuais, a confiança – o que pode ter efeitos críticos nos custos de transação. As diferenças nestes *inputs* pode levar o investidor a optar por um determinado país em detrimento de outro para a internalização.

O paradigma eclético sugere que todas as formas de IDE podem ser explicadas com base nessas condições (Dunning, 1988). A grande contribuição do modelo OLI de Dunning é o facto de combinar, como nenhum outro, diversas teorias complementares, identificando um conjunto de variáveis (relacionadas com Posse, Localização e Internalização) que moldam as atividades das empresas multinacionais, e os diversos fatores que explicam as atividades das multinacionais e os seus investimentos no estrangeiro. A essência da sua abordagem é a aplicabilidade destas variáveis às 3 principais formas de internacionalização – Exportação, IDE e licenciamento (Ietto-Gillies, 2005). É, por isso, uma das teorias mais reconhecidas na área dos negócios internacionais (Filipaio, 2008), servindo de teoria base às pesquisas contemporâneas e à investigação sobre as operações das EMN's. O paradigma não faz, *a priori*, nenhuma previsão acerca de que países poderão mais facilmente investir no estrangeiro, mas argumenta que pelo menos algumas das vantagens descritas não estão

igualmente repartidas pelas indústrias e pelos países (Dunning, 1988). Para além disso, aceita que tais vantagens interajam umas com as outras e que a sua significância e configuração possam alterar-se ao longo do tempo (Kogut, 1983).

Mais recentemente, tem vindo a ser desenvolvida a teoria das redes de negócios, baseada nas relações estabelecidas entre empresas, incluindo alianças estratégicas, *joint ventures*, parcerias a longo prazo entre clientes e fornecedores, incluindo também a reputação e a imagem de marca como parte da rede (Ebers e Jarillo, 1998; Gowa e Mansfield, 2004; Jarillo, 1988). Castells (2000) considerou a teoria das redes de negócios como um novo paradigma, afirmando que é um fundamento essencial no qual as novas organizações são baseadas. É expectável que estas redes de negócio e parcerias surjam entre países culturalmente mais parecidos, facilitando a comunicação e os trâmites de tais parcerias, aumentando, por outro lado, a confiança entre os parceiros.

Krugman (1991, 1998) fundou a teoria da nova geografia económica. O autor argumenta que se o comércio for moldado por economias de escala, então a economia dessas regiões com maior produção será mais rentável e irá, por isso, atrair ainda mais produção e investimento direto estrangeiro. Em vez de a produção se expandir pelo mundo de forma equitativa, existirá uma tendência para a produção se concentrar nuns poucos países, regiões ou cidades, que se tornarão densamente povoadas mas que também terão rendimentos mais elevados. Esta tendência pode ser influenciada pela cultura, em que países com um perfil mais ativo, com maior iniciativa, mais propensos à educação, instrução e conhecimento, e gostos mais sofisticados sejam tendencialmente mais atraentes para empresas que procurem investir em inovação e desenvolvimento.

Por fim, é importante referir a importância de variáveis políticas no IDE, de um ponto de vista institucional. A teoria institucional sugere que as empresas operam num ambiente complexo, de incerteza e, por vezes, conflituoso, pelo que as decisões da empresa dependerão das forças institucionais que exercem influência sobre ela, nomeadamente das regulamentações e dos incentivos (Francis et al., 2009). Assim, as estratégias adotadas pelas empresas e o seu desempenho nos mercados internacionais são determinados, em grande parte, pelas instituições, que determinam as “regras do jogo” (Peng, 2009), pelo que o investimento estrangeiro pode ser visto como uma espécie de ‘concurso’ entre diversos governos para atrair IDE (Faeth, 2009). As políticas governamentais que incluem, entre outras, redução de impostos, atribuição de subsídios, facilidade na repatriação de capitais

(Faeth, 2009) podem, desta forma, influenciar a escolha entre exportação, IDE e licenciamento. Este tema foi objeto de estudo por diversos autores, como Bond e Samuelson (1986), Black e Hoyt (1989) e Hubert e Pain (2002), que concluíram que os incentivos financeiros e fiscais, as tarifas e as reduzidas taxas de impostos sobre as empresas têm um efeito positivo na atração de IDE (Faeth, 2009). A importância da cultura aqui é inegável. O sistema político de um país, como veremos mais adiante, é a reflexão dos valores embutidos nessa sociedade.

As diversas teorias sobre IDE enunciam vários determinantes que potencialmente explicam os fluxos de Investimento Direto Estrangeiro, envolvendo as dimensões micro (e.g. aspetos organizacionais) e macro (e.g. alocação de recursos) (Dunning e Lundan, 2008). Os fatores de atração de IDE associados a uma localização particular, como é o caso da Cultura Nacional, objeto do nosso estudo, fazem parte da dimensão macro dos determinantes do IDE. É evidente a pouca atenção que estas teorias têm prestado à questão cultural.

2.1.3 Determinantes clássicos de localização de IDE – estudos empíricos anteriores

De acordo com a UNCTAD – *United Nations Conference on Trade and Development* (2001), os fatores de localização são os mais importantes determinantes do IDE, sugerindo que, apesar dos determinantes tradicionais ainda poderem ser relevantes, a sua importância está a diminuir nesta era de globalização, em especial em economias mais dinâmicas e mais *high-tech*. Por outro lado, a localização do IDE tem vindo a ser baseada na capacidade que os países recetores têm de oferecer competências, infraestruturas, fornecedores e instituições (UNCTAD, 2001). É por isso que, apesar da importância do IDE na economia mundial, este demonstra grandes variações entre nações (Bandelj, 2002), como ilustrado no gráfico do anexo 1. Mas o que pode explicar tal heterogeneidade na distribuição de IDE?

Vários têm sido os estudos empíricos realizados para aferir os determinantes chave que expliquem o investimento de empresas multinacionais numa dada localização. As pesquisas partem do pressuposto lógico que os investidores estrangeiros selecionam os locais de investimento por forma a maximizar o seu lucro. Assim, assume-se que certas

características desses países serão favoráveis à maximização do lucro, agindo como fator de captação de investimento. Existe uma vasta diversidade de fatores determinantes testados na literatura referente ao IDE, pelo que não nos seria possível referi-los todos. Por este motivo, reportaremos os estudos mais citados, fazendo referência aos determinantes geralmente aceites como fatores primordiais na decisão de investimento – os denominados determinantes clássicos ou tradicionais (Kahai, 2004). De notar que o foco da Literatura tem sido sobretudo em determinantes económicos, referindo também fatores institucionais e de capital humano, entre outros, sendo que a cultura, eventualmente pela complexidade do tema e dificuldade de mensuração, apenas mais recentemente tem recebido a atenção dos investigadores, razão pela qual não a incluímos nos determinantes ditos tradicionais, tratando-a numa secção específica.

Root e Ahmed (1979) estão entre os mais citados, e investigaram o efeito de variáveis económicas, sociais e políticas no IDE em 58 países em desenvolvimento. Os autores concluíram que as variáveis económicas (PIB per capita, crescimento do PIB, integração económica, importância do transporte, comércio e comunicação), a variável social (grau de urbanização) e uma variável política (número de mudanças constitucionais de governo entre 1956 e 1967) têm efeitos significativos no IDE. Já as variáveis de capital humano não se mostraram significativas. Mais tarde, Schneider e Frey (1985) estimaram os determinantes do fluxo líquido de IDE de 80 países em desenvolvimento utilizando regressões múltiplas para os anos de 1976, 1979 e 1980, com o objetivo de analisar a importância de variáveis políticas e económicas no IDE. Os resultados obtidos revelaram que tanto as variáveis económicas quanto as políticas foram significativas. Quanto maior o PIB *per capita* e menor o défice da balança de pagamentos, mais IDE será atraído. Por outro lado, a instabilidade política (número de greves políticas e rebeliões) também reduz significativamente os influxos de IDE. Loree e Guisinger (1995) analisaram os determinantes do IDE dos EUA em 1977 e 1982 em 48 países (tanto em países desenvolvidos como em países em desenvolvimento) por meio de regressões OLS (*ordinary least square*), testando os efeitos de variáveis políticas e não-políticas. Os autores concluíram que ambos os conjuntos de variáveis são importantes. As variáveis relacionadas com as políticas nos países recetores são significativas em países desenvolvidos, apenas enquanto a infraestrutura é um determinante importante. Assim, a infraestrutura revela-se como o determinante mais significativo. As variáveis não-políticas,

como sejam a distância cultural, o PIB *per capita* e as infraestruturas foram também significativas. De uma forma muito particular, as variáveis políticas podem ser consideradas as mais importantes, porque os governos podem alterar rapidamente as suas políticas e estratégias, ao passo que os fatores não políticos, como o tamanho do mercado e a infraestrutura levam anos a sofrer alterações. Garibaldi et al. (2001) estudaram os fatores influentes tanto no fluxo de investimento direto estrangeiro quanto do investimento de portfólio em 26 economias em transição com base num painel dinâmico para o período compreendido entre 1990 e 1999. O objetivo era verificar a magnitude e a composição de cada tipo de capital, examinando um grande número de potenciais variáveis determinantes de ambos os tipos de capital. Os autores classificaram as seguintes variáveis como determinantes gerais de qualquer tipo de fluxo de capital: fatores macroeconômicos, reformas estruturais, quadro legal e institucional, condições iniciais e percepção de risco de mercado. Por outro lado, os determinantes específicos do investimento direto foram um indicador de competitividade, a liberalização comercial, as restrições ao investimento direto e alguns indicadores de privatização. Os autores concluíram que, relativamente à entrada de IDE, este pode ser explicado através de um conjunto de fundamentos económicos. Variáveis como tamanho de mercado, défice fiscal, regime cambial, liberalização comercial, reformas estruturais, restrições ao investimento direto, indicador de privatização, dotação de recursos naturais, percepção de risco e burocracia apresentaram o sinal esperado e foram significativas. Kumar (2001) analisou 66 países num período de 1982-1994 com o intuito de avaliar a importância das infraestruturas na atração de IDE de empresas produtoras orientadas para a exportação. O argumento base é que os investimentos feitos pelos governos, no sentido de criarem infraestruturas eficientes, tornam os países mais atrativos a investimentos por parte das EMN's. O autor afirma que as EMN's podem estar particularmente interessadas em países com uma boa rede de infraestruturas para alocar os seus investimentos destinados a fornecer o mercado global, regional, ou doméstico, concluindo que a qualidade das infraestruturas desempenha um papel fundamental na captação de IDE. Tanto as infraestruturas "pesadas", como as estradas, a energia e telecomunicações, quanto as infraestruturas "soft", tais como a burocracia eficiente e personalização da administração revelaram-se significativas. O estudo de Globerman e Shapiro (2002) está entre os mais relevantes acerca dos determinantes do IDE. Os autores analisaram o poder da infraestrutura governamental no IDE (tanto na entrada como saída de IDE) nos anos de 1995-1997 através de regressões. A

infraestrutura governamental refere-se ao ambiente político, institucional e governamental de um país. Estão incluídos atributos legislativos, e o sistema legal, que facilitem as transações, assegurando a segurança dos direitos de propriedade, bem como a transparência dos processos legais e governamentais. Os investigadores concluíram que estas infraestruturas públicas são um fator importante nos fluxos de entrada e saída de IDE, mostrando que não só atraem capital, como também criam as condições necessárias para que as multinacionais domésticas possam emergir e investir no exterior. Adicionalmente, descobriram que países com baixos níveis de regulamentação, ou seja, com maior abertura económica, estarão mais bem posicionados para receber IDE do que economias mais fechadas. Países com altos níveis de corrupção são completamente evitados em termos de IDE. Analisaram também o capital humano (saúde e escolaridade) e a sustentabilidade ambiental, obtendo resultados pouco conclusivos. Ainda quanto à importância que as ações dos governos têm na atração de investimento, já os trabalhos de Basi (1963) e Aharoni (1966) demonstravam que os executivos relatam que a instabilidade política é a variável mais importante na sua decisão de localização de investimento, para além do potencial de mercado. Nunnenkamp e Spatz (2002) exploraram os fatores determinantes tanto do fluxo, quanto do *stock* de IDE de 28 países em desenvolvimento, utilizando dados em painel e coeficientes de correlação de Spearman para o período de 1987-2000. O principal objetivo era verificar se a globalização induzira a uma mudança nos determinantes do IDE, ou seja, se os fatores tradicionais perderam a relevância na determinação dos investimentos externos. Os autores encontraram correlações de Spearman significativas entre fluxos de IDE e PIB *per capita*, fatores de risco, fatores complementares de produção, anos de escolaridade, fatores de custo e restrições ao Comércio Externo. Por outro lado, a população, o crescimento do PIB, as restrições à entrada de firmas, as restrições após a entrada e a regulamentação relacionada com tecnologia não foram significativas. Usando os fatores tradicionais como variáveis de controlo – população e PIB *per capita* – e fazendo a regressão para os demais fatores encontram-se apenas os fatores de custo como variável significativa e ainda assim apenas no período 1997-2000. Assim, os resultados obtidos por Nunnenkamp e Spatz revelaram que a importância das variáveis não tradicionais tem crescido de forma apenas modesta, mesmo com o advento da globalização, enquanto que os fatores tradicionais continuam a ser os principais determinantes do IDE. Campos e Kinoshita (2003) estudaram os fatores determinantes do *stock* de IDE em 25 economias em transição (Centro e Leste Europeu, e países

constituintes da antiga União Soviética) através de dados em painel para o período entre 1990 e 1998. O propósito era avaliar a importância das instituições e das economias de aglomeração versus as dotações de fatores e as condições iniciais em explicar a escolha de localização dos investidores externos. Segundo os autores, os determinantes locais do IDE podem ser classificados em cinco grupos de variáveis: as variáveis clássicas relacionadas com as vantagens específicas dos países (o tamanho do mercado, o custo do trabalho, a qualificação dos recursos humanos, a distância em relação aos mercados da Europa Ocidental e a infraestrutura); fatores relacionados com política macroeconómica (a taxa de inflação, um índice de restrição ao IDE e um índice de liberalização externa); duas variáveis que representassem a importância das instituições (a qualidade da burocracia e o cumprimento das leis); a economia de aglomeração (*stock* de IDE desfasado); por fim, as variáveis que representassem as condições iniciais (a dotação de recursos naturais e a abertura comercial). Os resultados obtidos mostraram que os principais determinantes foram as instituições, as economias de aglomeração, o baixo custo da mão-de-obra e os recursos naturais abundantes. Para além disso, os investidores externos têm preferência por países que são mais abertos para o comércio, com poucas restrições ao IDE e com progressos na liberalização externa. Assim, também os resultados obtidos por Campos e Kinoshita (2003) corroboram a importância dos fatores tradicionais como principais determinantes do IDE. Nonnenberg e Mendonça (2005) estimaram, com base em dados de painel para 33 países em desenvolvimento, os principais determinantes do IDE de 1975 a 2000, com o propósito de testar a efetividade de alguns fatores macroeconómicos na atração de IDE. Os autores encontram efeitos significativos e positivos do tamanho da economia (medido pelo PIB), a média de crescimento nos anos anteriores, a qualificação da mão-de-obra (medida pelo nível de escolaridade), a receptividade em relação ao capital externo (medida pelo grau de abertura da economia). Também o risco do país, e o desempenho do mercado de capitais apresentaram os sinais esperados, sendo significativos. Já o consumo *per capita* de energia e o PIB da OCDE não foram significativos. Donges (2005) identifica os seguintes fatores como sendo os principais determinantes tradicionais do IDE: tamanho do mercado, fatores relacionados ao comércio como a abertura da economia, o capital humano, a estabilidade política, infraestruturas e as variáveis políticas. O autor concluiu que a importância desses mesmos determinantes está a mudar devido à globalização. Cleeve (2008) estudou 16 países da África Subsariana de 1990 a 2000, por meio de regressões múltiplas, testando determinantes económicos, humanos,

governamentais e de infraestrutura. Os resultados mostraram que os fatores convencionais como custos laborais e competências (*skills*), infraestruturas e crescimento do mercado são determinantes importantes. Para além disso, também as políticas implementadas pelos governos se revelaram um fator importante. Mhlanga et al. (2010) estudaram os fluxos de IDE nos estados membro da SADC (*Southern African Development Community*). Os autores dividiram os investimentos considerando a fonte dos mesmos, o sector afetado, o tipo e dimensão do investimento. Os resultados obtidos são consistentes com estudos anteriores, mostrando um impacto positivo do tamanho do mercado nos fluxos de IDE em qualquer uma das especificações. As outras variáveis revelaram-se instáveis dependendo de cada caso específico e dos dados usados.

Não existe, pois, um consenso relativamente aos determinantes de localização de IDE. Em parte, deve-se ao facto de existirem diferentes tipos de IDE⁵ que são afetados por diferentes fatores. Por outro lado, a diversidade de métodos empíricos pode também levar a diferentes resultados. Porém, verificamos que o PIB é um determinante robusto, recorrentemente utilizado em estudos relacionados com o IDE, mostrando-se sempre significativo. Outros determinantes macroeconómicos (como tamanho e crescimento do mercado, a abertura da economia), fatores institucionais (a qualidade do governo do país recetor, as políticas de apoio aos investimentos externos, a corrupção) de infraestruturas (boas infraestruturas físicas como redes de transporte e de comunicação) e de capital humano (mão-de-obra qualificada), têm demonstrado alguma significância empírica, não obtendo, contudo, resultados tão consistentes e conclusivos.

⁵ Com base no Paradigma Eclético, Dunning (1998) define 4 tipos de IDE, tendo em conta a motivação do investidor: do tipo “*resource seeking*”, com o intuito de procurar ou adquirir recursos não disponíveis no país de origem; “*market seeking*”, cujo objetivo é o acesso a um novo mercado, por forma a aumentar a carteira de clientes; “*efficiency seeking*”, preferência por regiões com menores custos de transação, melhorando a eficiência da empresa, tornando-a mais competitiva; “*strategic asset seeking*”, que envolve a procura de ativos específicos como progressos de I&D e conhecimento, desenvolvendo as competências da empresa e aumentando as suas vantagens competitivas. A título de exemplo, Nonnenberg e Mendonça (2005) notam que existem diferenças substanciais entre os fluxos que envolvem apenas países desenvolvidos- tanto enquanto países de origem como de acolhimento- e fluxos que envolvem países em desenvolvimento, sendo que o primeiro é tendencialmente do tipo “*strategic asset seeking*” e o segundo caracteriza-se por “*market seeking*” (Dunning 2002).

2.2 A Cultura e o IDE

Para que esta pesquisa tenha algum significado tem de haver um entendimento claro do que é a Cultura e de como pode ser operacionalizada. Assim, pretendemos, numa primeira fase, definir o conceito de cultura a ser utilizado no estudo, seguindo-se uma exposição crítica dos diversos modelos teóricos mais relevantes, caracterizando posteriormente o Projeto GLOBE em maior pormenor, salientando os seus pontos fortes. Por fim, descrevemos as dimensões culturais que o compõem, formulando as hipóteses a testar.

2.2.1 O Conceito de Cultura

No atual contexto de um novo alinhamento das superpotências, com diferentes vetores ideológicos, políticos, e sociais, agregados ao aumento exponencial de todo o tipo de transações internacionais, investigadores em todo o mundo tendem a prestar mais atenção ao papel da cultura na determinação de padrões de localização de atividades de negócio. Com efeito, as diferenças entre culturas têm demonstrado afetar o método como as empresas expandem as suas operações internacionais, existindo, por isso, a necessidade de aprofundar a relação entre fatores culturais e IDE (Kahai, 2004).

Quando falamos de cultura, rapidamente percebemos que existem muitos entendimentos e definições diferentes derivados das diversas hipóteses metodológicas que existem. A cultura é difícil de entender em conceitos, e mais ainda de definir em termos precisos. Segundo a definição pioneira do antropólogo Tylor (1871: 1), a cultura seria o “complexo que inclui conhecimento, crenças, arte, valores morais, leis, costumes e outras aptidões e hábitos adquiridos pelo homem como membro da sociedade”, antevendo já a abrangência deste conceito e a amplitude do mesmo. Um século mais tarde, Hall (1978) vai um pouco mais além, afirmando que a cultura é o meio de comunicação do ser humano. O autor identifica três características da cultura: ela não é inata, e sim aprendida; as suas facetas distintas estão interrelacionadas; ela é compartilhada e determina os limites dos diversos grupos. Fleury e Fischer (1989) propõem que a cultura é concebida como um conjunto de valores e pressupostos básicos expressos em elementos simbólicos, que, na sua capacidade de ordenar, atribuir significados, construir a identidade organizacional, tanto age como

elemento de comunicação e consenso, como oculta e instrumentaliza as relações de domínio. Hofstede (1991, 2001), por sua vez, expande a definição de Fleury e Fischer (1989), metamorfizando a cultura num sistema computacional, como um padrão coletivo da mente, que distingue os membros de um grupo em relação a outros grupos. O autor introduz ainda uma noção de nivelamento de cultura pois, existem vários tipos ou categorias de culturas, correspondentes a diferentes níveis de cultura, nomeadamente: um nível nacional, em concordância com o país de cada indivíduo ou conjunto de indivíduos; um nível regional, étnico, religioso ou linguístico, uma vez que muitos países são compostos por regiões culturalmente diferentes a estes mesmos níveis; e um nível organizacional, onde importará ver o processo de socialização que uma organização procura transmitir aos seus empregados. Schein (1992: 12) retoma o conceito-chave de padronização da cultura, definindo-a como “um padrão de noções básicas partilhadas que um grupo aprendeu à medida que resolvia os seus problemas de adaptação externa e de integração interna”. Na mesma linha de Hofstede e Schein, Trompenaars (1993) considera que a cultura se apresenta a vários níveis, sendo o nível mais alto o que corresponde à cultura de uma sociedade nacional ou regional. O autor afirma que a cultura é a forma pela qual as pessoas resolvem problemas, acrescentando ainda que é um sistema partilhado de significados e que dita a que é que prestamos atenção, como atuamos e o que valorizamos (Trompenaars, 1993). House et al. (2004) referem que o termo cultura é usado por cientistas sociais referindo-se a um conjunto de parâmetros coletivos que diferenciam cada coletivo de uma forma significativa. Javidan e House (2001) apresentam um conceito bidimensional da cultura. Para os autores, a cultura é um conjunto de crenças e valores acerca do que é desejável e do que é indesejável numa comunidade, bem como um conjunto de práticas formais e informais que sustentam esses mesmos valores. A cultura integra os motivos, valores, crenças, identidades e interpretações ou significados partilhados que resultam de experiências comuns dos membros de um grupo, e que é transmitida de geração par geração (House et al., 2004). As crenças são a perceção de como as coisas são nos seus países, traduzindo-se nas práticas de uma determinada cultura. Os valores são as aspirações das pessoas acerca da forma como as coisas deveriam ser. Também para Srour (2005), a cultura é um conjunto de padrões que permite a adaptação dos agentes sociais à natureza e à sociedade á qual pertencem, facultando o controlo sobre o meio ambiente. Desta forma, a cultura condiciona o comportamento e atua como um filtro.

Tendo por base a evolução do termo cultura e o propósito do presente estudo⁶, entendemos a cultura como o conjunto de valores e práticas dos estilos de pensamento distribuídos num padrão distinto entre os indivíduos de um grupo, resultantes de experiências comuns a esses mesmos indivíduos. Estes valores não são inatos, mas sim aprendidos ao longo da nossa vida por meio de um processo de socialização, e formam padrões de comportamento identificáveis num conjunto de pessoas. A conceção destes valores enfatiza a idealização do que é bom e desejável, os chamados ideais culturais. Todo o complexo conjunto de significados, comportamentos, crenças, símbolos, normas prevalentes entre as pessoas de um grupo são manifestações dessa cultura subjacente. As práticas refletem o comportamento efetivo das pessoas, que nem sempre é correspondente aos seus mais altos valores. A própria forma como as instituições sociais são organizadas, as suas políticas e práticas do dia-a-dia transmitem explícita ou implicitamente as expectativas subjacentes às suas características culturais. Valores culturais que persistem refletem ideais, promovendo a coerência entre os vários aspetos da cultura. Seguindo a mesma linha de pensamento de Hofstede, Trompenaars, House e Javidan, adotamos a premissa que a cultura é estratificada, apresentando-se em diversos níveis: a Cultura Nacional (medida pela cultura social), a Cultura Regional e a Cultura Organizacional. Visto que pretendemos analisar o impacto da cultura de um país nos influxos de IDE, iremos focar o nosso estudo na **Cultura Nacional**. A Cultura Nacional funciona como uma *proxy* para a cultura de uma sociedade, e compreende valores, crenças, normas, práticas e padrões de comportamento de um grupo nacional. As forças dominantes que moldam as culturas nacionais incluem, entre outros, fatores ecológicos, história, língua, guerras, e religiões⁷. Assim, a cultura é um constructo social e age diretamente em diversos fatores de um país, como nas ações de governos, no sistema de ensino, no desenvolvimento económico, na comunicação.

Os valores culturais nacionais encontram expressão nas normas, práticas e instituições de uma nação, ajudando a formar as contingências às quais as pessoas têm de adotar a sua vida diária. Estes ajudam a determinar os comportamentos dos indivíduos, atitudes e

⁶ Sendo um conceito tão vasto, a cultura tem sido definida de acordo com o âmbito e o propósito do estudo em causa. A título de exemplo, Myrdal (1970) desenvolveu o conceito de cultura necessário para o estudo do desenvolvimento económico e Hofstede (1980), definiu a cultura necessária para o seu impacto nas atitudes laborais.

⁷ Por exemplo, uma razão importante pela qual o Japão é um país com alto nível de coletivismo tem sido o ambiente difícil e desprovido de apoios para a sobrevivência da sua população (Javidan e House, 2001).

preferências em termos de valores que tendem a ser vistos como mais ou menos legítimos num contexto social, a ser respetivamente encorajados ou desencorajados. É importante ressaltar que nenhum indivíduo pensa, age ou sente exatamente de acordo com o que o modelo constituinte da sua cultura indica que deveria. Existem ainda diferenças geracionais, de género, ocupacionais e outras dentro de uma mesma cultura (Heidrich, 2003). No entanto, a pesquisa em ciências sociais sugere que todas as sociedades enfrentam os mesmos problemas básicos do ser humano (Kluckhohn e Strodtbeck 1961; Schwartz, 1992, 1994), e que a sua resposta a esses desafios permite identificar um padrão de comportamento que tem consequências no funcionamento de grupos sociais e nações. Exemplos desses problemas fundamentais comuns são a relação com a autoridade, a postura perante a incerteza, a valorização individual ou grupal. A resposta das sociedades a estes problemas fundamentais e a análise destes desafios assinalam as dimensões em que as diversas culturas podem ser comparadas – estas são, portanto, as dimensões culturais. O termo dimensão cultural tem sido usado desde os anos 60 na área dos Negócios Internacionais, fornecendo conceitos e terminologias que nos permitem medir e analisar os valores e práticas encontrados na cultura humana, e as suas semelhanças e diferenças (Grove, 2005). A dimensão cultural é, no fundo, um conceito, um constructo representado graficamente como um *continuum*. Na maioria dos casos, apenas as duas extremidades são nomeadas (ex. feminilidade vs. masculinidade de Hofstede 1980).

A fim de compreender as diferenças culturais, vários têm sido os modelos desenvolvidos, como o modelo de Schwartz (1992, 1994), Trompenaars (1993), Hofstede (1980,2001, 2005, 2007) e o Projeto GLOBE (House et al., 2004), os quais passamos a expor na seção que se segue, apresentando a sua relevância para o estudo da Cultura nos Negócios Internacionais. De salientar que o Modelo de Hofstede tem sido o mais amplamente utilizado, pela sua simplicidade (4 dimensões culturais, mais tarde 5), fácil aplicabilidade e por ter estudado um número elevado de países. No entanto, devido a algumas lacunas neste modelo, optámos por abraçar o modelo proposto pelo Projeto GLOBE (House et al., 2004), que é, na verdade, uma extensão aprimorada do molde de Hofstede. As razões desta escolha são apresentadas nas seções que se seguem.

2.2.2 Modelos Teóricos de Dimensões Culturais

Lidar com a cultura nacional implica uma compreensão adequada dos valores que a explicam e que justificam porque é que certos comportamentos são mais apropriados que outros. Os estudos acerca da orientação de valores culturais têm sido muito utilizados como referencial básico para o desenvolvimento de estudos sobre a cultura nacional. Existe uma série de referenciais culturais que caracterizam e descrevem as culturas em diversas dimensões culturais.

Uma das primeiras teorias acerca da cultura nacional e da orientação dos valores nacionais foi desenvolvida por Kluckhohn e Strodtbeck (1961). A sua Teoria de Orientação de Valores sugere que todas as sociedades humanas têm de responder a um número limitado de problemas universais, baseados em valores, e que as soluções são limitadas em número e conhecidas universalmente. No entanto, diferentes culturas têm diferentes preferências entre essas respostas. Os autores definiram, assim, um conjunto de cinco “orientações de valores” como conceção do que é considerado desejável, e que distingue as orientações culturais nas sociedades:

- Natureza do Ser Humano: questiona o carácter inato da natureza humana (bom, mau, misto).
- Relação Homem-Natureza: analisa a relação do homem com a natureza (dominante, harmoniosa, submissa).
- Orientação Temporal: reflete o foco temporal na vida humana (passado, presente, futuro).
- Orientação para a Ação: reflete o valor que se dá à ação (ser, fazer, tornar-se).
- Orientação para as Relações: exprime a relação que as pessoas têm umas com as outras (individualista, grupo, autoritário).

Estas orientações representam princípios universais; as diferenças na cultura são somente um reflexo das diferenças na hierarquia agregada a cada princípio. Estas orientações transmitem aos membros de uma cultura o que é importante, fornecendo um guia para a sua vida. O que é interessante nesta teoria é o facto de as atitudes culturais, que evoluem

como soluções para estes problemas fundamentais do ser humano, serem descritas e entendidas como categorias não-ordenáveis. Por exemplo “bom” e “mau” não são obrigatoriamente opostos em todas as situações. Ambos podem ter diferentes escalas, podem ser medidos sob diferentes indicadores e podem coexistir como disposições numa ação do ser humano. No entanto, a natureza qualitativa das predisposições pessoais permite aos indivíduos fazer escolhas que podem parecer incoerentes para um observador externo. Assim, os indivíduos podem ter contradições ao interpretar o seu próprio mundo, o que compromete a validade deste modelo em estudos empíricos de análise comparativa de culturas. Para além disso, a pesquisa foi realizada somente com indivíduos dos Estados Unidos, o que torna difícil ou pelo menos questionável a sua aplicabilidade e generalização a culturas fora dos Estados Unidos.

Hofstede (1980, 2001) foi, sem dúvida, pioneiro na pesquisa em cultura e nos seus efeitos na gestão dos negócios internacionais. Segundo Smith (2006), o trabalho original de Hofstede (1980) serviu como um marco para as investigações subsequentes durante duas décadas. Hofstede fez um estudo sobre diferenças culturais existentes em vários países para verificar a importância da cultura nacional na forma de administrar. O investigador questionou cerca de 15.000 funcionários da empresa americana IBM entre 1967 e 1973 em 50 países, por forma a extrair os seus atributos culturais. Este trabalho foi posteriormente atualizado e expandido em Hofstede (2001), com a adição de mais uma dimensão cultural, e continua a ser muito citado e usado por investigadores na área da gestão. Hofstede constatou a influência da cultura nacional para explicar os valores e atitudes em relação ao trabalho. O grande avanço que este autor trouxe na área da pesquisa cultural foi o desenvolvimento de um conjunto de dimensões culturais passíveis de serem medidas para se obterem valores médios de um grupo particular de pessoas e então conseguir medir os seus atributos culturais. As dimensões culturais que Hofstede (1980, 2001) identificou foram:

- Distância ao Poder: expressa o quanto os membros menos poderosos de uma sociedade aceitam e esperam uma distribuição desigual de poder na comunidade. Esta dimensão está diretamente relacionada com a forma encontrada por diferentes sociedades para lidar com a questão fundamental de gerir as desigualdades entre os indivíduos. Os índices de distância hierárquica informam-nos sobre as relações de dependência num determinado país.

- Aversão à Incerteza: analisa o grau em que os membros de uma cultura se sentem ameaçados por situações inesperadas ou desconhecidas. Incluiu a forma como a sociedade reduz a incerteza pelo uso das invenções sociais face às situações desconhecidas.

- Individualismo vs. Coletivismo: O coletivismo é uma medida do quanto os membros de uma sociedade são responsáveis pelos que estão à sua volta. Nas sociedades coletivistas, o interesse do grupo prevalece sobre o interesse do indivíduo. Nas individualistas, por sua vez, prevalece o interesse do indivíduo sobre o grupo.

- Masculinidade vs. Feminilidade: refere-se ao grau em que a sociedade encoraja e recompensa a distribuição de papéis de acordo com o género.

- Orientação a Longo Prazo vs. Orientação a Curto Prazo⁸: expressa o nível em que os membros de uma cultura orientam as suas ações para alcançar, por um lado, objetivos futuros, valorizando, por exemplo, o planeamento. Em sociedades orientadas a curto prazo, é dada primazia ao presente, à espontaneidade.

Mapeando os valores das dimensões em diversos grupos, pode-se desenvolver e compreender as diferenças culturais entre estes mesmos grupos. Não obstante a sua importância, o trabalho de Hofstede (1980, 2001) tem sido alvo de algumas críticas. Schwartz e Bisky (1990) alegam que Hofstede teve em consideração aspetos insuficientes da cultura e Javidan et al. (2006) assinalam a natureza centralizada especificamente na IBM, onde os inquiridos foram claramente influenciados pela gestão de uma EMN em particular, e numa indústria específica (Jaeger, 1986; Mead, 1993). Para além disso, os questionários da IBM foram, na verdade, concebidos para medir outros aspetos que não as diferenças culturais, tendo sido posteriormente reinterpretados para refletir as dimensões culturais. Outra fraqueza evidente deste modelo é o facto de os dados serem já antigos, tendo sido recolhidos há mais de duas décadas atrás, não podendo assim, capturar certas mudanças no ambiente político (como por exemplo o fim da Guerra Fria e o declínio do Comunismo).

⁸ Esta dimensão não se baseou no questionário da IBM, tendo sido adicionada mais tarde e publicada por Hofstede (1991). Esta dimensão resultou de um estudo realizado em culturas nacionais de 23 países, nos 5 continentes, a partir de valores de pensamento chineses. Os inquiridos foram 50 estudantes do sexo feminino e 50 estudantes do sexo masculino em cada país (Hofstede, 2006).

Schwartz (1992, 1994, 1999) apresenta outra abordagem importante para descrever e classificar culturas nacionais. Para o autor, “os valores culturais formam a base para as normas e regras específicas que indicam às pessoas o que é apropriado em cada situação” (Schwartz, 1999: 25), estabelecendo assim os valores como objetivos gerais que visam à satisfação de necessidades humanas básicas. Ancorado nessa concepção, o autor defende que o que distingue um valor do outro é o tipo de objetivo motivacional que ele expressa, esclarecendo que um valor corresponde a um determinado tipo de valor motivacional quando os comportamentos gerados por aquele contribuem para o cumprimento do objetivo central deste. As prioridades ou escolhas destes valores culturais exprimem a forma como as instituições sociais (como por exemplo a família, escolas, sistema político ou religioso) funcionam, os seus objetivos e suas formas de operacionalização (Schwartz 1999). Os valores, por sua vez, servem para fundamentar a escolha de um comportamento socialmente apropriado e justificar as escolhas comportamentais). O autor propôs então uma estrutura para os valores humanos baseada nas necessidades humanas universais: as necessidades biológicas básicas; as necessidades de coordenação social; os requisitos para o bom funcionamento dos grupos.

A validação empírica da sua teoria deu-se por meio de uma pesquisa realizada em 20 países com amostras de professores e estudantes. Os resultados apontaram para uma estrutura com 10 tipos motivacionais, assim definidos:

- Poder: exprime a busca da preservação de uma posição social dentro de um sistema social; *status* social sobre as pessoas e recursos;

- Auto-Realização: reflete a procura do sucesso pessoal através da demonstração de competência de acordo com as regras sociais;

- Hedonismo: representa a procura do prazer e gratificação para si mesmo;

- Estimulação: expressa a procura de novidade e estimulação na vida;

- Autodeterminação: busca da independência de pensamento e ação, escolha da criatividade e da exploração;

- Universalismo: reflete a compreensão, apreciação e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza;

- Benevolência: expressa a preocupação com o bem-estar de pessoas próximas;
- Tradição : define-se pelo respeito pelos costumes e ideias providos da cultura tradicional. Reflete o compromisso e aceitação para com estas tradições;
- Conformismo: consiste na restrição de ações e impulsos que podem perturbar os outros, ou violar as expectativas e normas sociais;
- Segurança: representa a procura pela segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo.

Segundo a teoria de Schwartz, há relações dinâmicas de compatibilidade e conflito entre estas dimensões, e as pessoas tendem a apresentar alta ou baixa prioridade para certos tipos motivacionais mutuamente compatíveis. Em contrapartida, a priorização simultânea de alguns domínios incompatíveis levaria a conflitos. Desta forma, os 10 tipos motivacionais podem ser agrupados em duas dimensões bipolares: Autotranscendência (universalismo e benevolência) vs. Autopromoção (poder e autorrealização); Abertura à mudança (hedonismo, estimulação e autodeterminação) vs. Conservação (tradição, conformismo e segurança). Apesar das evidências empíricas acumuladas, este modelo tem recebido críticas (Gouveia, 1998). Uma das principais diz respeito ao procedimento estatístico empregado para corroborá-lo, a Análise do Menor Espaço (*Smallest Space Analysis*, SSA), que se baseia no escalonamento multidimensional. Por exemplo, quando um método de Análise Fatorial é empregado para tratar os dados (correlações entre conjunto de valores específicos), tem sido observada uma estrutura mais complexa (Gendreau e Dupont, 1992; Karp, 1996) do que a relatada por Schwartz (1992, 1994). Outra fragilidade é a necessidade de confirmação da universalidade da estrutura. Para que esta teoria possa ser aplicável à análise dos valores humanos universais, os valores dos indivíduos em todas as sociedades deveriam ser organizados nos dez tipos motivacionais previstos pela teoria. De fato, as interpretações das relações entre os valores e as outras variáveis estudadas ficam comprometidas quando a cultura onde o estudo é realizado organiza os seus valores de maneira diferente da proposta na teoria. Mesmo estudada em várias culturas, a universalidade da estrutura e de seus conteúdos não tem sido confirmada (Pereira, Lima & Camino, 2001). Recentemente, Pereira (2000) mostra que os valores de estudantes universitários estão organizados em apenas quatro tipos motivacionais.

Segundo Trompenaars (1993) e Trompenaars e Hampden-Turner (1997), que seguem a mesma linha de pensamento que Kluchorn e Strodbeck (1961), diferentes culturas resolvem problemas comuns de maneiras bastante distintas. É com base nesta premissa, e inspirados no trabalho de Hofstede, que os autores apresentam um modelo de diferenças nas culturas nacionais acerca do efeito da cultura na gestão, ou seja, sobre como as diferentes orientações de valores presentes nas culturas nacionais afetam os negócios internacionais. Para compreender as diferenças na forma como os membros de uma sociedade solucionam os seus problemas, os autores usaram questões desenhadas para retratar diferentes dilemas do dia-a-dia, concluindo que a resposta mais provável para cada cultura a cada dilema pode ser vista como a ilustração dos valores entrincheirados nas diversas culturas. Esses valores foram então usados para generalizar e estimar a resposta mais provável de cada cultura nacional a questões do dia-a-dia e a interações entre indivíduos. Desta forma, desenvolveram um modelo que inclui sete dimensões:

- Universalismo vs. Particularismo: Universalismo é a crença de que o que é certo e bom pode ser definido e aplicado universalmente; em culturas particularistas, pelo contrário, circunstâncias especiais podem determinar o que é certo e errado.

- Individualismo vs. Coletivismo/Comunitarismo: diz respeito à forma como as pessoas planeiam as suas ações, se dando preferência a benefícios individuais ou a benefícios do grupo.

- Neutro vs. Afetivo/Emocional: explora o papel da razão e da emoção nas relações interpessoais.

- Específico vs. Difuso: refere-se ao grau em que os indivíduos estão dispostos a permitir o acesso de outros à sua esfera pessoal. Em culturas específicas as pessoas separam a parte privada das suas vidas da pública, o que não acontece em culturas difusas.

- Status alcançado (realização) vs. Status atribuído (prescrição): espelha a forma como o *status* e o poder são determinados. Numa sociedade de realização o *status* é baseado no que a pessoa faz e alcança, enquanto numa sociedade de status atribuído, este é baseado em quem a pessoa é, valorizando a família a que a pessoa pertence.

- Tempo sequencial vs. Tempo sincrónico: diz respeito à forma como são vistos e a importância que é dada ao passado, presente e futuro, incluindo também a forma como é

vista a passagem do tempo, se de forma linear e sequencial se de forma universal, sincronizada, integrando o passado e o presente com as possibilidades futuras.

- Internamente orientado vs. Externamente orientado: Nalgumas culturas os indivíduos olham para si próprios como a principal influência na sua vida, noutras o exterior, o ambiente envolvente, é algo de demasiado poderoso para que possa ou deva ser modificado de acordo com a vontade do indivíduo.

Estas dimensões podem ser úteis para compreender as diferentes interações entre as pessoas de diferentes culturas nacionais, podendo por isso, ser usadas por gestores para prever como é que pessoas de diferentes culturas agem e se comportam mediante uma determinada situação. Um ponto importante neste modelo teórico é o facto de sugerir que não existe uma fórmula única de reconciliar as diferenças culturais, sugerindo que se veja cada cultura com os seus próprios pontos fortes, sem que se entenda nenhuma cultura superior a outra. Contudo, estas dimensões foram apenas parcialmente validadas e sem grande aceitação académica (Hooghiemstra, 2003), tendo sido consideradas demasiado vagas e ambíguas para serem usadas em estudos empíricos. Esta é, de facto, uma das maiores críticas por parte de Hofstede (1996), que afirma existir uma evidente falta de validade no conteúdo das dimensões culturais de Trompenaars. Para além disso, Hofstede (1996) nota ainda que o autor não iniciou a sua pesquisa fazendo um inventário de todas as ideias dos seus inquiridos; inspirou-se, de uma forma centralizada, nos conceitos e questões baseados na literatura americana, com tendência inevitavelmente etnocêntrica. Não adaptou os seus conceitos com base nos seus resultados, nem acompanhou o desenvolvimento da literatura na área da comparação de culturas desde 1961.

Nas teorias aqui expostas conseguimos facilmente perceber uma evolução na forma como a cultura é encarada, assim como na análise às suas consequências nos Negócios Internacionais. Apesar do modelo pioneiro de Hofstede apresentar uma evidente maturidade relativamente a, por exemplo, Kluckhohn e Strodtbeck, de ter servido de base aos modelos de Schwartz e Trompenaars, e de *framework* a diversos estudos empíricos, as limitações que apresenta revelam uma necessidade de um modelo mais completo, mais atual e descentralizado da cultura americana.

É neste contexto que, com o intuito de refinar a proposta de Hofstede, House et al. (2004) desenvolveram o Projeto GLOBE (*Global Leadership and Organizational Behavior*

Effectiveness), visando caracterizar a cultura de uma forma bimodal, desenvolvendo um conjunto de dimensões culturais de acordo com os valores “como deveria ser”, mas também segundo as práticas “como é” da sociedade. Para esse efeito, a equipa de investigadores juntou uma lista de estudos (Ingelhart e Baker, 2000; Leung e Bond, 1994; Schwartz, 1994; Kluckhohn e Strodtbeck, 1961; Hofstede, 1980) que atribuem pontuações relativamente a crenças e valores. A equipa do projeto herdara um grande número de dimensões de pesquisas feitas anteriormente. Após avaliar todas essas dimensões culturais, juntamente com os resultados dos testes piloto, optaram por usar 9 dimensões, sendo elas: orientação para a performance, orientação para o futuro, igualdade entre géneros, coletivismo institucional, coletivismo entre grupos, distância ao poder, orientação humana e aversão à incerteza. De novo, o facto de se medir a cultura através de dimensões possibilita-nos a análise das diferenças culturais nas diversas sociedades.

Este modelo teórico será aprofundado na próxima secção, uma vez que serve de base teórica ao nosso estudo.

2.2.2 A Cultura e os influxos de IDE: estudos empíricos anteriores

Apesar do reconhecimento da importância da cultura na decisão de localização de investimentos, os estudos empíricos considerando determinantes culturais são *quasi-absent* (Siegel, Licht e Schwartz, 2011; Guiso, Sapienza e Zingales, 2009) da literatura. Após uma análise aos estudos empíricos existentes relativos aos determinantes do IDE e ao papel dado à Cultura, podemos distinguir duas correntes distintas.

A primeira é direcionada ao conceito de Distância Cultural como abrangendo a cultura em si, esquecendo os efeitos que cada dimensão cultural em específico pode ter, relacionando-a com os fluxos de entrada de IDE⁹.

⁹ Existe ainda uma série de estudos sobre o tema que tem usado a distância cultural para explicar tanto o declínio das empresas internacionais (Hennart e Zeng, 2002), como o seu desempenho (Colakoglu e Caligiuri, 2008; Lee, Shenkar e Li, 2008). Visto que nos centramos nos fatores de atração do IDE não iremos abordar estes estudos.

Kogut e Singh (1988) foram responsáveis pela introdução de uma medida de conceito de distância cultural que teve e tem ainda ampla utilização nos estudos sobre decisões de modos de entrada. Para os autores, o conhecimento que a empresa tem do mercado exterior é tão ou mais valioso que as transações de mercado. A aprendizagem das regras e procedimentos de outros países é vital. Neste sentido, a DC vai diminuindo na mesma medida que a organização desenvolve um conhecimento intercultural. Este estudo teve por base os estudos de Hofstede (1980) para criar um índice de DC. Em termos empíricos, temos por exemplo Grosse e Trevino (1996), que usaram um modelo gravitacional para explicar os determinantes do IDE nos EUA para o período de 1980-1992. Os autores confirmaram que empresas originárias de países culturalmente diferentes dos EUA têm menor probabilidade de se envolverem em IDE. A diferença cultural entre dois países, medida pela DC é geralmente vista como um custo de transição adicional, o que faz com que os investidores prefiram investir em países com cultura similares aos seus países nativo (Davidson, 1980; Anderson e Gatignon, 1986; Buckley e Casson, 1998). No entanto, Shenkar (2001) concluiu que o conceito de DC produzira resultados inconsistentes, pois as várias dimensões culturais eram tratadas de forma igual, ignorando assim os efeitos conceptuais específicos de cada dimensão cultural em específico (Shenkar 2001; Hofstede, 1980).

Assim, numa segunda corrente, encontramos estudos empíricos mais recentes que analisam a cultura nacional como um determinante *per se*, testando a relação de dimensões culturais e a entrada de IDE. Head e Sorensen (2005) investigaram se a cultura do país recetor influencia as decisões de investimento por parte de EMN's. Tendo por base as 4 dimensões culturais de Hofstede (1980) analisaram como é que a cultura pode influenciar a entrada de IDE para *Greenfield* e aquisições. Os autores concluíram que baixos níveis de aversão à incerteza, altos níveis de distância ao poder, altos níveis de coletivismo e de masculinidade estão positivamente relacionados com *Greenfield*. Investimentos baseados em aquisições sentem-se mais atraídos por nações com baixa aversão à incerteza, baixa distância ao poder, com maior orientação individualista e masculina. Bhardwaj et al. (2007) estudaram o impacto da aversão à incerteza e dos níveis de confiança nas decisões de localização de IDE por parte de investidores estrangeiros. Utilizando uma amostra de 43 países e recorrendo ao método de regressões múltiplas, usaram as “pontuações” de Hofstede (1980) para testar o comportamento do índice de entrada de IDE do WIR (*World Investment*

Report) relativamente a esses atributos culturais. Os resultados obtidos mostram que EMN's têm preferência por nações com baixos níveis de aversão à incerteza e, inversamente proporcional, altos níveis de confiança. Os autores estabelecem ainda uma relação moderadora entre a aversão à incerteza e os níveis de confiança, sendo que a relação entre os níveis de confiança e IDE se torna mais fraca à medida que a aversão à incerteza aumenta. Foram utilizadas variáveis de controlo para fatores económicos, governamentais e de capital humano. Keillor et al. (2009) examinaram a relação entre a cultura e o risco político e o seu impacto no IDE americano em 53 países. Os autores basearam-se na abordagem de Hofstede, utilizando as suas 4 dimensões culturais para cada um dos 53 países, tentando relacioná-las com o rácio de IDE por PIB. Com base em regressões, apenas conseguiram estabelecer uma relação entre o risco, a aversão à incerteza e a atração de IDE, sendo que países com níveis mais baixos de aversão à incerteza atraem mais IDE. Não foram, contudo, utilizadas variáveis de controlo para controlar a importância de outros fatores, sobretudo económicos (mas eventualmente também institucionais, políticos), identificados como potencialmente importantes na atração de IDE. Froese e Lee (2010) apresentam uma perspetiva de “comunicação” na estimação de IDE, analisando 56 países através do modelo de comunicação de Berlo. O objetivo era compreender o impacto de diversas manifestações culturais, de entre as quais 3 dimensões culturais baseadas no Projeto GLOBE – aversão à incerteza, coletivismo intergrupala, assertividade. Os autores concluíram que menores níveis de aversão à incerteza, menores níveis de coletivismo intergrupala e um menor grau de assertividade estão associados a maiores níveis de entrada de IDE. Controlaram o PIB *per capita*, a estabilidade política e o sistema legal e notaram que a significância de cada uma das variáveis perdeu poder explicativo aquando a regressão com todas as variáveis incluídas. Os autores chegaram á conclusão que o número de variáveis poderia eventualmente ser demasiado elevado, levando a resultados pouco conclusivos. Mais recentemente, Rihab e Lotfi (2011) procuram explicar os fatores que ajudam a compreender a evolução do IDE em países em desenvolvimento. Os autores analisam se variáveis culturais, bem como fatores institucionais e económicos, são ou não fatores significativos para a entrada de IDE. Relativamente às variáveis culturais, investigam o poder explicativo das variáveis “distância ao poder” e “individualismo” através de uma amostra de 71 países considerando um período de 5 anos, de 2001 a 2006 recorrendo a dados em painel. Para medir os níveis de “distância ao poder” e “individualismo” de cada nação, os autores usaram o índice de

Hofstede. Os resultados demonstram que altos níveis de individualismo e de distância ao poder criam um ambiente menos favorável ao IDE, agindo como fatores repulsivos. Os autores concluem que altos níveis de distância ao poder e de individualismo acabam por aumentar os custos de transação fazendo que o país em causa seja menos atrativo ao investimento. Este não foi, no entanto, um estudo focalizado no impacto de variáveis culturais, tendo paralelamente, analisado o impacto de fatores económicos (PIB, inflação e liberdade económica), de capital humano (escolaridade) e de qualidade governativa (*governance*). Todavia, não existe, de que tenhamos conhecimento, nenhum estudo empírico dedicado intensamente à análise do impacto das diversas características culturais na atração de IDE, com o objetivo de compreender quais as características culturais que maior influência exercem na decisão de localização de investimento. Para além disso, a maior parte da literatura sobre o tema baseia-se na abordagem de Hofstede (1980), pelo que apenas as suas 4 dimensões culturais baseadas nos valores têm sido testadas. Porém, alguns autores (Smith, 2006; Lu, 2006) sugerem que a sua abordagem utiliza um conceito muito restrito de cultura, composto por quatro dimensões e pressupõe que os valores são aspetos arraigados e perfeitamente refletidos nas práticas das pessoas. Por outro lado, a convergência cultural, consequência direta da globalização, é um fenómeno que tem profundas consequências nas sociedades, levando a mudanças na cultura ao longo do tempo¹⁰ (Shenkar, 2001). Deste modo, é mais plausível adotar uma perspetiva mais recente que a de Hofstede, cujos dados têm mais de 25 anos.

Assim, o nosso estudo pretende preencher esse hiato da literatura, testando as nove dimensões culturais do Projeto GLOBE (House et al., 2004) por forma a compreender qual o perfil cultural mais interessante para um investidor estrangeiro. Adicionalmente é o primeiro estudo a relacionar as práticas efetivas de um país com a entrada de IDE. De notar que os estudos anteriores sempre se reportaram aos valores – ao que é desejável¹¹.

¹⁰ Não existe na literatura consenso quanto à estabilidade ou instabilidade da cultura. Alguns teóricos argumentam que a cultura social é um fenómeno relativamente estável; Hofstede (2001) afirmou que seria necessário um período entre 50 a 100 anos para ocorrer uma alteração mensurável nas dimensões culturais. Adams (2003) descobriu que, apesar do intenso contacto intercultural, os valores canadianos não foram significativamente afetados pelos EUA. Berry (2003) concluiu que os valores Estónios não sofreram alterações durante o período Soviético, apesar de cerca de 30% da população ser de origem Russa na altura. Por contraste, outros autores admitem uma mudança gradual da cultura. Ferraro (1994: 26) afirmou que “todas as culturas experimentam uma mudança contínua” (tradução livre).

¹¹ A cultura pode ser “medida” em termos de valores ou práticas. A este propósito, ver secção 2.2.3.1.

Contudo, entendemos que é igualmente importante para um investidor compreender a forma como as coisas realmente são, ou seja, as práticas, para a sua decisão de investimento.

2.2.3 O Projeto GLOBE- Moldura teórica

O Projeto GLOBE – *Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness* – é um projeto multifásico e multi-método, concebido e lançado em 1991 pelo investigador Robert J. House. A House juntaram-se mais tarde diversos estudiosos, formando no total uma equipa de 170 cientistas sociais e académicos, que recolheram dados entre 1994-1997 em 62¹² nações diferentes, representando todas as maiores regiões geográficas do mundo e, assim, todos os diversos tipos de sistemas económicos, políticos e institucionais. A equipa do Projeto GLOBE administrou questionários a gestores médios provenientes de 951 empresas de 3 sectores distintos: processamento de alimentos, serviços financeiros e telecomunicações. De notar que nenhuma destas empresas pertencia a uma multinacional, sendo todas elas sedeadas no país em causa.

Tendo como base teórica uma integração das teorias de liderança (Lord e Maher, 1991), teoria dos valores/crenças (Hofstede, 1980), teoria motivacional (McClelland, 1985) e a teoria contingencial (Donaldson, 1993; Hickson, Hinings, Mc Millan e Schwitter, 1974), o Projeto GLOBE procedeu por um lado, a uma reformulação dos indicadores de Hofstede, permitindo assim uma leitura mais diferenciada, e acrescentou, por outro, algumas dimensões culturais, possibilitando superar algumas ambiguidades e imprecisões do modelo de Hofstede. O propósito deste projeto intercultural era, não só, o de expandir o trabalho de Hofstede (1980), mas também testar hipóteses de relações entre variáveis a um nível social, práticas organizacionais, desenvolvendo uma teoria com bases empíricas capaz de descrever, compreender e prever o impacto de variáveis culturais nos processos de liderança¹³ e organizacionais e testar a eficácia desses mesmos processos. Os resultados

¹² O relatório do Projeto GLOBE refere-se a 62 nações. No entanto, apenas foram publicados “scores” para 61 nações, pois a República Checa foi excluída de algumas medidas devido ao enviesamento de respostas.

¹³ Dada a natureza do nosso estudo, não iremos fazer referência às dimensões de liderança.

globais resultantes de cerca de 10 anos de pesquisa foram recentemente reunidos numa publicação conjunta (House et al., 2004).

O GLOBE entende a cultura nacional como os motivos, os valores, as crenças, as identidades e as interpretações ou significados de eventos significativos, que são partilhados pelos membros de uma coletividade, que resultam das suas experiências comuns e que se transmitem ao longo de gerações, sendo operacionalmente definida como o conjunto de crenças e valores partilhadas por um conjunto de pessoas (House et al., 2002). As crenças são a perceção de como as coisas são, traduzindo-se nas práticas de uma nação. Os valores refletem a aspiração de como as coisas deveriam ser, ou seja, as práticas preferenciais de uma sociedade (Javidan e House, 2001). Assim, o GLOBE recorreu a uma estratégia de pesquisa mais aperfeiçoada que Hofstede, medindo cada um dos constructos nucleares tanto ao nível dos valores (como deveria ser – *what should be*) como ao nível das práticas percecionadas (o que é, como é – *as is*) e tanto ao nível social como ao nível organizacional.

A estratégia de coleta de dados teve em consideração a nação, a indústria, o cargo e o nível organizacional. Ao reunirem dados de gestores médios, os autores argumentam que podem generalizar às subculturas, pois um quadro médio tem de liderar e também ser liderado, o que lhe permite ter uma visão mais ampla. Esta estratégia aumenta a validade do estudo, assegurando que as unidades de análise estão bem definidas e são homogêneas. Adicionalmente, as mesmas variáveis foram medidas de várias formas para evitar enviesamento de resultados. A equipa do GLOBE definiu 9 dimensões culturais, refletidas em práticas e valores: a aversão à incerteza, a distância ao poder, o coletivismo social, o coletivismo intergrupar, a igualdade entre géneros, a assertividade, a orientação para o futuro, a orientação para o desempenho, e a orientação humana¹⁴. Estas dimensões são aspetos da cultura de um país que distinguem uma sociedade de outra, e que têm implicações importantes na gestão e nos negócios internacionais. De notar que dos indicadores de Hofstede apenas a “distância ao poder” manteve a definição inicialmente proposta. No que se refere ao “individualismo-coletivismo” de Hofstede, o projeto GLOBE introduziu a distinção entre “coletivismo institucional” e “coletivismo intergrupar”, introduzindo critérios mais específicos para caracterizar a postura dos indivíduos face às

¹⁴ Estas dimensões servirão de variáveis explicativas ao nosso modelo, pelo que serão descritas em pormenor mais adiante na secção 2.2.4.

instituições. No que se refere à dimensão “masculinidade-feminilidade” de Hofstede, o projeto GLOBE introduziu igualmente alterações significativas, substituindo-o pelo constructo “igualdade entre género”, e pelo constructo “assertividade”. Substituiu-se deste modo um constructo dicotómico por dois constructos independentes, combináveis em proporções diversas. Por fim, relativamente “aversão à incerteza” definido como o grau em que uma sociedade, organização, ou grupo confia nas normas, regras e procedimentos sociais para aliviar a imprevisibilidade dos acontecimentos futuros, ainda que o Projeto GLOBE adote e expanda esta definição, o facto é que os dados empíricos vieram sugerir posicionamentos opostos aos de Hofstede para os *clusters* nacionais.

O GLOBE é considerado a mais extensa e ambiciosa tentativa de reunir e analisar informação relevante ao estudo dos aspetos culturais. Leung (2006) define mesmo este trabalho como sendo provavelmente o mais sofisticado projeto nos negócios internacionais. Um ponto forte deste modelo é o facto de ser das primeiras iniciativas no estudo do comportamento organizacional entre as culturas de uma forma que não é dominado pela teoria e pesquisa baseada nos EUA, contrariamente ao modelo proposto por Hofstede. Javidan et al. (2006) assinalam a natureza centralizada especificamente numa organização – a IBM – dos dados de Hofstede, o que põe em causa a generalização dos mesmos. Já o projeto GLOBE inquiriu quase 1000 organizações diferentes em 61 países distintos. É claramente um avanço relativamente ao trabalho pioneiro de Hofstede¹⁵ em termos de generalização que advém da diversidade das fontes. Outra vantagem do projeto GLOBE é o facto de estudar não só os valores, mas também as práticas de uma sociedade, suplantando a classificação limitada de Hofstede, que só tem em conta as crenças éticas entre países (Nyaw e Ng, 1994). De notar que os resultados do GLOBE foram recolhidos entre 1994 e 1997, e publicados em 2004, pelo que este é o estudo intercultural mais atualizado. Contrariamente, os resultados de Hofstede foram reportados há mais de 25 anos atrás e alguns aspetos das culturas sociais podem ter mudado desde então (Fernandez et al., 1997). Por todos estes motivos, entendemos que o Projeto GLOBE constitui certamente o modelo teórico mais completo na identificação de constructos caracterizadores das dimensões culturais a vários níveis de análise. Para além dos dados quantitativos, o projeto inclui igualmente análises qualitativas baseadas em indicadores indiretos, análises de imprensa e grupos focalizados que em seguida foram cruzados com indicadores de

¹⁵ Ver no anexo 2 um quadro comparativo dos modelos de Hofstede (1980) e do Projeto GLOBE (2004).

desenvolvimento tanto económico como humano. Pela validade empírica (Bertsch, 2012), atualidade dos dados reunidos, diversidade de fontes, e pela apresentação de um conjunto de dimensões culturais mais completo medido em valores e práticas, a nossa escolha recaiu sobre este modelo conceptual como base do nosso estudo empírico.

2.2.3.1 A natureza bimodal do Projeto GLOBE: Valores vs. Práticas

Uma diferença importante entre o Projeto GLOBE e as abordagens anteriores é que cada dimensão cultural foi investigada e operacionalmente definida em duas manifestações distintas: as práticas e os valores.

As práticas têm por base as respostas dos inquiridos a perguntas do tipo "O que é?", "O que são". Refletem os comportamentos comuns e as práticas institucionais (como escolas, famílias, sistema legal) de entidades como a família, as escolas, o governo, que os indivíduos observam e reportam. Esta abordagem surge de uma visão psicológica e comportamentalista, que assume que a cultura deve ser estudada como ela é interpretada pelos seus membros (Segall, Lonner e Berry, 1998) e que os valores partilhados são espelhados nas práticas, comportamentos e políticas. Os valores, por outro lado, foram investigados obtendo resposta à pergunta "como deveria ser", dando ênfase ao que seria desejável para estes indivíduos relativamente às práticas que reportaram. Estes valores podem ser referidos como contextualizados, em oposição aos valores mais abstratos como sendo a justiça, a liberdade, a paz. A ênfase nos valores surge de uma tradição antropológica da cultura (Kluckhohn e Strodtbeck, 1961). O entendimento convencional da cultura reflete a perspectiva de Hofstede (2001), que visualizava a relação entre a cultura, as práticas e os valores como o diagrama da cebola, constante no anexo 3, argumentando que os valores culturais guiam as práticas. Para Hofstede, os valores culturais eram uma parte invisível da cultura que se manifesta nas práticas, consistindo nos símbolos, heróis e rituais. Diversos autores¹⁶ têm mostrado como os diferentes valores (traduzindo o que é desejável) se relacionam com os comportamentos das sociedades e as práticas de gestão, e o facto é que a moldura teórica com base nos valores para caracterização das culturas tem sido geralmente aceite, e tida como importante na decifração de culturas (Leung et al., 2002; Smith et al., 2002; Leung et al., 2005). O projeto GLOBE concordou com a

¹⁶ Ver secção anterior.

importância dos valores na caracterização das culturas sociais, incorporando-a na sua pesquisa, mas com uma ressalva. A abordagem de Hofstede assume *a priori* que: *a*) os valores são uma boa forma de medir a cultura, assumindo que conhecer os valores dos membros de uma cultura é o suficiente para compreender essa mesma cultura, e *b*) que as práticas sociais refletem os valores que orientam as culturas. Estes argumentos são deveras importantes na literatura existente, e a grande maioria dos estudos empíricos, baseados maioritariamente nos trabalhos de Hofstede, aceitam estes argumentos sem um correto escrutínio teórico ou empírico (Javidan et al., 2006). Em vez de tomar estes pressupostos como certos, o Projeto GLOBE decidiu não se cingir pelo primeiro pressuposto e testar o segundo. Desta feita, assumem uma visão holística da cultura, consistindo em valores e práticas reais dos membros de uma sociedade. Esta dicotomia é extremamente relevante, sendo de igual importância a definição de qual das vertentes da cultura usar quando pretendemos explicar um fenómeno em particular num estudo empírico. Adicionalmente, visto que as diferenças absolutas entre valores e práticas são mais significativas para as sociedades que para as organizações¹⁷, é importante definir se devemos considerar as práticas ou os valores da cultura nacional para a análise do IDE em específico. Com efeito, a discrepância entre os *scores* dos valores e os *scores* das práticas é considerável, e tem sido alvo de estudo de diversos autores (Peterson, 2004; Maseland e van Hoorn, 2009).

Uma das principais conclusões do Projeto GLOBE para o nosso estudo é que são as práticas da sociedade que tendem a ter mais influência nas práticas operacionais e gerenciais de uma nação (House et al., 2004). Adicionalmente, argumentam que certos aspetos das práticas culturais são responsáveis pela competitividade da nação (Javidan et al., 2006), medindo a saúde económica, em termos de prosperidade e produtividade económica, apoio governamental à atividade económica, apoio social à competitividade económica e o Índice de Competitividade¹⁸. Os investigadores encontraram relações significativas entre as práticas de dimensões culturais e estes fatores económicos, que

¹⁷ Por exemplo, se na operacionalização de Hofstede países como a Grécia e Portugal obtinham um *score* elevado na aversão à incerteza, na operacionalização do projeto GLOBE verifica-se exatamente o contrário. Este é um exemplo típico de como a operacionalização é decisiva para a interpretação dum conceito.

¹⁸ Os resultados obtidos revelaram que a orientação para o desempenho, a orientação para o futuro, a aversão à incerteza têm um impacto positivamente significativo na maioria das medidas de saúde económica, nomeadamente prosperidade económica, apoio governamental e público à competitividade e rankings de competitividade (House et al., 2004)

também são relevantes para a entrada de IDE, como proposto pela literatura. Esta é uma lacuna na literatura existente, que sempre analisou o papel da cultura em termos de valores. Portanto, visto que pretendemos analisar os fatores que influenciam as tomadas de decisão dos investidores estrangeiros, seguimos as pisadas de Brock et al. (2008), e Heals et al. (2004), e iremos analisar as práticas – como as coisas realmente são – dos países recetores de investimento. Tais práticas comuns surgem porque os indivíduos aprendem a adaptar-se às normas culturais (Brodbeck e Frese, 2002). Argumentamos, pois, que a perceção de como as coisas são realmente feitas no país onde se pretende localizar o investimento (inclui práticas legais, burocráticas) tem um impacto importante na decisão dos investidores. Este é um evidente avanço relativamente à literatura existente, que canalizou a sua atenção ao estudo dos valores. Pretendemos, desta forma, complementar a compreensão da influência da cultura, explorando a sua manifestação nas práticas dos países recetores. Por outro lado, conhecendo melhor a realidade cultural do país de acolhimento, as EMN's poderão retirar um maior aproveitamento destas características culturais, criando estratégias mais apropriadas ao perfil cultural.

2.2.4 As Dimensões Culturais do Projeto GLOBE: formulação de hipóteses

Os constructos investigados pelo Projeto GLOBE são, como já referidos, nove atributos culturais, operacionalizados enquanto dimensões culturais.

É importante compreender estas dimensões e a sua relação com os negócios internacionais, para que possamos entender o seu impacto na atração de IDE. Passamos, por isso, a descrever as dimensões culturais, referindo a sua hipotética ligação com o IDE, formulando, desta forma, as hipóteses a testar. Cada dimensão cultural dá origem a uma hipótese a ser testada no capítulo seguinte. É importante reter que as dimensões culturais serão medidas em termos de práticas, pelos motivos anteriormente apresentados.

Esta secção é amplamente baseada no trabalho de House et al. (2004), pelo que só será referido quando explicitamente citado ou quando entendermos ser adequado.

Aversão à Incerteza

Define-se pela forma como situações ambíguas são vistas como ameaçadoras para os indivíduos de uma sociedade¹⁹, os quais preferem as normas sociais estabelecidas, regras, instituições e procedimentos para aliviar a imprevisibilidade dos acontecimentos futuros. Relaciona-se com a forma como os indivíduos respondem ao que é vago e a situações de incertezas, buscando a consistência, estrutura, procedimentos formais e legislativos para lidar com as situações diárias. Este conceito foi usado originalmente por Maech (1963) (2004) como um fenómeno organizacional, e posteriormente por Hofstede (1980), como explicação do comportamento humano na sociedade. Sociedades com alta aversão à incerteza são caracterizadas por: formalidade na relação com os outros; serem ordeiros e manterem registos meticulosos; baseiam-se em políticas e procedimentos formalizados; assumem riscos de uma forma moderada e muito bem calculados; mostram forte resistência á mudança. Por contraste, sociedades com baixa aversão à incerteza caracterizam-se por: interação informal com os outros; serem menos ordeiros e manterem poucos registos; basearem-se em normas e leis para a maioria das situações; são menos cautelosos quando correm riscos; mostram uma resistência apenas moderada à mudança.

Estudos anteriores, com base no constructo aversão à incerteza de Hofstede e na análise de valores, demonstram que sociedades com maiores níveis de incerteza atraem menos investimento estrangeiro (Pan, 2003). As transações com novos parceiros de negócios implicam sempre incertezas e risco, fatores acrescidos quando os parceiros de negócio ou potenciais investidores são de países estrangeiros. Por isso, nações com altos níveis de aversão à incerteza podem evitar negociações comerciais e contatos com estrangeiros, sendo expectável que países com altos níveis de incerteza atraiam menos IDE. Pelo contrário, as pessoas de países que têm uma atitude positiva perante situações desconhecidas, incertas e arriscadas, podem estar mais dispostas a aceitar opções de maior risco, incluindo negociações e investimentos estrangeiros (Bhardwaj et al., 2007; Weber e Milliman, 1997). Contudo, temos de atentar nos pilares que compõem esta dimensão cultural segundo o GLOBE. Contrariamente à dimensão de Hofstede, esta dimensão inclui ainda o desconhecido, o imprevisível e a probabilidade de risco, o que significa que está intimamente ligada à perceção de situações de risco por parte dos indivíduos. Isto significa

¹⁹ Entenda-se, para todas as dimensões culturais: sociedade, organização ou grupo. Visto que o nosso trabalho visa estudar a cultura nacional, iremos referir apenas a sociedade ou país.

que o risco é mais ponderado, existindo uma clara especificação das expectativas sociais e leis para regulamentação de situações incertas. O facto de os indivíduos quererem evitar situações de incerteza leva a que tenham regras mais formais, possuam procedimentos mais claros (Getz e Volkema, 2001), e mantenham registos mais regulares e meticulosos, podendo, na verdade, traduzir-se numa melhor organização da sociedade e das instituições públicas. Uma sociedade com instituições públicas e governamentais mais organizadas, com processos mais claros e transparentes pode ser particularmente atraente para um investidor estrangeiro, visto que toda a burocracia existente responderá a um procedimento instituído. O risco de um aumento nos custos de transação devido a corrupção ou a outras situações imprevistas é, portanto, menor. A burocracia não tem de ser necessariamente negativa. Por outro lado, estas sociedades não têm necessariamente de ser mais fechadas a contactos com o estrangeiro. Terão, certamente, um procedimento mais formal de negociação, baseado em contratos escritos e atas de reuniões. Para além disso, o projeto GLOBE descobriu uma relação positiva entre altos níveis de incerteza e o desenvolvimento tecnológico, bem como uma relação positiva com a implementação de novos produtos e tecnologias através de um controlo rígido e de um procedimento controlado. Porém, a inovação de produtos na sua fase inicial mostrou ser negativamente afetadas com altos níveis de aversão à incerteza. Outros resultados relevantes incluem o facto de nações com altos níveis de incerteza possuírem uma extensa e moderna rede de telecomunicações, indicando uma capacidade crescente de tecnologias de informação. As instalações médicas são eficientes em sociedades com alto grau de aversão à incerteza, mantendo a população saudável e indicando fiabilidade e amplitude nas iniciativas de pesquisa. Por último, importa referir que altos níveis de aversão à incerteza estão positivamente relacionados com a maioria das medidas de saúde económica utilizadas pelo Projeto GLOBE, a saber: prosperidade económica, apoio governamental e público à competitividade e rankings de competitividade, pelo que se espera igualmente uma relação positiva com o IDE. A literatura sugere que a saúde económica de um país é um fator chave na atração de investimento direto estrangeiro.

Tendo em conta estes fatores, desenvolvemos a seguinte hipótese:

H₁: Países com níveis mais elevados de aversão à incerteza atraem mais IDE.

Orientação para o Futuro

Exprime o grau em que uma sociedade acredita que as suas ações atuais irão influenciar o seu futuro, focando o investimento para o futuro, e defendendo que o planeamento é um fator importante. Esta dimensão cultura reflete o nível em que a sociedade encoraja e recompensa estes comportamentos orientados para o futuro, valorizando gratificação a longo prazo. A orientação para o futuro tem origem nas dimensões orientação para o passado, presente ou futuro de Kluckhohn e Strodtbeck (1961), que focam no modo temporal da sociedade.

Sociedades com uma baixa orientação para o futuro e alta orientação para o presente revelam uma maior capacidade de aproveitar o momento presente, livre de preocupações ou de ansiedades, sem vontade de planear uma sequência para atingir os objetivos pretendidos, correndo o risco de não se dar conta dos sinais de aviso que o seu atual comportamento influencia negativamente (Ashkanasy et al., 2004). Têm maior propensão para gastar agora, em vez de poupar, preferindo a gratificação o mais rapidamente possível. As pessoas e organizações tendem a ser inflexíveis e pouco adaptáveis, lutando para alcançar a simplicidade, e preferindo líderes que foquem na repetição e sequências rotineiras. Consequentemente, os indivíduos são pouco motivados para a inovação, e com uma maior tendência para doenças psicológicas e desajustes sociais. O projeto GLOBE encontrou evidências de que estas sociedades têm um menor sucesso económico. Visto que o IDE se caracteriza como um investimento a longo prazo, é provável que os investidores estrangeiros tenham pouco interesse em nações com baixos níveis de orientação para o futuro, e com uma visão mais virado para o presente. Culturas com alto nível de orientação para o futuro valorizam a preparação para situações futuras, mostrando uma grande capacidade e desejo de formular estratégias para atingir as suas aspirações futuras. No entanto, podem não ser capazes de avaliar as realidades situacionais do presente, negligenciando as suas relações e interações pessoais e sociais. Sociedades com alto nível de orientação para o futuro têm uma maior propensão para poupar agora para o futuro, dão maior prioridade ao sucesso a longo prazo, formulando objetivos a longo prazo e procurando desenvolver estratégias por fim a atingir as suas aspirações futuras (Ashkanasy et al., 2004). Contrariamente, uma cultura orientada para o passado poderá avaliar os planos e estratégias em termos de hábitos, tradições ou até mesmo a história, ao passo que uma cultura orientada para o futuro irá avaliar os planos em termos de benefícios futuros

(Heals et al., 2004). Os resultados do projeto GLOBE mostram que as sociedades com maior orientação para o futuro tendem a alcançar a prosperidade económica, possuindo empresas com uma orientação estratégica mais a longo prazo e organizações e gestores flexíveis e adaptáveis. O GLOBE revela ainda uma relação significativamente positiva entre vários fatores económicos e as práticas de sociedades orientadas para o futuro, como sendo a prosperidade económica, saúde social, sucesso nas ciências básicas (está relacionado com a cooperação universidade-empresas e o interesse da juventude pela ciência e tecnologia). Os indivíduos pertencentes a estas sociedades gozam de saúde psicológica e tendem a conseguir integrar-se na sociedade. Uma das características mais prementes do IDE é o facto de se tratar de um investimento a longo prazo, que deverá ser bem ponderado e planeado, pelo que pressupomos que os investidores tenham preferência por sociedades com características de alta orientação para o futuro, onde efetivamente sintam que os seus projetos têm um futuro, o que nos leva à hipótese seguinte:

H₂: Países com altos níveis de orientação para o futuro, atraem mais IDE.

Orientação para o Desempenho

Refere-se ao grau em que uma sociedade encoraja e recompensa os indivíduos pela inovação, melhoria do desempenho e pela excelência. Relata questões de adaptação externa, bem como integração interna, que têm um impacto na forma como uma sociedade define sucesso na forma como a sociedade gera os relacionamentos entre as pessoas. Esta dimensão cultural deriva do trabalho de McClelland (1972), baseado na necessidade de realização, e no Confucionismo, e não tem, na verdade, recebido grande atenção por parte da literatura, pelo que os estudos empíricos são poucos.

Sociedades com baixa orientação para o desempenho caracterizam-se por valorizar relações sociais e familiares, enfatizando a lealdade, a experiência e a antiguidade. O feedback é visto como um julgamento desconfortável, e as motivações monetárias são tidas como impróprias. Salientam a tradição e o ambiente harmonioso, pelo que encaram a remuneração por mérito como potencialmente destrutivo da harmonia. É dado mais valor a quem é que a pessoa é (se vem de boas famílias, por exemplo) do que ao que a pessoa consegue alcançar, pelo que progressões na carreira não são baseadas nos resultados obtidos, mas sim na senioridade, no historial, e em graus de parentesco com pessoas em cargos de poder. É dada preferência à comunicação indireta e subtil, e a assertividade e

competitividade são vistas como socialmente inaceitáveis. Todas estas características apelam a uma certa passividade dos indivíduos, o que poderá ser pouco atraente para um potencial investidor estrangeiro. Para além disso, a fraca competitividade de uma nação pode ser visto como um fator negativo. Um elemento chave da orientação para o desempenho enquanto dimensão cultural é a natureza da relação entre o indivíduo e o mundo externo. Sociedades com uma elevada orientação para o desempenho tendem a valorizar indivíduos e grupos que atingem resultados e objetivos. Como resultado do foco no sucesso, tendem a valorizar as tarefas e resultados acima das relações sociais, dando particular ênfase à instrução e formação como fatores críticos para o sucesso. Os indivíduos estão dispostos a qualquer esforço para atingir os seus objetivos, possuindo uma atitude proactiva, o que resulta em assertividade e competitividade. Um investidor estrangeiro, cujo intuito básico é o de maximizar o seu lucro, espera obter resultados positivos do seu investimento, pelo que poderá ter maior interesse numa nação mais competitiva, em que os indivíduos valorizem o esforço e a obtenção de resultados. A aspiração de ser melhor que os outros e de vencer os rivais é conduzida pela autoconfiança e ambição. A linguagem utilizada é predominantemente direta, clara e explícita, veiculando o feedback, tão valorizado em prol de uma melhoria contínua com vista à excelência. Valorizam o espírito de iniciativa e acreditam que qualquer pessoa pode ser bem-sucedida, se a mesma se esforçar o suficiente, valorizando mais o que as pessoas conseguem do que as pessoas em si. Estas sociedades tendem a ter sistemas políticos mais avançados, regulamentações laborais mais flexíveis e um nível de literacia económica mais elevado. As suas leis competitivas apoiam a competitividade dos negócios e os ambientes laborais acabam por ser menos hostis. Não é, por isso, de espantar, que o projeto GLOBE tenha descoberto que sociedades orientadas para o desempenho são economicamente mais prósperas e têm altos níveis de competitividade, sendo igualmente mais dadas à inovação. Os investigadores do GLOBE confirmaram ainda a relação positiva entre a orientação para o desempenho e o apoio governamental e social para a competitividade. Para além disso, relatam que as respostas dos quadros médios indicam que pessoas em todo o mundo têm forte interesse em sociedades que encorajam e recompensam a inovação, proactividade, e melhoria. Entre os trabalhos relativos a uma orientação para o desempenho nas sociedades, temos o estudo de Hofstede e Bond (1988), encontraram correlações entre os valores do Confucionismo, como o trabalho árduo, instrução, perseverança e paciência, e a prosperidade económica na Ásia. É assim, expectável que sociedades com maiores níveis

de orientação para o desempenho sejam mais atraentes para EMN's. Com base nesta exposição, formulamos a hipótese que se segue:

H₃: Países com maiores níveis de orientação para o desempenho atraem mais IDE.

Coletivismo de Grupo

Traduz a força dos laços dentro de pequenos grupos como a família e amigos próximos. Reflete o grau em que os membros de uma sociedade expressam orgulho, lealdade e interdependência nas suas famílias. Esta dimensão tem origem na dimensão individualismo vs. coletivismo de Hofstede (1980).

Rihab e Lofti (2011) concluíram que sociedades mais individualistas tendem a atrair menos IDE. Em sociedades com baixos níveis de coletivismo intergrupar, as necessidades pessoais e atitudes são importantes determinantes do comportamento. É feita pouca distinção entre as pessoas que pertencem ao grupo e as que não fazem parte dele, enfatizando a racionalidade no comportamento. O passo da vida é mais rápido. Em países em que esta dimensão é mais elevada, os indivíduos são fortemente devotados à sua família ou grupo, e criam expectativas muito altas uns dos outros, podendo quebrar regras e procedimentos legais por forma a responder a essa expectativa. Para além disso, é mais frequente favorecer uma pessoa da família ou um amigo na escolha para um emprego ou até atribuição de uma promoção (Javidan e House, 2001). Nestes países, os deveres e obrigações são importantes determinantes de comportamento, existindo uma forte distinção entre os que pertencem ao grupo e os que não fazem parte dele. Para além disso, a discriminação dentro e fora do grupo é mais evidente em sociedades altamente coletivistas de grupo. Investidores e EMN's estrangeiras podem ser considerados como um membro externo ao grupo, podendo nunca vir a ser integrados no grupo (Froese, 2010). Em tais países, as pessoas podem estar relutantes na comunicação e contacto com investidores estrangeiros, demonstrando desconfiança, e podendo traduzir-se numa difícil comunicação. É, por isso, expectável, que surjam problemas de comunicação e negociação entre sociedades com altos níveis de coletivismo de grupo e potenciais investidores estrangeiros, pelo que os investidores possam preferir negociar com sociedades mais abertas, dispostas e capazes de comunicar e de desenvolver uma relação de negócios de confiança, i.e., sociedades menos coletivistas em grupo. Este pressuposto leva-nos à formulação do seguinte:

H₄: Países com níveis mais altos de coletivismo de grupo atraem menos IDE.

Assertividade

Representa a medida em que os indivíduos nas organizações ou nas sociedades são ou não assertivos, confrontativos, agressivos, rígidos e competitivos nas relações sociais (Den Hartog, 2004; Emrich et al., 2004). O projeto GLOBE foi o primeiro projeto de investigação a estudar a assertividade enquanto característica cultural, pelo que os estudos empíricos acerca deste constructo são praticamente inexistentes (Bertsch, 2012). Esta dimensão cultural tem origem em parte na dimensão de Hofstede “Masculinidade vs. Feminilidade” e inspiração nas teorias de Kluckhohn e Strodtbeck (1961), Trompenaars e Hampden-Turner (1997) e sobretudo Peabody (1985).

O nível de assertividade determina a forma como as pessoas se relacionam umas com as outras e como eles entendem a sociedade e o ambiente envolvente. As pessoas em culturas altamente assertivas tentam controlar o ambiente, focando-se em si próprias e no seu próprio grupo. A competência é altamente valorizada, e os indivíduos tendem a sentir simpatia pelo mais forte e pelo vencedor, incentivando o sucesso e o progresso. Estas sociedades são caracterizadas por um estilo de comunicação direto e sem ambiguidades, sendo até algo confrontativo e agressivo. Sociedades com altos níveis de assertividade tendem a ter uma atitude “consigo fazer”, dando ênfase à concorrência e competição entre pessoas e empresas. Em países menos assertivos, pelo contrário, as pessoas têm uma atitude flexível, valorizam o compromisso, mantendo um ambiente harmonioso com os outros. Preferem cooperar em vez de confrontar, enfatizando a lealdade, integridade e paciência. A linguagem é indireta, evitando o confronto, optando por relações sociais mais calorosas, baseadas na confiança. Superficialmente, todos estes atributos parecem ser interessantes para um empresário que procure uma nova localização para o seu investimento, especialmente no início, pois é expectável que estas sociedades denotem uma maior abertura a relações comerciais com o estrangeiro, mostrando-se mais afáveis, passíveis de serem controlados e mais adaptáveis a situações novas e flexíveis a mudanças. Contudo, o que pretendemos aferir é a influência que esta dimensão cultural poderá exercer num investimento a longo prazo, particularidade intrínseca do IDE. Assim, entendemos ser necessário analisar esta questão com maior profundidade. O objetivo básico de um investidor é maximizar o seu lucro, rentabilizando tanto quanto possível o seu investimento. Por isso, argumentamos que, superadas as dificuldades iniciais resultantes de

um estilo mais confrontativo, é expectável que as EMN's prefiram países com uma maior orientação para a assertividade, visto que nestes a competência é fortemente valorizada, e existe um maior encorajamento ao sucesso e progresso. Estes são, no fundo, os objetivos de qualquer investidor estrangeiro. A capacidade proactiva, a atitude "consigo fazer", e a linguagem clara e explícita podem ser vistos como o meio para atingir esse fim.

Ainda que o GLOBE não tenha descoberto uma relação entre o desenvolvimento económico e níveis de assertividade, as premissas acima parecem-nos argumentos suficientes para formularmos a nossa próxima hipótese:

H₅: Países com altos índices de assertividade atraem mais IDE.

Orientação Humana

Reflete o grau em que os indivíduos nas organizações e nas sociedades encorajam e recompensam os indivíduos justos, altruístas, amistosos, generosos e zelosos para com os outros (House et al., 1999). Esta dimensão cultural manifesta-se na forma como as pessoas se tratam umas às outras e nos programas sociais institucionalizados em cada sociedade. Tem raiz no trabalho de Kluckhohn e Strodtbeck acerca da natureza humana boa vs. má, também de Putnam (1993) na Sociedade cívica e a abordagem da motivação de afiliação de McClelland (1985).

Em países com forte orientação humana as pessoas valorizam as relações humanas, a simpatia e o apoio aos demais, espera-se que as pessoas cuidem do bem-estar das outras, sendo paternalistas, amistosas, sensíveis e tolerantes. Triandis (1995) e Schwartz (1992) confirmaram a existência de valores como altruísmo, bondade, generosidade, tolerância, proteção e benevolência, e são precisamente as práticas destes valores que o Projeto GLOBE pretendeu aferir. Esta entreaajuda pode levar a que os indivíduos fiquem passivos perante as adversidades da vida, ficando sempre à espera que os outros resolvam os seus problemas. Esta passividade pode desencorajar os empresários estrangeiros a investir em nações cujos membros sejam dependentes de políticas sociais. Em sociedade com alta orientação humana, as relações familiares e pessoais induzem à proteção dos indivíduos, o que se traduz numa sociedade livre de problemas patológicos e psicológicos. Contrariamente, nos países com fraco pendor para esta dimensão as pessoas são motivadas pelo poder e pelas posses materiais, preferem os estilos assertivos e competitivos de gestão de conflitos, valorizando o autodesenvolvimento e o sucesso. Espera-se ainda que as

pessoas resolvam os seus próprios problemas e que as crianças sejam independentes, resultando em níveis mais elevados de doenças psicológicas. Sociedades com altos níveis de orientação têm projetos que permitem aos colaboradores ser tolerantes com os erros (Heals et al., 2004). Esta dimensão cultural é única do Projeto GLOBE, motivo pelo qual tem sido pouco explorada, não existindo, que se tenha conhecimento, estudos empíricos que testem o seu impacto no desenvolvimento económico ou no IDE. De acordo com o Projeto GLOBE, verifica-se uma menor orientação humana em sociedades que são economicamente desenvolvidas, modernas e urbanizadas (Kabasakal e Bodur, 2004), o que sugere que países mais prósperos em termos económicos têm um menor nível de orientação humana (Kabasakal e Bodur, 2004). Assim, formulamos a seguinte hipótese:

H6: Países com maiores níveis de orientação humana atraem menos IDE.

Igualdade entre géneros

Reflete o grau em que a sociedade acredita que os seus membros devam desempenhar um determinado papel na sociedade, nas organizações e nas suas casas, com base no seu género biológico. Traduz o nível no qual uma sociedade, organização ou grupo promove a igualdade e minimiza as diferenças nos papéis desempenhados por cada um dos géneros. Assim, a sociedade tem, não só, de decidir que papéis sociais atribuir a cada género, mas também decidir se enfatiza e recompensa ou não de comportamentos que são estereotipados para o género feminino e masculino (Bertsch, 2012). GLOBE substituiu a dimensão “Feminilidade vs. Masculinidade” de Hofstede pela igualdade entre géneros e assertividade, inspirando-se nos estudos de Schwartz (1992, 1994).

Sociedades com nível alto de igualdade entre géneros procuram minimizar as diferenças nos papéis de cada género, enquanto sociedades com níveis baixos de igualdade entre géneros tentam maximizar essas diferenças. No primeiro caso, existe uma tendência para existirem mais mulheres em posições de autoridade, com um *status* mais elevado na sociedade, sendo-lhes atribuído um papel mais relevante na comunidade no que toca a tomada de decisões. As mulheres têm níveis educacionais e de instrução similares aos dos homens, e existe uma maior percentagem de mulheres a participar no trabalho. Sociedades com baixos níveis de igualdade entre géneros possuem menos mulheres em posições de poder; as mulheres têm um nível de instrução mais baixo, comparativamente com o dos homens; é dado um papel pouco relevante ou absolutamente nenhum na tomada de

decisões em assuntos comunitários. Os estudos empíricos anteriores revelam conclusões pouco claras. O Projeto GLOBE concluiu que as práticas de igualdade entre gêneros não estão correlacionadas com nenhum dos 3 indicadores de saúde económica (prosperidade económica, produtividade económica e PIB per capita). As práticas de igualdade entre gêneros estão, porém, positivamente relacionadas com fatores de desenvolvimento humano, como saúde mental e psicológica, conhecimento, e esperança média de vida. Contrariamente ao GLOBE, Emrich et al. (2004) concluíram que os valores da igualdade entre gêneros estavam positivamente correlacionados com os 3 indicadores de saúde económica. Perante estes resultados equívocos, socorremo-nos dos estudos de Eckel e Grossman (1998), que descobriram que as mulheres são mais orientadas para a sociedade (são mais altruístas) e os homens são mais orientados para si próprios, e que as mulheres se comportam de forma mais generosa quando têm de tomar decisões económicas. Um pensamento mais orientado para um bem maior pode ser um fator atraente para um empresário e potencial investidor. Klasen (1999) e Dollar e Gatti (1999) concluem que as diferenças no acesso à educação entre gêneros têm um impacto direto e negativo no crescimento económico. Também Knowles et al. (2002) concluem que as diferenças entre gêneros são uma barreira ao desenvolvimento económico. O desenvolvimento económico é, como já vimos, um fator de grande importância na escolha de localização de investimento. A consciência que a desigualdade entre gêneros tem um efeito negativo nesse crescimento pode ter um efeito decisivo na tomada de decisões das EMN's.

Posto isto, e conscientes da fragilidade deste pressuposto, formulamos a seguinte hipótese:

H7: Países com índice mais elevado de igualdade entre gêneros atraem mais IDE.

Distância ao Poder

Reflete o grau em que uma comunidade aceita e aprova a autoridade, as diferenças de poder e os privilégios ligados ao *status*. Quanto maior a distância ao poder num grupo, maior estratificação existirá entre as pessoas relativamente ao poder, autoridade, prestígio, riqueza e bens materiais. Esta dimensão cultural tem sido estudada principalmente por duas correntes teóricas. A primeira consiste nos psicólogos, que investigaram as necessidades, as motivações e a aprovação de poder; a segunda é composta pelos estudos transculturais, que exploraram a existência de diferenças na distância ao poder entre as diferentes sociedades. Esta dimensão cultural está relacionada com a perceção de desigualdades

sociais. Estas aumentam se as diferenças em recursos como a riqueza, a educação e as características físicas permitem às pessoas exercer influência social que é desproporcional aos benefícios sociais gerados por tal influência. Uma desigual distribuição do poder por si só, não é equivalente a distância ao poder, excepto se o poder for usado para assegurar algum tipo especial de vantagem.

A distância ao poder reflete a relação entre aqueles que têm o poder e os que não o têm. Em países com uma grande distância ao poder, a sociedade encontra-se claramente hierarquizada, espera-se obediência aos superiores e existe uma distinção evidente entre os possuem poder e os que não o têm, sendo visto como um potenciador de ordem social, harmonia relacional e estabilidade entre os papéis de cada indivíduo. A informação é controlada, diferentes grupos têm diferentes envolvimento, e a mobilidade social é limitada, visto que apenas uma pequena parte da população tem acesso a recursos, capacidades, o que contribui para um baixo desenvolvimento humano, uma baixa esperança média de vida, como o GLOBE confirmou. Adicionalmente é expectável que estas limitações à generalidade da população se traduzam em recursos humanos menos qualificados, com menor iniciativa própria e menor capacidade inventiva. Getz e Volkema (2001) notam que em culturas com alta distância ao poder, oficiais em cargos públicos mais elevados tendem a acreditar que é um privilégio para a sua classe obter benefícios pessoais através das suas posições oficiais. Por outro lado, os membros de classes inferiores podem tentar subir na carreira através de meios ilícitos (extorsão por exemplo) inventando formas mais criativas, fora dos trâmites legais, para progredir na carreira, pelo que os níveis de corrupção são mais elevados. Shane (1992) assumiu que a distância ao poder reflete o nível de confiança que caracteriza uma organização, assim em sociedades com uma grande distância ao poder, a confiança é baixa (Knack e Keefer, 1997). Guiso, Sapienza e Zingales (2009) concluem que um baixo nível de confiança entre dois países leva a uma menor troca comercial e de bens. Por contraste, sociedades com baixa distância ao poder preferem relações em que todos os indivíduos participem, com direitos iguais, e o uso de poder legítimo em vez de coercivo. Os superiores e subordinados vêem-se como iguais em termos de poder, os títulos e *status* são bem menos importantes, levando a uma harmonia e cooperação. A informação e o conhecimento são partilhados, e a democracia assegura que todos têm igual acesso aos recursos (por exemplo, escolaridade) e oportunidades, o que se pode traduzir em recursos humanos mais qualificados.

Adicionalmente, sociedades com baixa distância ao poder tendem a ser mais inovadoras e mais inventivas (Shane, 1992). As liberdades civis são fortes e os níveis de corrupção tendem a ser mais baixos. Por fim, os resultados do Projeto GLOBE mostram que países com práticas sociais de baixa distância ao poder têm um maior poder de compra *per capita*, uma maior prosperidade económica, possuem mais políticas públicas e sociais (que apoiem a vida pública e social), maior competitividade nacional, e maior sucesso em ciências básicas. Como já vimos anteriormente, a saúde económica de um país, o capital humano, bem como o poder de compra (mercado com capacidade de absorver bens e serviços) são aspetos particularmente atraentes para os investidores estrangeiros. Siegel, Licht e Schwartz (2011) afirmam que uma grande distância ao poder resulta numa assimetria de informação que se traduz na amplificação dos custos de transação, o que nos leva ao desenvolvimento da seguinte hipótese:

H₈: Países com altos níveis de distância ao poder atraem menos IDE.

Coletivismo Institucional

Traduz o grau em que as práticas sociais institucionais estimulam a distribuição coletiva dos recursos e a ação coletiva. Esta dimensão tem origem, como referido, na dimensão individualismo *vs.* coletivismo de Hofstede (1980). Refere-se ao grau em que os indivíduos são incentivados por “intuição social” a integrarem-se em grupos dentro das organizações e sociedade (Javidan e House, 2001), e a ser-lhes leal, mesmo se isso comprometer os objetivos pessoais.

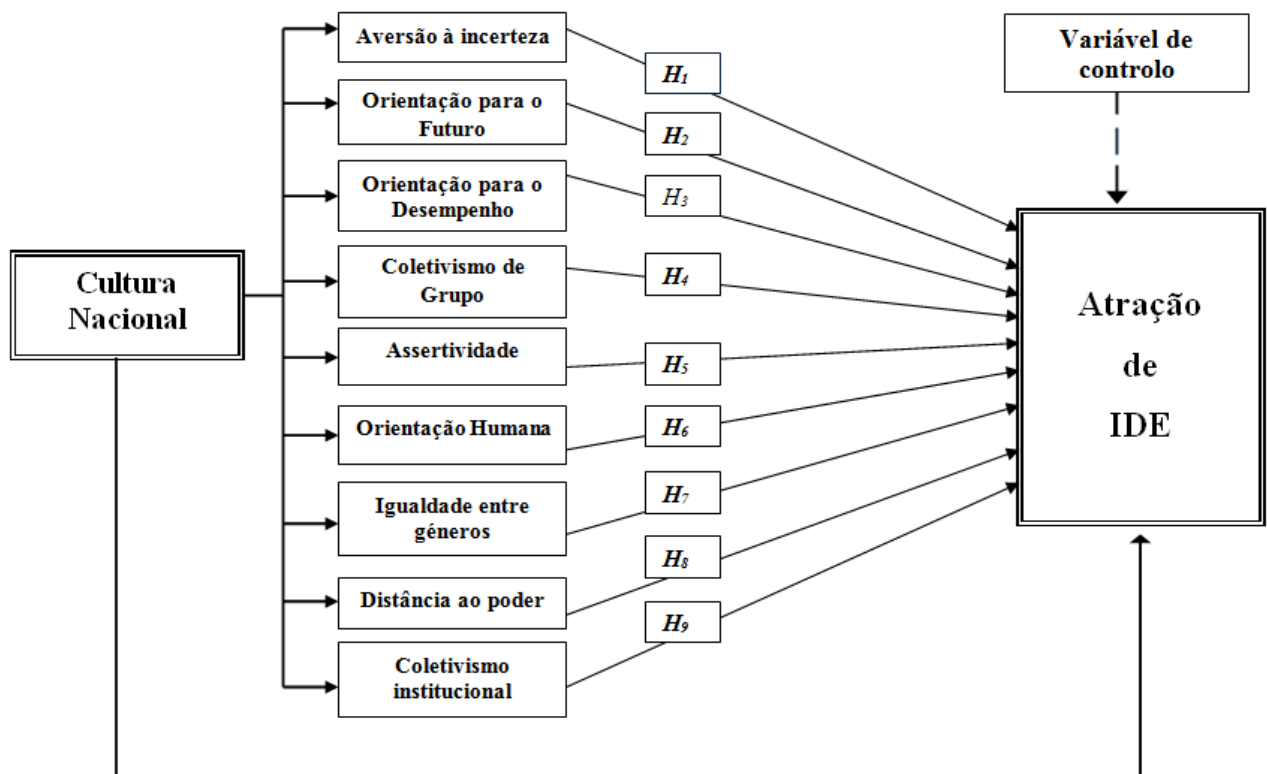
Em sociedades com baixos níveis de coletivismo institucional os membros assumem que são independentes da organização em que se integram, enfatizando a luta pelos objetivos pessoais, mesmo que isso seja feita à custa da lealdade para com o grupo. O sistema económico-social tende a maximizar os interesses pessoais, pelo que as recompensas são movidas por uma contribuição individual no sucesso de uma tarefa. As decisões críticas são tomadas pelos indivíduos. Contrariamente, os membros de culturas com altos níveis de coletivismo institucional estão integrados em grupos bem coesos, com os quais a relação é altamente valorizada. Os indivíduos assumem que são altamente interdependentes com a organização, sendo encorajados a manter a lealdade para com o grupo. Os interesses sociais e do grupo estão acima dos objetivos pessoais e assiste-se a uma maior distinção entre grupos. O sistema económico da sociedade tende a maximizar o interesse dos

coletivos, pelo que decisões críticas são tomadas pelo grupo. Este tipo de comportamento poderá refletir coesão também dentro de uma empresa e dedicação total à mesma, colocando o interesse da empresa acima dos interesses pessoais. Assim, é possível que este tipo de sociedades seja particularmente atraente para um investidor estrangeiro. Para além disso, os resultados obtidos pelo GLOBE mostram que o coletivismo institucional está positivamente relacionado com a prosperidade económica, com o apoio do sector público à prosperidade económica, com indicadores de competitividade (Gelfand et al., 2004), e com as ciências básicas. Os factos acima expostos levam-nos a esperar uma relação positiva entre altos níveis de coletivismo institucional e a entrada de IDE num determinado país, o que nos leva à hipótese que se segue:

H₉: Países com altos níveis de coletivismo institucional atraem mais IDE.

Considerando as hipóteses formuladas, elaborámos o modelo abaixo, que ilustra as relações que se pretendem estudar.

Figura 2- Modelo Conceptual.



Fonte: Elaboração própria.

2.2.5 Pontos de semelhança entre as dimensões culturais: agrupamento

Na secção anterior procurámos analisar as dimensões culturais do Projeto GLOBE, referindo as suas principais características e as suas origens teóricas, com o intuito de estabelecermos relações entre estas dimensões e a atração de IDE. Ao longo desta descrição, demos conta de que existem pontos comuns a algumas dimensões que iremos de seguida referir, pelo que sugerimos que é possível agrupá-las, propondo assim, uma nova forma de operacionalização das dimensões culturais do Projecto GLOBE. A confirmação da correcta associação das dimensões culturais será feita através da análise fatorial no capítulo que se segue, contudo, passamos a descrever as semelhanças identificadas.

Revedo as características da aversão à incerteza, orientação para o futuro e orientação para o desempenho, constatamos que a forma como o individuo encara o incerto é comum a todas elas, senão vejamos: sociedades com altos níveis de orientação para o futuro caracterizam-se por valorizarem a preparação, o planeamento, formulando estratégias para atingir os seus fins. Estas estratégias e planeamentos vão de encontro ao foco nas normas, na consistência e na estrutura, características típicas de sociedades com altos níveis de aversão à incerteza, permitindo reduzir o risco. O pilar de ambas as dimensões culturais é a importância que é dada ou não ao que não é conhecido e a forma como as sociedades se “preparam” para o enfrentar. A preparação para o futuro assemelha-se à ponderação do risco e preparação para estas situações incertas e imprevisíveis. A orientação para o desempenho, por sua vez, baseia-se na valorização de objetivos a longo prazo, no encorajamento à instrução e formação como forma de preparação para o futuro e, concomitantemente para situações incertas e imprevisíveis. Por outro lado, sociedades com maior orientação para o desempenho tendem a atrasar as recompensas, ou seja, os indivíduos produzem para no futuro virem a receber a sua recompensa. As três dimensões culturais partilham pilares comuns, que parecem convergir num conceito mais amplo, como a pro-atividade, ou até mesmo a concretização (de ações, de objetivos). Adicionalmente os resultados do Projeto GLOBE (House et al., 2004) mostram existir uma relação entre as práticas destas três dimensões culturais.

Olhando mais atentamente para a descrição das dimensões coletivismo de grupo, assertividade e orientação humana, verificamos que estas dimensões culturais assentam todas na forma como o individuo se relaciona com os outros. O coletivismo de grupo

expressa a força dos laços familiares e de amizade, que leva a uma grande devoção do indivíduo aos que lhe são mais chegados. Em sociedades com um grau elevado de coletivismo de grupo, o outro é tão importante, que se podem quebrar normas e regras legais para se responde às expetativas criadas. A assertividade, por sua vez, refere-se à medida em que os indivíduos são ou não confrontativos e agressivos na sua relação com o outro. Em sociedades altamente assertivas, é dada pouca importância à opinião e sentimentos do outro, valorizando-se a si próprias. Quanto à orientação humana, é evidente a preocupação com o próximo, refletindo-se em práticas mais altruístas, amistosas e generosas em países com uma forte orientação humana. O Projeto GLOBE encontrou correlações significativas e positivas entre as práticas da orientação humana e do coletivismo de grupo, e correlações significativas e negativas entre estas duas e a assertividade, apontando que a solidariedade anda de mãos dadas com atitudes mais coletivistas e orientadas para o grupo, e com uma postura menos assertiva. As três dimensões culturais são claramente sustentadas pela génese da relação e preocupação com o outro, pelo que podemos afirmar que as sociedades podem ter uma maior ou menor orientação para o próximo.

Por fim, restam as dimensões distância ao poder, coletivismo institucional e igualdade entre géneros, que denotamos tratarem da relação do indivíduo com a sociedade, e da forma como as diferenças sociais tendem ou não a ser salientes. A distância ao poder expressa a forma como as sociedades e os indivíduos aceitam e aprovam as diferenças de poder e os privilégios que daí advêm. Sociedades com maiores índices desta dimensão cultural, tendem a ser mais hierarquizadas, existindo um controlo da informação e um acesso restrito á formação. Podemos mesmo afirmar que existe uma discriminação entre os que têm poder, e por isso possuem certo tipo de privilégios, e os que não o têm, tendo, adicionalmente, poucas hipóteses de ascensão social. O coletivismo institucional reflete o grau em que as práticas sociais institucionais motivam e encorajam a distribuição equitativa dos recursos. Em sociedades com forte orientação de coletivismo institucional, os indivíduos são motivados a integrarem-se em grupos, assumindo-se como interdependentes com a sociedade e organizações. O Projeto GLOBE reportou que a distância ao poder se relaciona de uma forma negativa e significativa com práticas de coletivismo institucional e de igualdade entre géneros. As três dimensões focam a forma como a igualdade é encorajada nas sociedades, regendo-se por valores de equidade social.

3.METODOLOGIA

Esta secção descreve o modelo empírico a testar, apresentando as variáveis a utilizar, as fontes usadas para os dados e a forma de tratamento dos mesmos.

3.1. Amostra

A amostra inicial continha os 58²⁰ países que serviram de base ao Projeto GLOBE. Devido à falta de dados disponíveis para o Taiwan, nomeadamente o PIB e Stock de IDE, e para o Irão, a saber, o PIB para 2010, a nossa amostra final restringe-se a 56 países. A tabela no anexo 4 apresenta os países que compõem a amostra e a percentagem de IDE que cada país representa, sendo que no total, a amostra constitui uma média de 73 % da média do Stock de IDE Mundial no período de 2008 a 2011. Para além disso, inclui países de todos os *clusters* culturais identificados pelo Projeto GLOBE, como podemos ver no anexo 5, considerando assim todas as maiores culturas e sistemas políticos de todo o mundo, o que aumenta a representatividade da amostra no nosso estudo.

É necessário tecer algumas considerações importantes acerca de alguns países que constituem a amostra, designadamente:

- Para o Reino Unido (UK) usámos as pontuações de Inglaterra do Projeto GLOBE. O GLOBE dedicou-se ao estudo das sociedades e não dos países *per se*, motivo pelo qual o

²⁰ O Projeto GLOBE estudou 62 sociedades, dividindo a Suíça, a África do Sul e a Alemanha em duas sociedades distintas. Para além disso, não foram publicados dados da República Checa, dado o enviesamento nas respostas obtidas. Desta forma, os dados publicados cingem-se a 61 sociedades distintas, resumindo-se a um total de 58 países.

Reino Unido não consta na lista de países estudados. Contudo, tendo em conta que a população inglesa constitui mais de 80% (CIA- *The World Factbook*) da população do Reino Unido, entendemos ser uma boa representação da sociedade.

- No caso da África do Sul, Suíça e Alemanha, o GLOBE faz uma distinção entre as principais sociedades que compõem estes países, nomeadamente sociedade de raça branca e a sociedade de raça negra, sociedade alemã e sociedade francesa e Alemanha Oriental (antiga República Democrática Alemã) e Alemanha de Ocidental (antiga República Federal da Alemanha) respetivamente. Por forma a incluirmos estes países na nossa amostra, e para não omitirmos a importância de nenhuma das sociedades estudadas, optámos por fazer uma média à pontuação de cada uma das sociedades e usar esse valor no nosso estudo.

Quanto ao período em análise, Globerman e Shapiro (2002) afirmam que usar dados de apenas um ano pode ser algo enganador, particularmente para países pequenos, onde uma só transação num dado ano pode criar alterações temporárias nos fluxos de IDE, incluindo valores negativos. Ainda que a literatura não defina um período de tempo como “certo” para estas análises (cf. nos diversos estudos referidos na secção 2.1.3), entendemos que um período de 4 anos de 2008 a 2011 será suficiente para colmatar esse problema.

3.2 Variáveis

A variável dependente é o *Stock* de entrada de IDE que um país recebe. As variáveis independentes são as pontuações atribuídas às práticas de cada país pelo Projeto GLOBE em cada uma das dimensões culturais. Para controlarmos a importância dos determinantes de ordem económica têm na atração de IDE, utilizamos o PIB como variável de controlo.

Os dados foram obtidos de fontes reconhecidas e oficiais para aumentar a validade e fiabilidade do nosso estudo. Segue-se a explicação de cada variável e a fonte usada.

3.2.1. Variável Dependente

As preferências das empresas num determinado país e na sua cultura (empresarial e nacional) traduzem-se pelo valor de IDE que um país recebe. Seguindo as pisadas de

Dunning e Zhang (2007) e Nunnenkamp e Spatz(2002), optamos pelo *stock* de entrada de IDE, visto que traduz a intenção a longo prazo dos investidores estrangeiros, e a sua resposta aos fatores atrativos de cada nação, característica basilar do IDE. Consideramos, por isso, que este é um bom indicador da preferência das EMN's por um determinado país.

Assim, a variável dependente do nosso modelo explicativo é o *stock* de entrada de IDE que um país recebe em milhões de dólares americanos, e, visto que não queremos avaliar o seu comportamento ao longo dos anos, usaremos o valor médio para os anos de 2008 a 2011, expresso no seu logaritmo.

Os dados para a variável dependente foram obtidos na UNCTAD (*United Nations Conference on Trade and Development*). Fundada em 1964, a UNCTAD promove a integração favorável ao desenvolvimento dos países em desenvolvimento na economia mundial. Esta instituição evoluiu progressivamente numa instituição baseada no conhecimento cujo trabalho visa ajudar a moldar o atual debate político e o pensamento sobre o desenvolvimento, com um foco particular em assegurar que as políticas nacionais e internacionais se apoiam mutuamente na promoção do desenvolvimento sustentável. Funciona como um fórum para deliberações governamentais, apoiado por especialistas e troca de experiências, visando a construção de um consenso geral. Compromete-se com a investigação, análise de políticas e obtenção de dados (dados estatísticos acerca da economia e finanças dos países) para os representantes governamentais e especialistas na área. Por todos os motivos acima apresentados, é reconhecidamente uma fonte fiável.

3.2.2 Variáveis Independentes

As variáveis independentes são as nove dimensões culturais do Projeto GLOBE: aversão à incerteza, distância ao poder, coletivismo de grupo, coletivismo institucional, orientação para o desempenho, orientação para o futuro, igualdade entre géneros, assertividade e orientação humana.

O Projeto GLOBE descreveu cada uma destas dimensões como um *continuum* entre dois polos, usando uma escala de 1 a 7 pontos. Por exemplo, as pessoas numa sociedade podem ser extremamente assertivas, extremamente não assertivas, ou estarem no meio destes dois polos, sendo que apenas os polos são descritos. Contudo, deparamo-nos com um elevado número de variáveis, o que nos pode trazer problemas de análise estatística, nomeadamente

multicolinearidade e de falta de significância estatística. Para além disso, constatámos na revisão de literatura que existem semelhanças na génese das dimensões culturais. Assim, entendemos ser possível agrupar estas variáveis, com base nas semelhanças encontradas entre elas, permitindo-nos, paralelamente, uma mais fácil análise e tratamento de dados. De notar ainda que, como já referimos, o Projeto GLOBE encontrou diversas relações entre elas, o que corrobora a nossa proposta de agrupamento.

Na revisão de Literatura identificámos características comuns a algumas dimensões culturais, levantando o véu acerca das potenciais relações entre elas. É, contudo, através da análise fatorial, mais precisamente da análise do componente principal, que confirmamos as variáveis agregadas sugeridas anteriormente. A análise fatorial procura explicar a correlação entre variáveis observáveis, simplificando os dados através da redução do número de variáveis necessárias para o descrever (Pestana e Gageiro, 2005). O método de extração dos componentes principais permite transformar um conjunto de variáveis iniciais correlacionadas entre si noutro conjunto com um menor número de variáveis não correlacionadas e designadas por componentes principais. Usámos o programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 20 para o tratamento dos dados.

A tabela abaixo apresenta alguns dados importantes para verificarmos se a análise fatorial é a escolha acertada.

Quadro 1- Resultados da análise fatorial: testes KMO e Bartlett.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,841
Approx. Chi-Square		412,648
Bartlett's Test of Sphericity	df	24
	Sig.	,000

Constatamos que o teste KMO obteve um valor de 0,841, o que indica que a análise fatorial pode ser feita. O nível de significância do teste de esfericidade Bartlett (*Sig.*= 0,000) é inferior a 0,05, concluindo que as variáveis estão fortemente correlacionadas. Adicionalmente analisamos a matriz de correlações apresentada no anexo 6, confirmando que estas variáveis estão fortemente correlacionadas através da presença de coeficientes de

Pearson acima de $|0,5|$, o que nos permite afirmar que a análise fatorial é apropriada. Assim, avançamos para a análise dos fatores obtidos.

Quadro 2- Total variance Explained- Obtenção dos factores

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,606	50,070	50,070	4,606	50,070	50,070	4,206	48,159	48,159
2	2,668	18,532	68,602	2,668	18,532	68,602	2,839	19,432	67,591
3	1,391	14,565	83,167	1,391	14,565	83,167	1,461	15,576	83,167
4	,498	5,090	88,257						
5	,399	4,216	92,473						
6	,298	3,017	95,490						
7	,201	2,105	97,595						
8	,109	1,515	99,110						
9	,623	,890	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Como podemos verificar no quadro acima, obtivemos três fatores, pois são apenas três as componentes com valores próprios (*Eigenvalues*) superiores a 1. As três componentes obtidas explicam mais de 80% da variância dos dados iniciais, ficando acima do limite mínimo dos 60% indicados por Pestana e Gageiro (2005).

Através da matriz rodada apresentada abaixo, e aplicando o método Varimax, obtemos uma estrutura mais simplificada e clara acerca das variáveis que compõem cada fator. Esta permite esclarecer quais os componentes, i.e., dimensões culturais que pertencem a cada uma das novas variáveis criadas. Os coeficientes que definem cada uma das novas variáveis são escolhidos de modo a que as variáveis derivadas – componentes principais – expliquem a variação máxima nos dados originais e que não estejam correlacionadas entre si. De uma forma geral, são considerados significativos os coeficientes iguais ou superiores a 0,5 (Pestana e Gageiro, 2008). Os resultados abaixo apresentados, indicam a percentagem do componente inicial que explica cada um dos fatores agora obtido.

Quadro 3- Matriz rodada

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Aversão à incerteza	,895	,083	-,073
Distância ao poder	-,461	-,241	,657
Coletivismo Grupo	-,324	,685	,061
Coletivismo institucional	,438	,021	-,650
Orientação para o desempenho	,791	,090	,390
Orientação para o futuro	,893	,001	,045
Igualdade entre géneros	-,114	-,017	-,847
Assertividade	,093	-,835	,225
Orientação humana	,085	,802	,280

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Considerando os resultados obtidos, avançamos para o agrupamento das dimensões culturais como se segue, confirmando a associação anteriormente sugerida.

O fator 1 é composto pela aversão à incerteza (com 0,895), pela orientação para o futuro (com 0,893) e pela orientação para o desempenho (com 0,791), como anteriormente sugerido. A este fator daremos o nome de concretização, entendendo que estas três dimensões culturais partilham na sua génese uma maior ou menor orientação para a concretização de objetivos. Visto que os sinais da matriz rodada são positivos para as três variáveis agrupadas, afirmamos uma sociedade altamente orientada para a concretização terá altos níveis de aversão à incerteza, de orientação para o futuro e de orientação para o desempenho.

Dada esta nova realidade, reformulamos as hipóteses anteriormente criadas dando origem á que se segue:

H_i: Países com maiores níveis de concretização atraem mais IDE.

O fator 2 é composto pelo coletivismo de grupo (com 0,685), pela assertividade (com -0,835) e pela orientação humana (0,802), confirmando a associação efetuada na seção anterior. A este fator daremos o nome de orientação para o próximo, uma vez que as três dimensões culturais refletem a forma como as pessoas lidam com o outro. Visto que o coletivismo de grupo e a orientação humana apresentam sinais positivos e a assertividade sinal negativo, concluímos que uma maior orientação para o próximo se caracteriza por altos índices de coletivismo de grupo e orientação humana e baixos níveis de assertividade.

Considerando esta nova variável e a sua gênese, reformulamos as hipóteses da seção precedente, criando a que se segue:

H_{ii}: países com índice mais elevado de orientação para o próximo atraem menos IDE.

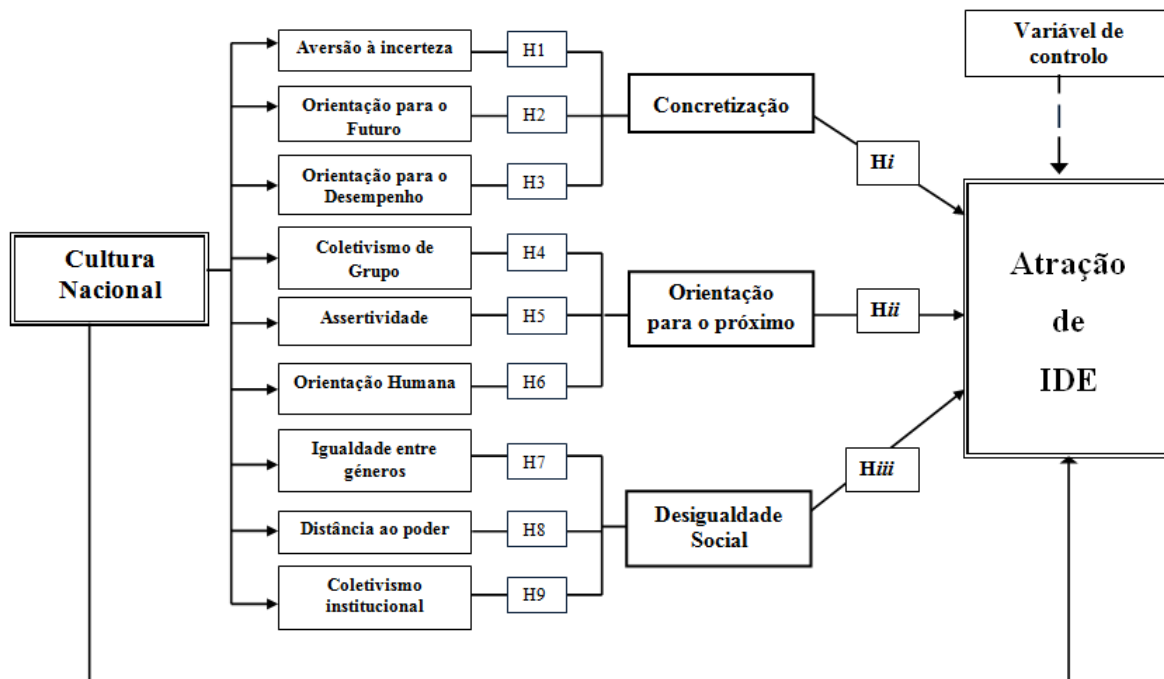
O fator 3 é composto, como reiterado anteriormente, pelas dimensões culturais: distância ao poder (com 0,657), coletivismo institucional (com -0,650) e igualdade entre gêneros (-0,847). Como referido, estes três fatores exprimem valores de igualdade vs. desigualdade social, apresentando, contudo, scores inversos aos anteriormente referidos: a distância ao poder é positiva, a igualdade entre gêneros e coletivismo institucional apresentam valores negativos. Por este motivo, chamaremos a este fator de desigualdade social, que será representada por altos níveis de distância ao poder e baixos níveis de coletivismo institucional igualdade entre gêneros.

Considerando a criação deste fator, procedemos à conjugação das hipóteses anteriormente criadas na que a seguir apresentamos:

H_{ii}: países com maiores níveis de desigualdade social atraem menos IDE.

Com a criação das novas variáveis explicativas a usar, e consecutivamente, das novas hipóteses a testar, é imperativo reajustar o nosso modelo conceptual, conforme apresentamos de seguida.

Figura 3: Modelo conceptual ajustado.



Fonte: Elaboração própria.

3.2.3 Variável de controle

Como pudemos constatar aquando a revisão de literatura acerca dos determinantes do IDE, tem vindo a ser considerada uma grande quantidade de variáveis como possíveis determinantes da entrada de IDE. No entanto, o facto é que poucos são os determinantes que se mantêm consistentes em diversos estudos, sendo que o mais robusto e comprovadamente significativo é sem dúvida, a dimensão e saúde económica do mercado. Entendemos, por isso, ser importante controlar este fator no nosso estudo. Por esse motivo, iremos usar apenas o PIB, expresso em milhões de dólares americanos, como um indicador geral do tamanho e desempenho económico de um país.

Consistente com estudos anteriores (Globerman e Shapiro, 2002), usamos o logaritmo do PIB (PIB_Log), num período desfasado em 1 ano do período em análise, de 2007 a 2010, por forma a captarmos a influência desta variável no período em análise.

Dimensão económica do mercado – PIB

O PIB (produto interno bruto) é um dos determinantes mais consensuais e é utilizado na esmagadora maioria dos estudos relativos a IDE, sendo usado para medir a dimensão do mercado económico e a saúde económica de um país. O tamanho do mercado é um dos determinantes mais robustos e utilizado em todos os estudos de IDE (Root e Ahmed, 1979; Lim, 2001; Garibaldi et al., 2001).

A literatura sugere e comprova que a dimensão e saúde económica de um país são importantes para a entrada de IDE, sendo este fator geralmente medido pelo PIB *per capita* (Aharoni 1966; Maclayton, Smith e Hair, 1980) ou PIB (Nonnenberg e Mendonça, 2004; Rihab e Lofti, 2011; Globerman e Shapiro, 2002; Dunning, 1993), que, segundo Dunning (1988), é o mais apropriado quando se trata de analisar a entrada de IDE. Um país com um PIB mais elevado indica uma maior procura efetiva mais elevada para os bens e serviços fornecidos pelas EMN's. Por outro lado, um mercado maior implica que os custos de distribuição serão menores quando a produção e distribuição estiverem localizados nesse mercado onde, presumivelmente estarão também uma grande quantidade de clientes. Tem por isso vindo a ser comprovada uma relação positivamente significativa da entrada de IDE e do poder de compra dos consumidores locais (PIB).

Os dados para esta variável foram obtidos no *The World Bank*, uma fonte vital de assistência financeira e técnica aos países em desenvolvimento em todo o mundo. Fundado em 1994 e sediado em Washington DC, não se trata de um banco no sentido comum, mas de uma parceria única para reduzir a pobreza e apoiar o desenvolvimento de uma forma sustentável. Adicionalmente é uma boa fonte de informação de dados socioeconómicos para mais de 180 países. Esta instituição faz parte de um grupo de organizações denominada *The World Bank Group*, que compreende um total de 5 organizações, que fazem empréstimos alavancados, geralmente a países mais pobres. Este grupo nasceu formalmente em 1945 da Conferência Monetária e Financeira das Nações Unidas e a sua missão principal é a erradicação da pobreza.

O quadro que se segue sumariza as variáveis do modelo empírico.

Quadro 4- Variáveis do modelo empírico

Tipo de variável	Variável	Descrição	Fonte
Dependente	Stock_IDE_LOG	Logaritmo do valor médio de stock de entrada de IDE, de 2008 a 2011.	UNCTAD
Independente	Concretização	Variável resultante da análise fatorial efetuada às dimensões culturais do Projeto GLOBE, que integra as dimensões: aversão á incerteza, orientação para o futuro, orientação para o desempenho.	Projeto GLOBE, (House et al. 2004)
	Orientação Próximo	Variável originada pela análise fatorial realizada às dimensões culturais do Projeto GLOBE, composta por: coletivismo de grupo, assertividade, orientação humana	
	Desigualdade Social	Variável proveniente da análise fatorial efetuada às dimensões culturais do Projeto GLOBE, constituída por: distância ao poder, coletivismo institucional, igualdade entre géneros.	
De Controlo	PIB_LOG	Logaritmo do valor médio de PIB de 2007 a 2010.	<i>The World Bank</i>

Fonte: Elaboração própria

3.3 Método de análise

Apresentadas que estão as variáveis a usar, bem como o nosso modelo conceptual ajustado, resta referir que os dados serão tratados através do programa SPSS versão 20, por meio de um modelo de regressões lineares múltiplas, à semelhança de autores como Cleeve, 2008; Schneider e Frey, 1985; Mhlanga et al., 2010; Kumar 2001.

A regressão é um modelo estatístico que serve para prever o comportamento de uma variável (Pestana e Gageiro, 2005), neste caso o *stock* de entrada de IDE numa amostra de 56 países, por forma a avaliar a atratividade dos mesmos relativamente às suas características culturais.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Este capítulo trata da apresentação e discussão dos resultados do nosso estudo empírico. Numa primeira fase, testamos e demonstramos a adequabilidade e validade do modelo de regressão linear. Seguimos com a análise e discussão dos resultados da regressão múltipla linear e a confirmação ou não das hipóteses anteriormente formuladas.

4.1 A qualidade do modelo empírico: Significância estatística

A regressão é um modelo estatístico composto por um conjunto de técnicas estatísticas usadas para modelar relações entre variáveis e predizer o valor de uma ou mais variáveis dependentes (ou Y) a partir de um conjunto de variáveis independentes (ou X) (Maroco, 2003). Este modelo permite-nos avaliar os efeitos das variáveis independentes sobre a variável dependente, sendo usado para aferir: (i) a existência da relação entre variáveis dependentes e independentes, isto é, se uma variável independente pode explicar uma variação significativa numa variável dependente; (ii) a força da relação entre variáveis, percebendo a quantidade de variação da variável dependente que é explicada pela variável independente; (iii) a forma desta relação; (iv) uma previsão de valores da variável dependente (Malhotra e Birks, 2007).

Como já foi referido, o modelo empírico do presente estudo pretende analisar o impacto de um conjunto de variáveis culturais – variáveis independentes – no nível de *stock* de entrada

de IDE – variável dependente – por forma a avaliar a atratividade dos países relativamente às suas características culturais.

A aplicação do modelo de regressão linear múltipla pressupõe a verificação de alguns pressupostos, nomeadamente a ausência de autocorrelação nos erros ou resíduos, a não existência de multicolinearidade, a normalidade dos resíduos e a homocedasticidade. O quadro abaixo permite-nos testar alguns desses pressupostos, bem como avaliar a qualidade da associação linear entre as nossas variáveis.

Quadro 5- Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,909 ^a	,826	,812	6,50	1,798

a. Predictors: (Constant), PIB_Log, DESIGUALDADE SOCIAL, ORIENTAÇÃO PROXIMO, CONCRETIZAÇÃO

b. Dependent Variable: Stock_IDE_Log

Iniciando a avaliação global do modelo de regressão linear, analisamos a intensidade da associação linear entre as variáveis através do coeficiente de correlação linear de Pearson. O R de Pearson determina a força das relações lineares entre a variável dependente e as variáveis independentes, variando entre -1 e 1, indicando respetivamente uma associação perfeita negativa ou positiva entre as variáveis (Pestana e Gageiro 2005). Quanto mais próximo o coeficiente de correlação R de Pearson estiver de -1 ou de 1 melhor é a qualidade do modelo e mais forte é a relação entre as variáveis em análise. No nosso estudo obtivemos um coeficiente de correlação de 0,909, pelo que concluímos que existe uma relação fortemente linear entre as variáveis em estudo. Outra medida básica para avaliar a significância do modelo é a análise do coeficiente de determinação, ou R^2 . O R^2 mede quanto da variação de Y é explicado pelo modelo e varia entre 0 e 1, sendo que quanto mais próximo de 1 melhor o modelo. Contudo, o coeficiente de determinação R^2 tende a ser influenciado pela dimensão da amostra e pela dispersão nos dados, pelo que usamos o R^2 ajustado para colmatar este problema sendo, por outro lado, o mais apropriado para modelos com mais de uma variável independente (Pestana e Gageiro, 2005). O R^2 ajustado varia de igual forma entre 0 e 1, sendo que um valor mais próximo de 1 significa

um modelo com maior qualidade. Constatamos que o valor de R^2 ajustado é 0,812, o que significa que 81,2% da variação média no *stock* de entrada de IDE é explicada pelo modelo, o que nos leva a concluir que o modelo oferece uma boa predição da variável Y .

Seguimos para a verificação dos pressupostos acima indicados. Para testar a presença de autocorrelação entre os erros ou resíduos dos modelos de regressão linear recorremos ao teste Durbin-Watson. A autocorrelação analisa se há independência entre as variáveis aleatórias residuais, i.e., se a covariância é nula. Consultando a tabela de Durbin-Watson no anexo 8, constatamos que, para um nível de significância de 0,05 para 4 variáveis independentes ($k=4$) e para $n=56$ (n =amostra), não existe autocorrelação de resíduos no nosso modelo, pois o valor do teste é de 1,798, ficando acima de $Dl=1,452$ e de $Du=1,681$ para uma amostra com 55²¹ observações.

Uma outra forma de avaliarmos a qualidade do modelo em estudo é através do teste F da tabela ANOVA. A tabela ANOVA analisa a existência de diferenças significativas entre a média das várias amostras de uma variável e verifica se a variância explicada pelo modelo é significativamente maior do que o erro do modelo. O teste F valida em termos globais o modelo e não cada um dos parâmetros isoladamente.

Quadro 6- Tabela ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2501,849	4	2501,849	118,122	,000 ^b
Residual	211,801	51	21,18		
Total	2713,65	55			

a. Dependent Variable: Stock_IDE_Log

b. Predictors: (Constant), PIB_Log, DESIGUALDADE SOCIAL, ORIENTAÇÃO PROXIMO, CONCRETIZAÇÃO

Considerando o valor obtido, para um nível de significância de 5%, o teste F apresenta um p-value inferior a 0,05 (Sig.=0,000), pelo que concluímos que o modelo global apresenta significância estatística.

²¹ Analisámos para $n=55$ porque $n=56$ não consta da tabela. Contudo, mesmo analisando para $n=60$ (valor que se segue na tabela), continuaria a não existir correlação, pois 1,709 ficaria acima de $Dl= 1, 503$ e $Du=1,689$.

Prosseguimos com a verificação de homocedasticidade. A homocedasticidade traduz o fato da variável dependente não se concentrar apenas num intervalo limitado de valores da variável independente, o que significa que a variância de cada uma das variáveis aleatórias é finita, sendo sempre a mesma para cada observação, indicando que a dispersão à volta da reta de regressão é constante (Pestana e Gageiro, 2005). O gráfico do anexo 9 mostra que os resíduos mantêm uma amplitude aproximadamente constante relativamente ao eixo horizontal zero, não revelando tendências crescentes ou decrescentes, pelo que não se rejeita a hipótese de homocedasticidade.

Quanto à normalidade dos resíduos, recorreremos à análise ao histograma de resíduos estandarizados no anexo 10, e do gráfico normal Q-Q Plot no anexo 11, que nos permite avaliar a normalidade dos resíduos dos modelos. A análise do histograma indica que não há desvios consideráveis em relação à curva normal. O gráfico, por sua vez, mostra que a distribuição dos pontos se encontra, maioritariamente, em cima da diagonal principal. Dado os resultados obtidos, não se rejeita a hipótese de normalidade dos resíduos.

Por fim, testámos a hipótese de existência de multicolineariedade, o que indicaria que as variáveis independentes estariam fortemente correlacionadas entre si (Maroco, 2003). A multicolinearidade pode ser diagnosticada de diversas formas: através da análise do VIF (Variance Inflation Factor), devendo os valores ser inferiores a 10; da tolerância, cujo valor deve ser superior a 0,10; do condition index, com valores abaixo de 30; pela proporção da variância, que deve ser inferior a 0,90 e pelos Eigenvalues, que não devem estar próximos de zero a 10 (Pestana e Gageiro 2005). Os resultados desta análise constam dos quadros abaixo apresentados.

Quadro 7- Coeficientes de correlação

Model		Coefficients ^a				
		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	CONCRETIZAÇÃO	,484	,413	,189	,867	1,153
	ORIENTAÇÃO PROXIMO	-,395	-,453	-,212	,950	1,053
	DESIGUALDADE SOCIAL	-,129	-,254	-,110	,999	1,001
	PIB_Log	,857	,847	,665	,827	1,209

a. Dependent Variable: Stock_IDE_Log

Quadro 8- Análise à existência de multicolinearidade entre as variáveis independentes e de controlo

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	CONCRETIZAÇ O	ORIENTAÇÃO PROXIMO	DESIGUALDAD E SOCIAL	PIB_Lo g
1	1	1,678	1,000	,120	,110	,050	,000	,180
	2	1,005	1,292	,030	,000	,050	,510	,000
	3	,962	1,320	,150	,000	,740	,080	,000
	4	,898	1,367	,260	,600	,080	,010	,000
	5	,457	1,915	,440	,290	,090	,000	,820

a. Dependent Variable: Stock_IDE_Log

Da análise efetuada ao quadro 6, verificamos que nenhum VIF apresenta valores superiores a 10, sendo o valor máximo 1,209. Relativamente à tolerância, o valor mínimo é 0,867, sendo, como tal, superior a 0,10. No quadro 7, verificamos que a proporção da variância apresenta um valor máximo de 0,74, mantendo-se abaixo do limite máximo de 0,90, recomendado na literatura. Quanto ao *condition index*, encontramos um valor máximo de 1,915, inferior, portanto, a 30, conforme recomendado por Pestana e Gageiro (2005). Por último, nenhum dos *Eigenvalues*, ou valores próprios, se aproxima de zero, sendo a dimensão seis que apresenta um valor mais baixo, ainda assim, de 0,457. Todas estas premissas permitem-nos excluir a hipótese de multicolinearidade.

Uma vez validada a adequabilidade do modelo importa agora analisar a significância estatística das variáveis independentes, com o objetivo de confirmar ou não as hipóteses formuladas. Segue-se assim, a exposição dos resultados da regressão linear e consequente discussão.

4.2. Os resultados da regressão linear: confirmação de hipóteses

Prosseguimos o estudo com a análise da significância estatística das variáveis com o intuito de confirmar ou não as hipóteses formuladas. As hipóteses são suportadas caso o

respetivo coeficiente seja significativo e apresente o sinal previsto. O quadro abaixo apresenta os resultados da regressão múltipla linear efetuada.

Quadro 9- Resultados da regressão linear múltipla

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	CONCRETIZAÇÃO	,272	,106	,245	2,560	,002
	ORIENTAÇÃO PROXIMO	-,110	,370	-,166	-2,944	,001
	DESIGUALDADE SOCIAL	-,760	,043	-,170	-1,766	,067
	PIB_Log	,158	,014	,732	11,383	,000

a. Dependent Variable: Stock_IDE_Log

O teste t é um indicador importante, pois informa-nos acerca da contribuição individual de cada variável independente, permitindo-nos extrapolar os resultados da amostra para o universo (Pestana e Gageiro 2005). Considerando um nível de significância para o p -value < 0,05, constatamos que as variáveis concretização, orientação para o próximo e PIB são significativas, apresentando níveis de significância de 0,002, 0,001 e de 0,000 respetivamente.

De notar que a variável PIB é a mais significativa, apresentando o p -value mais baixo, o que nos mostra que esta é a variável mais influente nas decisões dos investidores estrangeiros. Este resultado é consistente com os demais estudos empíricos efetuados (Schneider e Frey 1985, Globerman e Shapiro 2002, Donges 2005), e permite-nos confirmar que fatores económicos (dimensão económica do mercado) são primordiais na atração de IDE.

H_i previa que países com níveis mais elevados de concretização atrásem mais IDE. Seguimos por isso com a análise ao coeficiente da variável concretização, que é positivo e estatisticamente significativo, enunciando um p -value de 0,002 ($Sig < 0,05$). Este resultado permite-nos confirmar H_i , comprovando igualmente as hipóteses H_1 , H_2 e H_3 . Concluimos,

por isso, que características como regras formais, ponderação do risco, valorização da ação e do desempenho, planeamento, clareza nos procedimentos e estratégias são questões importantes para os investidores, e pesam na sua decisão de localização do investimento. Quanto mais um país estiver direcionado para a concretização, mais apelativo se tornará para o investimento estrangeiro. A concretização é composta por três dimensões culturais do Projeto GLOBE, sendo que cada uma delas deu origem às hipóteses acima referidas: aversão à incerteza – H_1 : um alto nível de aversão à incerteza está positivamente associado a níveis mais altos de entrada de IDE; orientação para o futuro – H_2 : países com altos níveis de orientação para o futuro atraem mais IDE; orientação para o desempenho – H_3 : países com maiores níveis de orientação para o desempenho atraem mais IDE. Relativamente à aversão à incerteza, estudos anteriores, baseados no constructo de Hofstede (1980) concluíram que níveis mais altos desta dimensão cultural tendem a atrair menos IDE (Pan, 2003; Bhardawaj et al., 2007; Weber e Millian, 1997, Head e Sorensen, 2005; Keillor et al., 2009). O que à primeira vista poderia parecer como um resultado paradoxal, deve ser interpretado considerando a génese desta dimensão cultural no Projeto GLOBE. Neste modelo, a aversão à incerteza integra o comportamento dos indivíduos perante o imprevisível e a probabilidade de risco, traduzindo-se numa maior ponderação, maior regulamentação, recurso a registos regulares e meticolosos, procedimentos mais claros, com tendência a uma melhor organização da sociedade e das instituições públicas. Desta forma, entendemos que este resultado é complementar às conclusões obtidas em estudos anteriores, analisando uma nova perspetiva desta dimensão cultural. De notar que Froese e Lee (2010) também encontraram uma relação negativa entre níveis mais altos de aversão à incerteza e entrada de IDE, usando por base o Projeto GLOBE. Uma explicação para esta disparidade pode residir na variável dependente em análise. Enquanto que os autores procuraram explicar o valor de entrada de IDE (de 2005 a 2007) o nosso modelo foca-se no *stock* de entrada de IDE, que entendemos transmitir melhor a intenção dos EMN's de investir num país a longo prazo. De novo, entendemos que estes resultados não são contraditórios. Se por um lado, a aversão à incerteza pode desencorajar investimentos iniciais, devido a uma potencial resistência “ao que é estrangeiro”, numa fase posterior, a burocracia organizada, a negociação mais formal e mais clara, uma mais fácil implementação da inovação podem ser fatores particularmente interessantes para uma EMN que pretenda um investimento a longo prazo. Superadas as dificuldades iniciais, todas estas características podem, na verdade, facilitar a continuidade da firma, oferecendo

uma certa segurança. Outra explicação não menos válida é o facto de no nosso estudo estarmos a avaliar o impacto das práticas e não dos valores, como em estudos anteriores²². Estes são pontos deveras interessantes e que requerem uma investigação mais profunda, que excede os limites da atual pesquisa. No que concerne à orientação para o futuro, ainda que tenha vindo a receber alguma atenção em outras áreas de estudo, o facto é que não encontramos estudos que analisassem a relação desta dimensão cultural com uma maior ou menor atração de IDE à exceção do artigo de Keillor et al.²³ (2009), onde não foi encontrada uma relação significativa entre as duas variáveis. Desta forma, este estudo oferece os primeiros resultados à análise de tal relação, concluindo que a orientação para o futuro é uma dimensão importante para a atração de IDE. De uma forma semelhante, a orientação para a performance tem sido negligenciada na literatura existente acerca do tema. Um dos motivos pode ser o facto de esta dimensão cultural ser recente na literatura e única do Projeto GLOBE, pelo que não registámos nenhum estudo empírico que se focasse na relação da orientação para o desempenho e a atração de IDE. Ao comprovarmos H_3 demonstramos que uma sociedade direcionada para o desempenho, para a ação, competência e competitividade é do interesse das EMN's.

H_{ii} previa que os países com níveis mais elevados de orientação para o próximo atraíssem menos IDE. Tendo esta variável obtido um *p-value* de 0,001 (*Sig* <0,005), conclui-se estatisticamente significativa, confirmando a hipótese formulada. Por inferência, comprovamos também as hipóteses H_4 , H_5 e H_6 . A orientação para o próximo fundamenta-se em três dimensões culturais do Projeto GLOBE. Cada uma delas deu origem a uma das hipóteses acima referenciadas, a saber: coletivismo de grupo – H_4 : países com altos níveis de coletivismo de grupo atraem menos IDE; assertividade – H_5 : um alto nível de assertividade está associado com mais entrada de IDE; orientação humana – H_6 : países com maiores níveis de orientação humana atraem menos IDE. No que diz respeito ao coletivismo de grupo, os já citados estudos de Froese e Lee (2010) encontraram uma relação negativa entre altos níveis de coletivismo de grupo e os influxos de IDE. Os nossos resultados são, portanto, consistentes com este estudo. Desta forma, concluímos que as EMN's tendem a preferir sociedades que não valorizem a pertença a um grupo, mostrando uma maior abertura a contactos comerciais com investidores estrangeiros. Adicionalmente,

²² A este propósito, ver seção 2.2.3.1.

²³ De notar que estes autores usaram o modelo de Hostede (1980).

o foco no indivíduo, no que ele alcança, mais do que a que grupo pertence, associado a uma maior racionalização do comportamento parecem ser de particular interesse por parte dos investidores estrangeiros. O mesmo estudo encontrou uma relação negativa entre altos níveis de assertividade e os influxos de IDE. À semelhança do que sucedeu com a aversão à incerteza, entendemos que os resultados obtidos com a assertividade embora diferentes, não são necessariamente contraditórios. O carácter confrontativo e agressivo de sociedades altamente assertivas pode oferecer algumas dificuldades iniciais, sobretudo nos primeiros contactos, obrigando eventualmente a uma maior fase de adaptação. No entanto, a linguagem clara, o foco na competência, a ênfase na competição e a atitude “consigo fazer” podem ser particularmente cativantes para um investidor estrangeiro, podendo entender essas características como potenciadores da produtividade. Desta forma, poderíamos explicar esta disparidade de resultados, tendo em conta as diferentes variáveis dependentes em estudo. Por outro lado, e como já referimos, o facto de estarmos a analisar o impacto de práticas e não de valores, pode também trazer diferentes resultados. Relativamente à orientação humana, última dimensão cultural que compõe esta variável, importa referir que também esta é uma dimensão cultural única do Projeto GLOBE, cujo impacto tem sido pouco explorado, o que se verifica no facto de não termos encontrado nenhum estudo empírico que referisse ou analisasse esta dimensão relativamente aos influxos de IDE. Dada a significância da variável a que faz parte, podemos afirmar que essa negligência é uma grave lacuna da literatura, que pretendemos colmatar, confirmando o impacto negativo de tal característica cultural na captação de IDE. Em consonância com a linha de pensamento das anteriores dimensões culturais, concluímos que os investidores estrangeiros tendem a preferir sociedades que valorizem a competitividade, o autodesenvolvimento e o sucesso, características típicas de sociedades com um baixo grau de orientação humana.

Por último, a variável desigualdade social não apresenta significância estatística a um nível de significância de 0,05, sendo contudo, significativa a um nível de significância de 0,1, com um *p-value* de 0,067 (*Sig* < 0,1) e apresentando sinal negativo. Assim, encontramos suporte estatístico para validar H_{iii} que previa que países com maiores níveis de desigualdade social captassem menos IDE. Por consequência, comprovamos também as hipóteses H_7 , H_8 e H_9 . A desigualdade social é constituída por três dimensões culturais do projeto GLOBE, as quais deram origem às três hipóteses referidas: igualdade entre géneros

– H_7 : países com altos níveis de igualdade entre gêneros atraem mais IDE; distância ao poder – H_8 : Países com baixos níveis de distância ao poder atraem mais IDE; coletivismo institucional – H_9 : países com altos níveis de coletivismo institucional atraem mais IDE. Relativamente ao coletivismo institucional e à igualdade entre gêneros não existe qualquer evidência empírica que tenha estabelecido uma relação entre estas dimensões culturais e a atração de IDE, pelo que estes resultados são precursores na literatura acerca dos determinantes do IDE. De notar que estas dimensões surgiram com o Projeto GLOBE, pelo que é ainda recente a sua existência na literatura, o que pode justificar parcialmente este gap. O nosso estudo é, portanto, pioneiro na análise de uma potencial relação causal entre a igualdade entre gêneros, coletivismo institucional e a entrada de IDE, tendo os resultados mostrado que estas dimensões culturais têm um impacto positivo nas decisões dos investidores estrangeiros. No que diz respeito à distância ao poder, existe alguma evidência empírica que relaciona uma maior distância ao poder com um aumento nos custos de transação (Siegel, Licht e Schwartz 2009), e com níveis de confiança mais baixos, o que se reflete numa menor troca comercial entre os países (Guiso, Sapienza e Zingales 2009). Rihab e Lotfi (2011) afirmam que altos níveis de distância ao poder podem criar um ambiente menos favorável ao IDE, ao passo que Head e Sorensen (2010) concluem que altos níveis de distância ao poder estão positivamente associados com investimentos *Greenfield* e negativamente associados com aquisições. Os nossos resultados são, desta forma, consistentes com os estudos referidos.

É importante ressaltar que todos os estudos aqui referenciados operacionalizaram a cultura em termos de valores e não de práticas como na presente dissertação, pelo que todas as considerações efetuadas em termos de consistência ou não com a literatura existente terão sempre que ter em conta esta condicionante.

5. CONCLUSÃO

O que motivou este estudo foi a lacuna existente na literatura acerca da relação da cultura nacional do país de destino e a entrada de IDE.

O grande foco da literatura tem sido sobretudo em fatores económicos e, com efeito, pouca atenção tem sido prestada ao papel de características culturais nacionais na captação de investimento. Contudo, no IDE a influência de fatores culturais é particularmente importante porque a atividade económica envolve não só a transferência de capital estrangeiro, mas também um interesse duradouro numa empresa adquirida ou estabelecida naquele país. Este interesse a longo prazo implica um grau significativo de influência do investidor na gestão da empresa no país de destino (Dunning e Rojec, 1993). Por isso, o investidor procurará investir em países que lhe ofereçam melhores condições económicas, mas também uma cultura nacional cujas características lhe sejam o mais favorável possível. Argumentamos que, não só o investidor procurará locais culturalmente mais semelhantes como anteriormente sugerido por autores como Mead (1994), como também optará pelo país cujas características lhe possam fornecer maior retorno. De notar que não sugerimos que a cultura desempenha o papel mais importante nas decisões de localização de investimento; mas é um fator importante, pois fornece benefícios sob a forma de recursos organizacionais únicos (Morosini et al., 1998).

O nosso estudo contribui para a literatura de diversas formas. A mais premente é o fato de utilizarmos um quadro conceptual mais recente e completo, o Projeto GLOBE, considerado o modelo teórico mais completo e contemporâneo na literatura. O Projeto GLOBE tem vindo a ser validado em diversos artigos (Jackson et al., 2006; Bertsch,

2012;), tendo sido até premiado²⁴, o que, indubitavelmente aumenta a credibilidade e fiabilidade deste modelo. Uma das particularidades deste modelo é o facto de “medir” as dimensões culturais em duas facetas distintas: os valores e as práticas culturais. O nosso estudo é o primeiro a dedicar-se à análise das práticas culturais em detrimento dos valores culturais, como os demais estudos acerca do tema. A própria forma como operacionalizámos as variáveis culturais, permitindo-nos testar todas elas concomitantemente, é um fator inovador. Ao agruparmos as 9 dimensões culturais em 3 novas variáveis, apresentamos um modelo empírico baseado em regressões múltiplas lineares, para testar o impacto de fatores culturais no stock de entrada de IDE num período de 2008 a 2011. Adicionalmente ao controlarmos fatores económicos através da variável PIB_Log, confirmamos a importância soberana da dimensão e saúde económica do mercado de destino na atração de investimento.

Os novos fatores criados, nomeados de concretização, orientação para o próximo e desigualdade social revelaram significância estatística, confirmando a validade do modelo empírico e comprovando a importância das dimensões culturais nos fluxos de IDE. Os investidores estrangeiros revelam particular interesse por sociedades com práticas com alta orientação para a concretização e baixa orientação para o próximo, bem como baixa desigualdade social. Mais ainda, demonstrámos que as práticas culturais de um país de destino são igualmente importantes na tomada de decisão por parte de um investidor, o que abre as portas para a pesquisa de uma vertente cultural praticamente inexplorada. Para além disso, ao obtermos uma relação positiva entre a aversão à incerteza e a atração de IDE, confirmamos a premissa defendida pelo Projeto GLOBE de que os valores não são perfeitamente espelhados nas práticas culturais de um país e que não são a única manifestação cultural relevante nos Negócios Internacionais. Para os gestores interessados em investir num país estrangeiro, isto implica que se conheça também as práticas culturais do país de destino, não sendo, por isso, suficiente o conhecimento “teórico” dos valores de uma sociedade.

Ainda que não seja largamente reconhecida na literatura relativa ao IDE, é incontestável

²⁴ O artigo “In the eye of the Beholder: Cross cultural lessons in leadership from Project GLOBE ” (Javidan et al., 2007) foi distinguido em 2007 com o galardão de melhor artigo científico da *Academy of Management Perspectives*. No mesmo ano, o Projeto GLOBE foi reconhecido pela *Academy of Management* em Filadélfia.

que a cultura de uma nação é um fator importante na atração de IDE. Isto não significa que seja o fator mais importante, ou que seja sempre uma questão consciente no processo de tomada de decisão por parte dos investidores; mas é claramente um fator importante. Tendo por base esta premissa, de que forma pode um país tirar partido da informação resultante deste estudo? Em primeiro lugar, é importante reconhecer que compreender os valores básicos da cultura do país de destino não é suficiente para perceber a forma como o país funciona e como as pessoas se comportam. É vital conhecer as práticas culturais in loco do país de destino, o que permitirá, por um lado, uma melhor gestão de recursos humanos, e, por outro, possibilitará uma mais fácil adaptação aos processos burocráticos nesse mesmo país. Por outro lado, os próprios governos dos países de destino, interessados em atrair mais investimento, poderão considerar a hipótese de fomentar práticas mais em linha com o interesse do investidor estrangeiro.

Como qualquer estudo empírico, a nossa pesquisa apresenta limitações. A mais evidente, é o facto de se utilizar medidas quantitativas para mensurar a cultura, o que pode ser questionável. Outra limitação pode ser o facto de não termos considerado potenciais efeitos sectoriais ao nível das indústrias, assumindo assim que as indústrias são homogéneas. É importante ainda referir o facto de não termos tido em conta os países de origem do IDE, pois é possível que empresas oriundas de diferentes países valorizem mais determinadas características culturais que outras, pelo que propomos a replicação deste estudo tendo em conta os países de origem.

Para pesquisa futura, propomos alargar esta pesquisa a tipos de indústria diferenciadas, pois este fator não foi tido em consideração no nosso estudo e pode, efetivamente, ser uma questão relevante. Seria também interessante perceber de que forma as práticas culturais dos países de destino e dos países emissores de IDE convergem em maior investimento de e para um determinado local. Possivelmente, países com determinadas características culturais poderão ter preferência por países com certas características específicas. Um modelo semelhante, mas com as pontuações dos valores culturais poderia ser desenvolvido e testado, por forma a comparar o impacto de valores culturais vs. práticas culturais.

Acima de tudo, todas estas questões, limitações, pistas para pesquisa futura e conclusões obtidas mostram o quão complexo é o tema cultura, tão complexo quanto o próprio ser humano.

BIBLIOGRAFIA

- ADAMS, M. (2003). *Fire and ice: The United States, Canada and the myth of converging values*, Toronto: Penguin Canada.
- AHARONI, Y. (1966). *The foreign direct investment decision process*, Cambridge, Mass: Harvard Graduate School of Business.
- ALMSAFIR, M. (2011). Location related determinants of Foreign Direct Investment in Yemen: Dunning's Eclectic Paradigm Perspective, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, vol.5/8, pp. 394-404.
- AMAL, M.; SEABRA, F. (2007). Determinantes do Investimento Direto Externo (IDE) na América Latina: uma perspectiva institucional, *Economia*, vol. 8/2, pp. 231-247.
- ANDERSON, E., GATIGNON, H. (1986). Modes of Foreign Entry: A Transaction Cost Analysis and Propositions, *Journal of International Business Studies*, vol. 17/3, pp. 1-26.
- ASHKANASY, N., GUPTA, V., MAYFIELD, M., ROBERTS, E (2004). Future orientation, in HOUSE, R., HANGES, P., JAVIDAN, M., DORFMAN, P, GUPTA, V., *Culture, leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 societies*, Sage publications, Thousand Oaks, CA.
- BANDELJ, N. (2002). Embedded Economies: Social relations as Determinants of Foreign Direct investment in Central and Eastern Europe, *Social Forces*, vol.81, N°2, pp.411-444.
- BARAKAT, L., RAMSEY, J., OLIVEIRA, P., MONTEIRO, P. (2010). Distância cultural e modos de entrada: um estudo das maiores transnacionais brasileiras, *Internext-Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM*, vol. 5/2, pp. 167-193.
- BASI, R. S. (1963). *Determinants of United States private direct investment in foreign countries*, Kent State University Press.

- BERRY, J.W. (2003). How shall we live all together? , in: LUIK, M., *Multicultural Estonia*, pp. 3-11. Tallinn, Estonian Integration Federation.
- BERTSCH, A. (2012). Validating GLOBE's societal scales: A test in the U.S.A., *International Journal of Business and Social Science*, vol. 3/8, pp. 10-23.
- BHARDWAJ, A., DIETZ, J., BEAMISH, P. W. (2007). Host Country Cultural Influences on Foreign Direct Investment, *Management International Review*, vol. 47/1, pp. 29-50.
- BLACK, D., HOYT, W. (1989). *Bidding for firms*, American Economic Review, vol. 79, pp. 1249-1256.
- BLONIGEN, B. (2006). *Foreign Direct Investment Behavior of Multinational Corporations*, NBER (National Bureau of Economic Research) Reporter: Research Summary Winter 2006.
- BOND, E. W., SAMUELSON, L. (1986). Tax Holidays as Signals, American Economic Review, vol. 76, pp. 820-826.
- BROCK, D, SHENKAR, O, SHOHAM, A., SISCOVICK, I. (2008). National culture and expatriate deployment, *Journal of International Business Studies*, vol. 39, pp. 1293-1309.
- BRODBECK, F., FRESE, M., JAVIDAN, M. (2002). Leadership made in Germany: low on compassion, high on performance, *Academy of Management Executive*, vol. 16/1, pp.16-30.
- BUCKLEY, P. J. (1988). The limits of explanation: testing the internalisation theory of the multinational, *Journal of International Business Studies*, vol. 19, pp. 181-93.
- BUCKLEY, P. J., CASSON, M. C. (1976). *The Future of the Multinational Enterprise*, Macmillan, London.
- BUCKLEY, P. J., CASSON, M. C. (1985). *The Economic Analysis of the Multinational Enterprise: Selected Papers*, Macmillan, London.
- BUCKLEY, P. J., CASSON, M. C. (1998). Models of the multinational enterprise. *Journal of International Business Studies*, vol. 29/1, pp. 21-44.

- BUCKLEY, P. J., GHAURI, P. (1991). *The internationalization of the firm: a reader*, Academic Press, London, pp. 45-50.
- CAMPOS, N. F., KINOSHITA, Y. (2003). Why does FDI go where it goes? New evidence from the transition economies, *IMF (International Monetary Fund) Working Paper*, IMF Institute.
- CARCOVIC, M., LEVINE, R. (2002). Does foreign direct investment accelerate economic growth?, *Department of Business Finance, University of Minnesota*, Working paper series.
- CASTELLS, M. (2000). Information Technology and Global Capitalism, in: A. GIDDENS & W. HUTTON (Eds.), *Global Capitalism* , pp. 52-74, New York: The New Press.
- CAVES, R. (1971). Industrial Corporations: the industrial economics of foreign investment, *Economica*, vol. 38/149, pp.1-27.
- CLEEVE, E. (2008). How effective are fiscal incentives to attract FDI to Sub-Saharan Africa?, *The Journal of Developing Areas*, vol. 12/2, pp. 135-153.
- COLAKOGLU, S., CALIGIURI, P. (2008). Cultural distance, expatriate staffing and subsidiary performance: the case of US subsidiaries of multinational corporations, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19/2, pp. 223-239.
- CRENSHAW, E. (1991). Foreign Investment as a Dependent Variable: Determinants of Foreign Investment and Capital Penetration in Developing Nations, 1967-1978. *Social Forces*, vol. 69, pp. 1169-1182.
- DAVIDSON, William H. (1980). The location of foreign direct investment activity: Country characteristics and experience effects, *Journal of International Business Studies*, vol.11/2, pp. 9-22.
- DEN HARTOG, D.N. (2004). Assertiveness, in: HOUSE, D., HANGES, J., JAVIDAN, M., DORFMAN, P. e GUPTA, V. *Culture, Leadership, and Organizations: The Globe Study of 62 Societies*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- DOLLAR, D., GATTI, R. (1999). Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times Good for Women?, *Policy Research Report On Gender and Development*

Working Paper Series, No. 1, Development Research Group/PREM, The World Bank.

DONALDSON, L. (1993). *Anti-management theories of organization: a critique of paradigm proliferation*, Cambridge: Cambridge University Press.

DUNNING, J. H. (1977). *Trade, location of economic activity and the MNE: A search for an eclectic approach. The international allocation of economic activity*, Macmillan, London, pp. 395-418.

DUNNING, J. H. (1981). Explaining the international direct developmental approach, *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol. 119, pp. 30-64.

DUNNING, J. H. (1988). Trade, Location of Economic Activity and the multinational Enterprise: a search for an Eclectic approach, in DUNNING, J., *Explaining International Production*, Unwin Hyman, London, Cap.1, pp. 13-40.

DUNNING, J.H. (1993). *Multinational enterprises and the global economy*, Wokingham: Addison-Wesley.

DUNNING, J. H. (1997). The European Internal Market Programme and Inbound Foreign Direct Investment, *Journal of Common Market Studies*, vol. 35, pp. 1-30.

DUNNING, J. H. (1998). Location and the Multinational Enterprise: A Neglected Factor?, *Journal of International Business Studies*, vol. 29/1, pp.45-66.

DUNNING, J.H. (1999). *A Rose by any other name? FDI Theory in retrospect and prospect*, Mimeo, University of Reading and Rutgers University.

DUNNING, J. (2000). The eclectic paradigm as an envelope for economic and business theories of MNE's activity, *International Business Review*, vol. 9/2, pp. 163-190.

DUNNING, J. H. (2002). Determinants of foreign direct investment: globalization induced changes and the role of FDI policies, *Annual Bank Conference on Development Economics*.

DUNNING, J.H., BANSAL, S. H. (1997). The cultural sensitivity of the eclectic paradigm, *Multinational Business Review*, vol. 5/1, pp.1-16.

- DUNNING, J. H.; LUNDAN, S.M. (2008). Theories of foreign direct investment, in John H. Dunning e Sarianna M. Lundan (org.), *Multinational Enterprises and the Global Economy*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, pp 79-115.
- DUNNING, J., ROJEC, M. (1993). Foreign Privatization in Central and Eastern Europe, *CEEPN Technical Paper Series*, Nr. 2.
- DUNNING, J., ZHANG, F. (2007). Foreign Direct investment and the locational competitiveness of countries, Draft of Paper, Conference Meeting of experts on “*FDI. Technology and Competitiveness*”, UNCTAD.
- EBERS, M, JARILLO, C. (1998).The construction, forms, and consequences of industry networks, *International Studies of Management & Organization*, vol. 27/4, pp. 3-21.
- ECKEL, C., GROSSMAN, P. (1998). Are women less selfish than men? Evidence from dictator experiments, *Economic Journal*, vol. 108, pp. 726-735.
- EMRICH, C., DENMARK, F.L, DEN HARTOG, D. N. (2004). Cross-cultural Differences in Gender Egalitarianism: Implications for societies, organizations, and Leader, in: HOUSE, D., HANGES, J., JAVIDAN, M., DORFMAN, P. e GUPTA, V. *Culture, Leadership, and Organizations: The Globe Study of 62 Societies*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- FAETH, I. (2009). Determinants of foreign direct investment- a tale of nine theoretical models, *Journal of Economics Surveys*, vol. 23/1, pp. 165-196.
- FERNANDEZ, D., CARLSON, D., STEPINA, L., NICHOLSON, J. (1997). Hofstede’s country classification 25 years later, *Journal of Social Psychology*, vol.137, pp. 43-54.
- FERRARO, G. P. (1994). *The cultural dimension of international business*, (2ª edição). Engelwood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- FLEURY, M. T.; FISCHER, R. M. (1989). *Cultura e poder nas organizações*, São Paulo: Edições Atlas.

- FRANCIS, J., ZHENG, C., MUKHERJI, A. (2009). An institutional perspective on foreign direct investment: A multi-level framework, *Management International Review*, vol. 49/5, pp. 565-583.
- FROESE, F., LEE, H. (2010). Predictors of inward foreign direct investment: a communication perspective, *African Journal of Business Management*, vol. 4/13, pp. 2780-2789.
- GARIBALDI, P., MORA, N., SAHAY, R., ZETTERLMEYER, J. (2001). What Moves Capital in Transition Economies, *IMF Staff Papers*, vol. 48, pp. 109-45.
- GENDRE, F., DUPONT, H. B. (1992). Structure of the Schwartz questionnaire for values. *Revue Suisse de Psychologie*, vol.51, 128-134.
- GETZ, K., VOLKEMA, J. (2001). Culture, perceived corruption, and economics, *Business & Society*, vol. 40/1, pp. 7-30.
- GLOBERMAN, S., SHAPIRO, D. (2002). Global Foreign Direct Investment Flows: The Role of Governance Infrastructure, *World Development*, vol. 30/11, pp.1899-2002, Elsevier Science Ltd.
- GOUVEIA, V.V., CLEMENTE, M., VIDAL, M.A. (1998). Schwartz value survey (svs): adaptation of its response format, *Revista de Psicología Social*, vol. 13/3, pp. 463-469.
- GOWA, J., MANSFIELD, E. (2004). Alliances, Imperfect Markets, and Major Power Trade, *International Organization*, vol. 58, pp. 775-805.
- GROSSE, R., TREVINO, L. (1996). Foreign direct investment in the United States: an analysis by country of origin, *Journal of International Business Studies*, vol. 27/1, pp. 139-155.
- GROVE, C. (2005). *Worldwide Differences in Business Values and Practices: Overview of GLOBE Research Findings*, disponível online em <http://www.grovetwell.com/pub-GLOBE-dimensions.html> (acedido em 13-08-2012).
- GUJARATI, D. N. (2003). *Basic Econometrics*, United States Military Academy, West Point, McGraw Hill.

- GUIISO, L., SAPIENZA, P., ZINGALES, L. (2009). Cultural biases in economic Exchange, *Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, vol. 124/3, pp. 1095-1131.
- HALL, E. T. (1978). Human Needs for Autonomy and Dependence in Technological Environments: Review and Commentary, in RUBIN, B. (ed.). *Communication Yearbook II*, New Brunswick, NJ: Transaction Press, pp. 23-28.
- HAMPDEN-TURNER, C., TROMPENAARS, F. (1997). Response to Geert Hofstede, *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 21/1, pp. 149-159.
- HEAD, T., SORENSEN, P. (2005). Attracting Foreign Direct Investment: The potential of National Culture, *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, vol. 6/1, pp. 305-309.
- HEALS, J.; COCKCROFT, S.; RADUESCU, S. (2004). The influence of national Culture on the level and outcome of IS development decisions, *Journal of Global Information Technology*, vol.7, pp. 3-28.
- HECKSCHER, E. (1919). The Effect of Foreign Trade on the Distribution of Income. *Ekonomisk Tidskrift*, vol. 21, pp. 497-512.
- HEIDRICH, B. (2003). Business as unusual-the role of national cultural background in corporate life, *European Integration Studies*, vol. 1, pp. 25-36, disponível online em www.cceol.com.
- HEMAIS, C. A., HILAL, A. (2004) Teorias, paradigma e tendências em negócios internacionais: de Hymer ao empreendedorismo, in: HEMAIS, C.A. (Org.) *O desafio dos mercados externos: teoria e prática na internacionalização da firma*, vol.1, pp.17-39, Rio de Janeiro: Mauad Editora Ltda.
- HENNART, J. F. (1982). *A Theory of the Multinational Enterprise*, Ann Arbor: University of Michigan Press.
- HENNART, J., ZENG, M. (2002). Cross-cultural differences and joint venture longevity, *Journal of International Business Studies*, vol. 33/4, pp. 699-716, 2002.

- HICKSON, D. J., HININGS, C. R., MCMILLAN, J, SCHWITTER, J. P. (1974). The culture-free context of organization structure: A trinational comparison, *Sociology*, vol. 8, pp. 59-80.
- HOFSTEDE, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills: Sage Publications.
- HOFSTEDE, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the mind*, London: McGraw-Hill Book Company.
- HOFSTEDE, G. (1996). Riding the waves of commerce: a test of Trompenaars model of national cultural differences, *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 20/2, pp.189-198
- HOFSTEDE, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*, London: Sage Publications.
- HOFSTEDE, G. (2006). What did GLOBE really measure? Researchers' minds versus respondents' minds, *Journal of International Business Studies*, vol. 37, pp. 882-896.
- HOFSTEDE, G., BOND, M. H. (1988). The Confucius connection: from cultural roots to economic growth, *Organizational Dynamics*, vol. 16, pp. 4-21.
- HOOGHIEMSTRA, R.B.H. (2003). *The construction of reality: Cultural differences in self-serving behavior in accounting narratives*. ERIM PhD Series Research in Management 25, Rotterdam: ERIM.
- HOUSE, R. J., HANGES, P. J., RUIZ-QUINTANILLA, S.A., DORFMAN, P. W., JAVIDAN, M., DICKSON, M., GUPTA, V., GLOBE (1999). *Cultural influences on leadership and organizations. Advances in global leadership* (Vol. 1, pp. 171-233), Stanford, CT: JAI Press.
- HOUSE, R., JAVIDAN, M., HANGES, P, DORFMAN, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE, *Journal of World Business*, vol. 37, pp. 3-10.
- HOUSE, R., HANGES, P., JAVIDAN, M., DORFMAN, P., GUPTA, V. (2004). *Culture, leadership, and organization: The GLOBE study of 62 societies*, London: Sage Publications.

- HUBERT, F., PAIN, N. (2002). *Fiscal Incentives, European Integration and the Location of Foreign Direct Investment*, Manchester School, University of Manchester, vol. 70/3, pp. 336-63.
- HYMER, S. H. (1976). *The International Operations of National Firms*, Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- IETTO-GILLIES, G. (2005). Dunning's eclectic framework, in *Transnational Corporations and International Production*, Edward Elgar Publishing.
- IMF (INTERNATIONAL MONETARY FUND). (2008). *Balance of payments and international investment position manual*, 6 ed., Washington, D.C, Statistic Department.
- IMF (INTERNATIONAL MONETARY FUND) (2009). *Balance of payments and International Investment Position Manual*, 6. Ed, (BPM6).
- INGLEHART, R., BAKER, W.E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values, *American Sociological Review*, vol. 65, pp. 19-51.
- JACKSON, C. L., COLQUITT, J. A., WESSON, M. J., ZAPATA-PHELAN, C. P. (2006). Psychological collectivism: A measurement validation and linkage to group member performance, *Journal of Applied Psychology*, vol. 91/4, pp. 884-899.
- JAEGER, A. M. (1986). Organization Development and National Culture: Where's the Fit?, *Academy of Management Review*, vol. 11, pp. 178-190.
- JARILLO, C. (1988). On strategic networks, *Strategic Management Journal*, vol. 9/1, pp. 31-41.
- JAVIDAN, M., HOUSE, R. J. (2001). Cultural Acumen for the Global Manager: Lessons form Project GLOBE, *Organizational Dynamics*, vol. 29/4, pp. 289-305.
- JAVIDAN, M., HOUSE, R.J., DORFMAN, P.W., HANGES, P.J., DE LUQUE, M.S. (2006). Conceptualizing and measuring cultures and their consequences: a comparative review of GLOBE's and Hofstede's approaches, *Journal of International Business Studies*, vol. 37/6, pp. 897-914.

- JOHANSON, J., VAHLNE, J. E. (1977). The Internationalization process of the firm – a model of knowledge development and increasing foreign market commitments, *Journal of International Business Studies*, vol. 8/1, pp. 23-31.
- JOHANSON, J., VAHLNE, J. E. (1990). The Mechanism of Internationalization, *International Marketing Review*, vol. 7/4, pp. 11-24.
- JOHANSON, J., WIEDERSHEIM-PAUL, F., (1975). The Internationalisation of the Firm- Four Swedish Cases, *Journal of Management Studies*, vol. 12/3, pp. 305-322.
- KABASAKAL, H., BODUR, M. (2004). Culture acumen for the GLOBE manager: lessons from Project GLOBE, *Organizational Dynamics*, vol. 29, pp. 289-305.
- KAHAI, S. (2004). Traditional and Non-traditional Determinants of Foreign Direct Investment in Developing Countries, *Journal of Applied Business Research*, vol. 20/1.
- KARIMI, S., YUSOP, Z., LAW, S. (2010). Location Decision for Foreign Direct Investment in AESAN Countries: a TOPSIS Approach, *International Research Journal of Finance and Economics*, ISSN 1450-2887, issue 36, EuroJournals Publishing, Inc.
- KARP, D. G. (1996). Value and their effect on pro-environment behavior, *Environment and Behavior*, vol. 28, pp. 111-133.
- KEILLOR, B., HAUSER, W., GRIFFIN, A. (2009). The relationship between political risk, national culture and foreign direct investment as a market entry strategy: perspectives from U.S. firms, *Innovative Marketing*, vol. 5/1, pp. 48-54.
- KINDLEBERGER, C.P. (1969). *American Business Abroad: Six Lectures on Direct Investment*, New Haven, Yale University Press.
- KLASEN, S. (1999). Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions, *Policy Research Report On Gender and Development Working Paper Series, No. 7*. Development Research Group/PREM, The World Bank.

- KLUCKHOHN, F. R., STRODTBECK, F. L. (1961). *Variations in value orientations*, Evanston, IL, Row, Peterson.
- KNACK, S., KEEFER, P. (1997). Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 112/4, pp. 1251-1288.
- KNOWLES, S., LORGELLY, P., OWNEN, P., (2002). Are educational gender gaps a brake on economic development? Some cross country empirical evidence. *Oxford Economic Papers*, vol. 54, pp. 118 – 149.
- KOGUT, B. (1983). Foreign direct investment as a sequential process, in KINDLEBERGER, C.P., AUDRETSCH, D.B., *The multinational corporation in the 1980's*, MIT Press: Cambridge.
- KOGUT, B; SINGH, H. (1988). The effect of national culture on the choice of entry mode, *Journal of International Business Studies*, vol. 19/3, pp. 411-432.
- KRUGMAN, P. (1991). *Geography and Trade*, Leuven, Belgium: Leuven University Press.
- KRUGMAN, P. (1998). What's new about the new economic geography? *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 14, pp. 7–17.
- KUMAR, N. (2001). Infrastructure Availability, Foreign Direct Investment Inflows and Their Export-orientation: A Cross-Country Exploration, *Research and Information System for Developing Countries*, New Delhi.
- LEE, S., SHENKAR, O., LI, J. (2008). Cultural Distance, Investment Flow, and Control in Cross-Border Cooperation, *Strategic Management Journal*, vol. 29/10, pp. 1117-1125.
- LEONTIEF, W. (1953). Domestic production and foreign trade: The American capital Position re-examined, *Proceedings of the American Philosophical Society*, vol. 97, pp. 332-349.
- LEUNG, K. (2006). Editor's introduction to the exchange between Hofstede and GLOBE, *Journal of International Business Studies*, vol. 37/6, pp. 881

- LEUNG, K., BOND, M. H., DE CARRASQUEL, S. R., MUNOZ, C., HERNÁNDEZ, M., MURAKAMI, F., YAMAGUCHI, S., BIERBRAUER, G., SINGELIS, T. M. (2002). Social axioms: The search for universal dimensions of general beliefs about how the world functions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 33, pp. 286–302.
- LEUNG, K., BOND, M. H. (2004). Social Axioms: a model for social beliefs in multi-cultural perspective, *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 36, pp.119-197.
- LEUNG, K., BHAGAT, R., BUCHAN, N., EREZ, M., GIBSON, C. (2005). Culture and international business: recent advances and their implications for future research, *Journal of International Business Studies*, vol. 36/4, pp. 357-378.
- LIM, E. G. (2001). Determinants of FDI and the Relations between FDI and Growth: A Summary of the Recent Literature. *IMF Working Paper No. 175*, Washington, DC.
- LIPSEY, R.E. (1990). American Firms Facing Europe: 1992, in M. Feldstein and Y. Kosai (eds.), *U.S.-Japan Economic Forum*, Cambridge: NBER.
- LORD, R, MAHER, K. J. (1991). *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*, Boston: Unwin-Everyman.
- LOREE, D., GUISSINGUER. S. (1995). Policy and non-policy determinants of US foreign direct investment, *Journal of International Business*, vol. 26/2, pp. 281-299.
- LU, L. (2006). The relationship between cultural distance and performance in international joint venture: a critique and ideas for further research. *International Journal of Management*, vol. 23/3, pp. 436-445.
- LUCAS, R. E. (1990). Why doesn't capital flow from rich to poor countries?, *The American Economic Review*, vol. 80/2, pp. 92-96.
- MACDOUGALL, J. (1951). British and American Exports: A Study Suggested by the Theory of Comparative Costs, Part I, *The Economic Journal*, vol. 61, pp. 697-724.

- MACLAYTON, D., SMITH, M., HAIR, J. (1980). Determinants of Foreign Market Entry: A Multivariate Analysis of Corporate Behavior, *Management International Review*, vol. 20/3, pp. 40–52.
- MALHOTRA, N., BIRKS, D. (2007). *Marketing Research: an applied Orientation*, Prentice Hall: London.
- MAROCO, J. (2003). *Análise estatística com utilização do SPSS*, Edições Silabo: Lisboa.
- MASELAND, R.; VAN HOORN, A. (2009). Explaining the negative correlation between values and practices: a note on the Hofstede-GLOBE debate, *Journal of International Business Studies*, vol. 40/3, pp. 527-532.
- McCLELLAND, D. C. (1972). *A sociedade competitiva: realização e progresso social*, Rio de Janeiro: Ed. Expressão e Cultura.
- McCLELLAND, D. C. (1985). *Human motivation*, Glenview, IL: Scott, Foresman.
- MCCRAE, R., TERRACIANO, A., REALO, A., ALLIK, J. (2008). Interpreting GLOBE Societal Practices Scales, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 39/6, pp. 805-810.
- MEAD, R. (1994), *International Management: Cross Cultural Dimensions*, Blackwell Business, Oxford, UK.
- MENEZES, I., CAMPOS, B. (1997). The process of value-meaning construction: a cross-sectional study. *European Journal of Social Psychology*, vol.27, pp. 55-77.
- MHLANGA, N., BLALOCK, G., CHRISTY, R. (2010). Understanding foreign direct investment in the Southern African development community: an analysis based on project-level data, *Agricultural Economics*, vol. 41, pp. 337-347.
- MODY, A., SRINIVASAN, K. (1998). Japanese and US firms as foreign investors: do they match to the same tune?, *Canadian Journal of Economics*, vol. 31/4, pp. 778-800.
- MOROSINI, P., SHANE, S., SINGH, H. (1998). National cultural distance and crossborder acquisition performance, *Journal of International Business Studies*, vol. 29, pp. 137– 158.

- MYRDAL, G. (1970). *Corruption as a Hindrance to Modernization in South Asia*, in New York: Holt, Rinehart and Winston.
- NYAW, N., NG, I. (1994). A comparative analysis of ethical beliefs: a four country study, *Journal of Business Ethics*, vol. 13, pp. 543-555.
- NONNENBERG, M.; MENDONÇA, M. (2005). Determinantes do investimento direto Externo nos Países em desenvolvimento. *Est. Econ. São Paulo: IPEA*, vol. 35/ 4.
- NUNNENKAMP, P., SPATZ, J. (2002). Determinants of FDI in developing countries: has globalization changed the rules of the game?, *Transnational Corporations*, vol. 11/2.
- OHLIN, B. (1933). *Interregional and International Trade*, Cambridge: Harvard University Press.
- OECD (ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT), (2008). *Benchmark definition of Foreign Direct Investment*, 4. Ed..
- OECD (ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT), (2010). *OECD International direct investment Statistics*, Yearbook Edition.
- OZTURK, I. (2007). Foreign direct investment – Growth nexus: a review of the recent literature, *International Journal of Applied Econometrics and Quantitative Studies*, vol. 4/2, pp. 79-98.
- PAN, Y. (2003). The inflow of foreign direct investment to China: the impact of country-specific factors, *Journal of Business Research*, vol. 56, pp. 829– 833.
- PEABODY, D. (1985). *National characteristics*, Cambridge, U.K., Cambridge University Press.
- PENG, M. (2009). Institutions, cultures and ethics, in PENG, M. (org.), *Global Strategic Management*, Cincinnati: South-Western Cengage Learning, pp. 90-122.
- PEREIRA, C. (2000). *Representações sociais do envolvimento nos direitos humanos*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

- PEREIRA, C., LIMA, M. E., CAMINO, L. (2001). Sistemas de valores e atitudes democráticas de estudantes universitários de João Pessoa. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, vol. 14, pp. 177-190.
- PESTANA, M., GAGEIRO, J. (2005). *Análise de dados para ciências sociais. A complementaridade do SPSS*, Lisboa: Edições Sílabo.
- PESTANA, M., GAGEIRO, J. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais - A Complementaridade do SPSS*, Lisboa (5ª Edição ed.): Edições Sílabo.
- PETERSON, B. (2004). *Cultural Intelligence: A Guide to Working with People from Other Countries*, Intercultural Press, Yarmouth, Maine.
- PUTNAM, R. D. (1993). *Making democracy work*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- RIHAB, B.; LOTFI, B. (2011). The institutional and cultural determinants of foreign direct investment in transition countries, *Journal of Research in International Business and Management*, vol. 1/2, pp.171-182.
- ROOT, F.; AHMED, A. (1979). Empirical Determinants of Manufacturing Direct Investment in Developing Countries, *Economic Development and Cultural Change*, vol. 27, pp. 751-767.
- SAMUELSON, P.A. (1948). International Trade and the Equalisation of Factor Prices, *The Economic Journal*, vol. 58/230, pp. 163-184.
- SCHEIN, E. H. (1985). *How Culture develops and changes*, in: Gaining control of the Corporate Culture, San Francisco: Jossey-Bass.
- SCHEIN, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2. Ed.), San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- SCHNEIDER, F., FREY, B. (1985). Economic and Political Determinants of Foreign Direct Investment, *World Development*, vol. 13/2, pp. 161-175.
- SCHWARTZ S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries, in ZANNA, M. (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 25, pp.1-65. New York: Academic Press.

- SCHWARTZ, S. H. (1994). Beyond individualism/collectivism: new cultural dimensions of values, in KIM, U., TRIANDIS, H.C., KAGITCIBASI, C., CHOI, S-C., YOON, G., *Individualism and collectivism: Theory, method and applications* (pp.85–119). London: Sage.
- SCHWARTZ, S.H. (1999). Cultural value differences: some implications for work, *Applied Psychology: An International Review*, vol. 48, pp.23–47.
- SCHWARTZ, S. H. (2002). Universals in the context and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M., *Advances in Experimental Social Psychology*, New York Academic.
- SCHWARTZ, S. H. (2008). *Cultural value orientations: Nature and implications of national differences*. Moscow: State University Higher School of Economics Press, vol. 5/2, pp. 37-67.
- SCHWARTZ, S.H., BILSKY, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 58/5, pp. 878-891.
- SEGALL, M. H., LONNER, W. J., BERRY, J. W. (1998). Cross-cultural psychology as a scholarly discipline: On the flowering of culture in behavioral research. *American Psychologist*, vol. 53/10, pp. 1101-1110.
- SELEIM, A.; BONTIS, N. (2009). The relationship between culture and corruption: a cross-national study, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 10/1, pp. 165-184.
- SETHI, D., GUISSINGER, S.E., PHELAN, S.E., BERG, DM.(2003), Trends in Foreign Direct Investment flows: a theoretical and empirical analysis, *Journal of International Business Studies*, vol. 34, pp. 315-326.
- SHANE, S.A. (1992). Why do some societies invent more than others?, *Journal of Business Venturing*, vol. 7, pp. 29–46.
- SHANE, S. A. (1994). The effect of national culture on the choice between licensing and direct foreign investment, *Strategic Management Journal*, vol. 15/8, pp.627-642.

- SHENKAR, O. (2001). Cultural distance revisited: towards a more rigorous conceptualization and measurement of cultural differences, *Journal of International Business Studies*, vol. 32/3, pp. 519-535.
- SHI, X., WANG, J. (2011). Interpreting Hofstede Model and GLOBE Model: which way to go for Cross-cultural research?, *International Journal of Business and Management*, vol. 6/5.
- SIEGEL, J. I., LICHT, A.N., SCHWARTZ, S. (2011). Egalitarianism, cultural distances, and FDI: A new approach, *Journal of Financial Economics*, vol. 102/3, pp. 621-642.
- SMITH, P. B. (2006). When elephants fight, the grass gets trampled: the GLOBE and Hofstede projects, *Journal of International Business Studies*, vol. 37/6, pp. 915-921.
- SMITH, P. B., PETERSON, M. F., SCHWARTZ, S. H. (2002). Cultural values, sources of guidance, and their relevance to managerial behavior, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 33/2, pp. 188-208.
- SROUR, R. H. (2005), *Poder, Cultura e ética nas organizações*, Rio de Janeiro: Elsevier.
- STOIAN, C., FILIPPAIOS, F. (2008). Foreign Direct Investment in Central, Eastern and South Eastern Europe: An 'eclectic' approach to Greek investments, *International Journal of Innovation and Entrepreneurship Management*, vol. 8/5, pp. 542-564.
- TAMAYO, A., SCHWARTZ, S.H. (1993). Estrutura motivacional dos valores humanos, *Psicologia: teoria e pesquisa*, vol. 9, pp. 329-348.
- TAMBUAN, T. (2004). *The impact of foreign direct investment on poverty reduction: A survey of literature and a temporary finding on Indonesia*, Jakarta-Indonesia: University of a Trisakti.
- TODEVA, E. (1999). Models for comparative analysis of culture: The case of Poland, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 10/4, pp. 606-623.
- TRIANDIS, H.C. (1995). *Individualism and Collectivism*, Boulder, Colorado: Westview Press.
- TRIANDIS, H.C. (2004). The many dimensions of culture, *Academy of Management Executive*, vol. 18, pp. 88-93.

- TROMPENAARS, F., (1993) *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*. London: The Economist Books.
- TROMPENAARS, F., HAMPDEN-TURNER, C.(1997). *Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in business*. London, Nicholas Brearley.
- TUNG, R., VERBEKE, A. (2010). Beyond Hofstede and GLOBE: improving the quality of cross-cultural research, *Journal of International Business Studies*, vol. 41, pp. 1259-1274.
- TYLOR, E. B. (1871). *Primitive culture: Researches into the development of mythology, philosophy, religion, language, art and custom*. London: J. Murray.
- UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (UNCTAD) (1997). *World Investment Report 199*, United Nations: New York.
- UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (UNCTAD) (2001). *World investment report: Promoting Linkages*, New York and Geneva, United Nations.
- VAHLNE, J., WIEDERSHEIM-PAUL, F. (1973). Economic distance: model and empirical investigation, in: HÖRNELL, E.; VAHLNE, J. E.; WIEDERSHEIM-PAUL, F. *Export and foreign establishments*. Stockholm: Almqvist & Wiksel.
- VASYECHKO, O. (2012), A Review of FDI Theories: An application for transition Economies, *International Research Journal of Finance and Economics*, ISSN 1450-2887, Issue 89
- VENAIK, S., BREWER, P.A. (2008). Contradictions in national culture: Hofstede vs. GLOBE. In: Cantwell, J., Kiyak, T.. 50th Annual Meeting of the Academy of International Business (AIB), *Academy of International Business*, Italy, vol. 50.
- VERNON, R. (1966). International Investment and International Trade in the Product Cycle, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 80/2, pp. 190-207.
- TROMPENAARS, F. (1993). *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*, (primeira edição) London: Nicholas Brealey.

TROMPENAARS, F., HAMPDEN-TURNER, C. (1997). *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business* (Second edition) London: Nicholas Brealey.

WEBER, E. U., MILLIMAN, R. (1997). Perceived risk attitudes: Relating risk perception to risky choice. *Management Science*, vol. 43, pp. 122-143.

WEISFELDER, C. J. (2001). Internationalization and the Multinational Enterprise: Development of a Research Tradition, in: AXINN, C., MATTHYSSNS, P. (Eds.), *Reassessing the internationalization of the Firm*. JAI Press, Amsterdam, pp. 13–46.

<http://unctadstat.unctad.org/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=88>, acessido em 21-08-2012.

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/uk.html>, acessido em 06-09-2012.

<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD>, acessido em 25-08-2012.

<http://hdrstats.undp.org/en/tables/>, acessido em 25-08-2012.

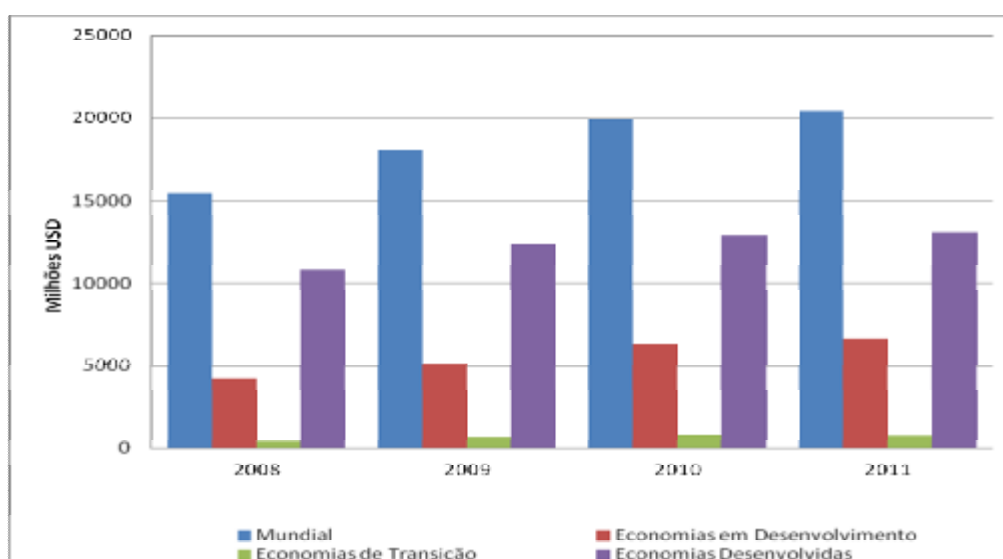
<http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.asp>, acessido em 25-08-2012.

http://annualmeeting.aomonline.org/2007/index.php?option=com_content&task=view&id=119&Itemid=1, acessido em 25-08-2012.

http://publications.aomonline.org/newsletter/index.php?option=com_content&task=view&id=93&Itemid=1&ed=3, acessido em 25-08-2012.

ANEXOS

Anexo 1- Stock de entrada de IDE, em termos Mundiais, nas economias desenvolvidas, economias em desenvolvimento e economias de transição.



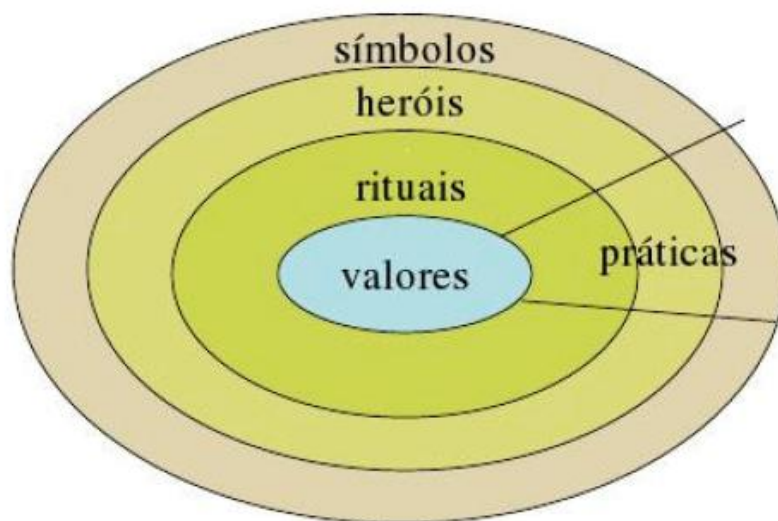
Fonte: Elaboração própria. Dados retirados do UNCTAD.

Anexo 2- Diferenças entre Hofstede e GLOBE

	Programa de pesquisa GLOBE (2004)	Pesquisa de Hofstede (1980)
Objetivo	Delinear e implementar um programa multifásico e multi - método, de forma a examinar o relacionamento entre cultura nacional, eficácia na liderança e fenómenos sociais	Trabalho de consultoria para atender às necessidades de uma empresa líder sediada nos EUA nos anos 60 (1980: 40) e com uma identidade corporativa distinta (1980: 41)
Contexto de amostragem	17000 quadros médios em 62 sociedades distintas de 3 indústrias: serviços financeiros, processamento alimentar e telecomunicações	Aproximadamente 116000 funcionários da IBM em, inicialmente, 40 países (mais tarde em 53 países)
Metodologia e análise de dados	<p>Um total de 170 investigadores de 62 sociedades distintas envolvidos na pesquisa. Foram diretamente envolvidos no delineamento da pesquisa desde 1993, liderando entrevistas individuais e grupo-focais com quadros nos seus países.</p> <p>Os instrumentos metodológicos foram traduzidos e retrovertidos em cada país por um nativo</p> <p>Diferentes e variados métodos de análise: desde testes piloto a diversas técnicas estatísticas. Realizaram-se testes piloto em vários países para verificar empiricamente as dimensões culturais</p>	<p>Itens de questionário gerados por uma equipa de 6 investigadores europeus para abranger os itens que eram preocupação da empresa, identificados através de entrevistas aos funcionários (Hofstede, 1980)</p> <p>Os questionários foram traduzidos para a língua local sem retroversão (Hofstede, 1980)</p> <p>Processo psicométrico algo ambíguo nos instrumentos metodológicos</p>
Dimensões culturais	<p><u>9 dimensões culturais:</u></p> <p>Orientação para o desempenho</p> <p>Orientação para o futuro</p> <p>Aversão à incerteza</p> <p>Igualdade entre géneros</p> <p>Assertividade</p> <p>Orientação humana</p> <p>Distância ao poder</p> <p>Coletivismo institucional</p> <p>Coletivismo de grupo</p>	<p><u>4 dimensões culturais</u></p> <p>Distância ao poder</p> <p>Individualismo vs. Coletivismo</p> <p>Masculinidade vs. Feminilidade</p> <p>Aversão à incerteza</p>

Fonte: Elaboração própria, com base em Hofstede (2006) e Javidan et al. (2006).

Anexo 3 – Diagrama da cebola de Hofstede



Fonte: Adaptado de Hofstede (1991).

Anexo 4 – Países constituintes da amostra e respetiva representatividade no PIB Mundial

Código País	País	Participação média (%) IDE Mundial 2008-2011
AFS	África do Sul	0,36
ALB	Albânia	0,06
ALE	Alemanha	2,05
ARG	Argentina	0,48
AUS	Austrália	2,58
AUT	Áustria	0,59
BOL	Bolívia	0,04
BRA	Brasil	3,19
CAN	Canadá	2,45
CAT	Catar	0,28
CAZ	Cazaquistão	0,88
CHN	China	7,59
COL	Colômbia	0,65
COR	Coreia do Sul	0,4
COS	Costa Rica	0,12
DIN	Dinamarca	0,22
ECU	Equador	0,03
EGI	Egipto	0,38
ESA	El Salvador	0,03
ESL	Eslovénia	0,04
ESP	Espanha	2,7
EUA	Estados Unidos	15,02
FIL	Filipinas	0,1
FIN	Finlândia	0,1
FRA	França	2,74
GEO	Geórgia	0,06
GRE	Grécia	0,15
GUA	Guatemala	0,05
HOL	Holanda	0,83
HGK	Hong Kong	4,57
HUNG	Hungria	0,26
IND	Índia	2,31
INS	Indonésia	0,8

Código País	País	Participação média (%) IDE Mundial 2008-2011
IR	Irlanda	0,84
ISR	Israel	0,55
ITA	Itália	0,81
JAP	Japão	0,57
MAL	Malásia	0,51
MAR	Marrocos	0,15
MEX	México	1,43
NAM	Namíbia	0,49
NIG	Nigéria	0,54
NZE	Nova Zelândia	0,13
POL	Polónia	0,88
POR	Portugal	0,34
QUW	Kuwait	0,03
UK	Reino Unido	4,58
RUS	Rússia	3,56
SIN	Singapura	2,55
SUE	Suécia	0,99
SUI	Suíça	1,09
TAI	Tailândia	0,56
TUR	Turquia	0,91
VEM	Venezuela	0,09
ZAM	Zâmbia	0,09
ZIM	Zimbabué	0,01
Total		73,77 %

Fonte: Elaboração própria. Dados retirados do site *The World Bank*.

Anexo 5- Clusters Culturais identificados pelo Projeto GLOBE

Anglo	Europa Latina	Europa Nórdica	Europa Germânica	Europa de Leste
Austrália Canadá Inglaterra Irlanda África do Sul (amostra branca) Estados Unidos	França Israel Itália Portugal Suíça (Falantes de língua francesa) Espanha	Dinamarca Finlândia Suécia	Áustria Alemanha (antiga de Leste) Alemanha (antiga de Este) Holanda Suíça	Albânia Geórgia Grécia Hungria Cazaquistão Polónia Rússia Eslovénia
América Latina	África Subsaariana	Médio Oriente	Ásia do Sul	Ásia Confuciana
Argentina Bolívia Brasil Colômbia Costa Rica Equador Guatemala México Venezuela	Namíbia Nigéria África do Sul (amostra negra) Zâmbia Zimbabué	Egito Kuwait Marrocos Catar Turquia	Índia Indonésia Irão Malásia Filipinas Tailândia	China Hong Kong Japão Singapura Coreia do Sul Taiwan

Fonte: adaptado de House et al (2004), p. 191.

Anexo 6 – Matriz de correlações: correlações de Pearson entre as diversas variáveis culturais

	Aversão à incerteza	Distância ao poder	Coletivismo o Grupo	Coletivismo institucional	Orientação para o desempenho	Orientação para o futuro	Igualdade entre gêneros	Assertividade	Orientação humana
Aversão à incerteza	1	-,530**	-,490**	,474**	,622**	,774**	-,057	-,086	,078
Distância ao poder	-,530**	1	,554**	-,418**	-,385**	-,483**	-,278*	,125	-,182
Coletivismo Grupo	-,490**	,554**	1	-,165	-,0127	-,435**	-,229	,077	,179
Coletivismo institucional	,474**	-,418**	-,165	1	,462**	,475**	-,039	-,438**	,428**
Orientação para o desempenho	,622**	-,385**	-,127	,462**	1	,628**	-,290*	,090	,240
Orientação para o futuro	,774**	-,483**	-,435**	,475**	,628**	1	-,068	,072	,075
Igualdade entre gêneros	-,057	-,278*	-,229	-,039	-,290*	-,068	1	-,064	-,217
Assertividade	-,086	,125	,077	-,438**	,090	,072	-,064	1	-,423**
Orientação humana	,078	-,182	,179	,428**	0,240	,075	-,217	-,423**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

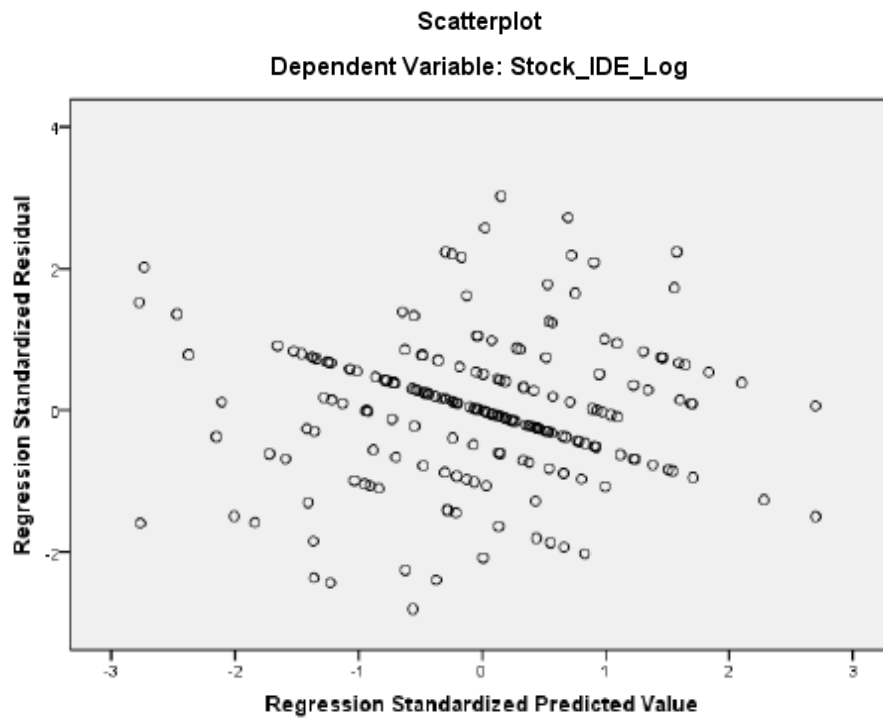
Fonte: Output do SPSS.

Anexo 7- Excerto da tabela de Durbin-Watson: pontos de significância de dL e du de 0,05

k' = número de variáveis independentes, excluindo o termo constante							
obs.	k'=1		k'=2		k'=3		k'=4
N	dL	du	dL	du	dL	du	dL
...							
27	1,316	1,469	1,240	1,556	1,162	1,651	1,084
28	1,328	1,476	1,255	1,560	1,181	1,650	1,104
29	1,341	1,483	1,270	1,563	1,198	1,650	1,124
30	1,352	1,489	1,284	1,567	1,214	1,650	1,143
31	1,363	1,496	1,297	1,570	1,229	1,650	1,160
32	1,373	1,502	1,309	1,574	1,244	1,650	1,177
33	1,383	1,508	1,321	1,577	1,258	1,651	1,193
34	1,993	1,514	1,333	1,580	1,271	1,652	1,208
35	1,402	1,519	1,343	1,584	1,283	1,653	1,222
36	1,411	1,525	1,354	1,587	1,295	1,654	1,236
37	1,419	1,530	1,364	1,590	1,307	1,655	1,249
38	1,427	1,535	1,373	1,594	1,318	1,656	1,261
39	1,435	1,540	1,382	1,597	1,328	1,658	1,273
40	1,442	1,544	1,391	1,600	1,338	1,659	1,285
45	1,475	1,566	1,430	1,615	1,383	1,666	1,336
50	1,503	1,585	1,462	1,628	1,421	1,674	1,378
55	1,528	1,601	1,490	1,641	1,452	1,681	1,414
60	1,549	1,616	1,514	1,652	1,480	1,689	1,444
...							

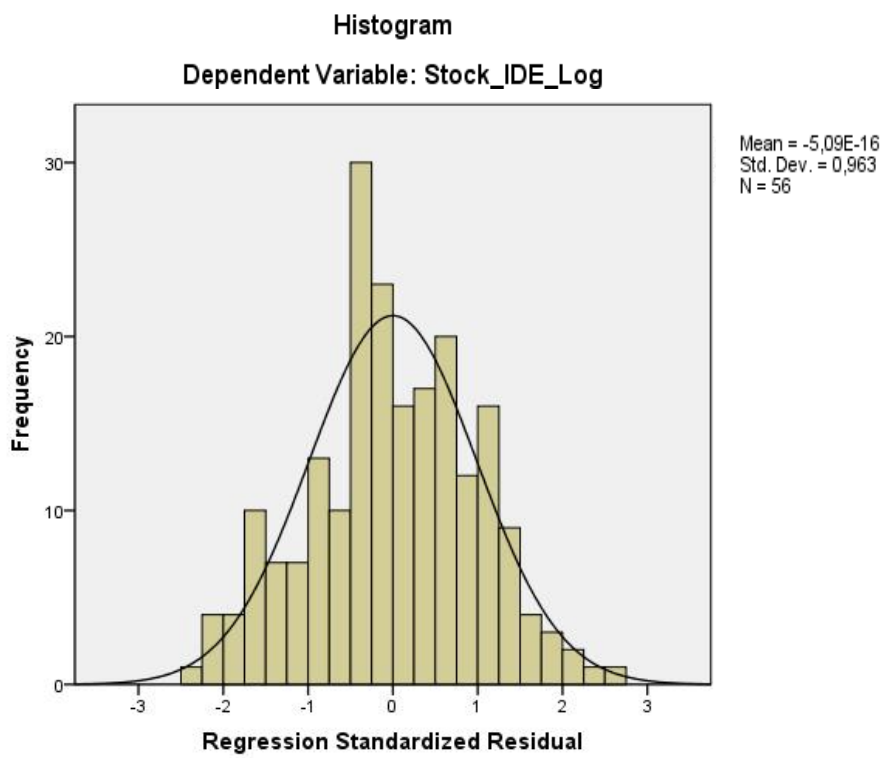
Fonte: Gujarati (2003).

Anexo 8 - Scatterplot dos resíduos estandardizados da variável Stock_IDE_log



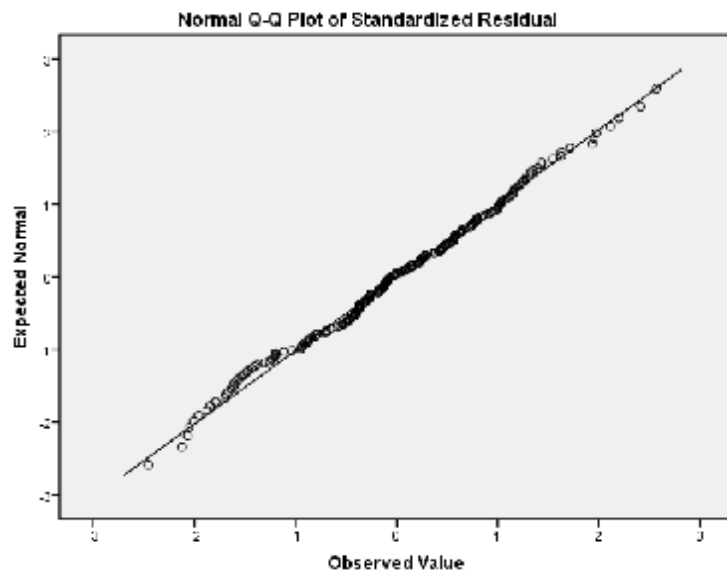
Fonte: Output do SPSS.

Anexo 9 - Histograma dos resíduos da variável Stock_IDE_Log



Fonte: Output do SPSS

Anexo 10- Q-Q Plot normal de resíduos estandardizados da variável Stock_IDE_Log



Fonte: Output do SPSS.

