



Editor Responsável: Rodrigo de Souza Gonçalves
Andrea de Oliveira Gonçalves
Editor Associado: Aldo Leonardo Cunha Callado
Processo de Avaliação: Double Blind Review pelo SEER/OJS

Efeitos da Corrupção e da Cultura Nacional no Desempenho das Empresas em Responsabilidade Social Corporativa

RESUMO

Objetivo: Avaliar a influência da corrupção e da cultura nacional no desempenho em Responsabilidade Social Corporativa das empresas.

Método: Pesquisa com ênfase quantitativa, utilizando regressão multivariada com dados em painel e efeitos aleatórios. Amostra constituía de 2.123 empresas listadas nos 20 países com maior Produto Interno Bruto, no período de 2016 a 2020, totalizando 5.269 observações.

Originalidade/Relevância: O estudo considera elementos do ambiente institucional dos países mais desenvolvidos economicamente ao avaliar o desempenho responsável das empresas. Para alcançar êxito, os gestores de organizações que atuam em diferentes regiões geográficas devem considerar a cultura local como fator preponderante na definição das estratégias de RSC.

Resultados: Em sociedades com dimensões culturais de menor distância do poder, menor aversão à incerteza, menor orientação a longo prazo, maior individualismo e maior indulgência apresentaram desempenho superior em Responsabilidade Social Corporativa. Entretanto, o nível de corrupção/transparência do país não se mostrou fator preponderante para o comportamento corporativo responsável.

Contribuições Teóricas/Methodológicas: As práticas de comportamento responsável das empresas são impactadas pelas diferentes dimensões culturais dos países, produzindo efeitos na forma que os gestores governam as empresas. O estudo fornece subsídios para aprofundar a análise do desempenho das empresas em RSC, a partir de motivadores exógenos da corrupção e cultura nacional.

Palavras-chave: Cultura Nacional, Dimensões Culturais, Corrupção, Responsabilidade Social Corporativa.

Gabrielle Secchi Hohn

Unochapecó, Santa Catarina, Brasil
gabrielle.hohn@unochapeco.edu.br

Sady Mazzioni

Unochapecó, Santa Catarina, Brasil
sady@unochapeco.edu.br

Larissa de Lima Trindade

Unochapecó, Santa Catarina, Brasil
larissa.trindade@uffs.edu.br

Cristian Baú Dal Magro

Unochapecó, Santa Catarina, Brasil
crisbau@unochapeco.edu.br

Recebido: Fevereiro 04, 2023

Revisado: Agosto 31, 2023

Aceito: Setembro 06, 2023

Publicado: Setembro 30, 2023



How to Cite (APA)

Hohn, G. S., Mazzioni, S., Trindade, L. L., Dal Magro, C. B. (2023). Efeitos da Corrupção e da Cultura Nacional no Desempenho das Empresas em Responsabilidade Social Corporativa. *Revista Contabilidade, Gestão e Governança*, 26 (2), 153-180. <http://dx.doi.org/10.51341/cgg.v26i2.3029>

1 INTRODUÇÃO

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) ganhou impulso em decorrência do aumento da pressão por transparência nos negócios, mudando o comportamento das empresas e trazendo uma postura mais responsável (Mello & Mello, 2017). A RSC se relaciona com as questões éticas e morais no processo de tomada de decisão das empresas (Branco, 2010) e definida como o conjunto de ações que visam beneficiar a sociedade e as empresas (Souza et al., 2019).

As práticas de RSC e os níveis de divulgação em relatórios corporativos são influenciados pela corrupção e pela cultura, que são influenciadas pelo ambiente institucional de um determinado país, que por sua vez depende da cultura nacional (Agyei-Mensah & Buertey, 2019). A corrupção é um problema global, caracterizada pela indução ao erro, por suborno ou outros meios ilegais ou impróprios, presente em todas as sociedades e manifestada de forma heterogênea (Heeks, 2000).

Por sua vez, as dimensões culturais exercem pressões importantes sobre as organizações, melhorando a transparência e o comportamento corporativo (García-Sánchez et al., 2016). Representam preferências, independentes de um estado de coisas em detrimento de outro, que diferenciam um país de outro (Hofstede et al., 2010).

A pesquisa de Ucar e Sater (2020) apontou que as empresas localizadas em áreas com altos índices de corrupção apresentam menor desempenho em RSC, especialmente em relação à degradação ambiental. Xu et al. (2019) apontam que os esforços anticorrupção do governo nacional são mecanismos externos que influenciam as empresas em relação a importância da RSC. E o estudo de Agyei-Mensah e Buertey (2019) destaca que a corrupção e a cultura são fatores que influenciam o nível de divulgação de RSC.

Contudo, os estudos prévios não apresentam resultados conclusivos, indicando influências distintas da cultura e da percepção de corrupção sobre o desempenho corporativo em responsabilidade social (Batistella et al., 2020; Esteban et al., 2017; García-Sánchez et al., 2016; Koprowski et al., 2021; Lu & Wang, 2021).

A partir deste contexto, torna-se relevante ampliar a análise de como os fatores da corrupção e das dimensões culturais dos países podem interferir no desempenho das empresas em RSC. Para adicionar contribuições aos estudos prévios, considerou-se o nível de percepção da corrupção nos vinte países mais ricos em 2020, as seis dimensões culturais de Hofstede e o desempenho em RSC em nível de empresa, em uma ampla amostra. Com isso, a pesquisa busca contribuir e aprofundar a análise do desempenho das empresas em RSC, a partir de motivadores exógenos da corrupção e cultura nacional.

A investigação pretende responder à seguinte pergunta de pesquisa: qual a influência da corrupção e da cultura nacional no desempenho das empresas em Responsabilidade Social Corporativa? O objetivo é avaliar a influência da corrupção e da cultura nacional no desempenho das empresas em Responsabilidade Social Corporativa.

As razões que justificam a elaboração da pesquisa estão atreladas ao fato de a corrupção ser considerada uma preocupação global (Le & Doan, 2020), alterar o desenvolvimento de um país, afetando o desenvolvimento social e a qualidade de vida da sua população. A pesquisa de Wiedenhöft et al. (2019) sinaliza que a tolerância às práticas e a comportamentos corruptos é algo socialmente construído, com isso os elementos da cultura nacional são questões indissociáveis dessa construção social. Além disso, destaca-se a importância da temática da RSC, tendo em vista que as ações socialmente responsáveis por parte das empresas estão cada vez mais demandadas, variam em cada país e são justificadas pelo ambiente institucional (Liu et al., 2018).

2 REVISÃO DA LITERATURA E HIPÓTESES DE PESQUISA

2.1 Corrupção do País e Responsabilidade Social Corporativa

A corrupção é o resultado da combinação de um nível macro e um nível micro. O nível macro se caracteriza pela representação nacional, organizacional, política, cultural e os sistemas de gestão, enquanto o nível micro é constituído pelos indivíduos, suas necessidades, circunstâncias, habilidades, acessos e autonomia (Heeks, 2000). Independente da combinação, da intensidade, da escala, da característica ou da quantidade de recursos envolvidos, a corrupção sempre será prejudicial (Wiedenhöft et al., 2019).

A corrupção é fator que limita o crescimento dos países por seu efeito deletério sobre a eficiência das instituições, ao prejudicar a prestação de serviços à sociedade e a qualidade de vida, além de interferir na alocação dos recursos (Rodrigues et al., 2020). A Transparência Internacional (2020), caracteriza a corrupção como o abuso de poder para obtenção de ganho privado que impacta as dimensões política, econômica, social e ambiental, por meio de perdas financeiras, da qualidade dos serviços públicos e impacta na liberdade de uma determinada sociedade, conceito utilizado nesta pesquisa.

Além da corrupção tornar as instituições ineficientes, os atos ilícitos em um ambiente corrupto prejudicam também a governança corporativa e a reputação, impedindo os esforços para desenvolver a integridade corporativa, colocam em risco as ações de RSC da empresa e repercutem nos aspectos legais, éticos e organizacionais (Luo, 2006).

A relação entre a corrupção e a RSC foi documentado por Joseph et al. (2016), que analisaram a extensão da divulgação de informações anticorrupção em relatórios anuais das empresas e por Lu et al. (2019) que observaram as principais ferramentas de RSC no setor de energia e seu impacto na mitigação do risco de corrupção. Krishnamurti et al. (2018) observaram que as empresas com atividades mais robustas de RSC tendem a possuir menor risco interno de corrupção.

Ucar e Staer (2020) consideraram a corrupção local pela média do número de condenações por funcionário estadual para o estado-sede da empresa nos últimos cinco anos e a RSC pelo agrupamento dos aspectos sociais e ambientais. Analisando empresas dos Estados Unidos no período de 1991 a 2013, apontaram que empresas localizadas em áreas com altos níveis de corrupção apresentaram menor pontuação de RSC.

Xu et al. (2019) analisaram o impacto da intensidade da anticorrupção regional na divulgação de RSC das empresas listadas em Xangai e Shenzhen da China, nos anos de 2013 a 2015. Concluíram que a intensidade da anticorrupção regional tem um efeito positivo e significativo na divulgação de RSC das empresas chinesas. Por sua vez, Kong et al. (2021) constataram que a campanha anticorrupção da China permitiu que as empresas melhorassem seu desempenho em RSC, ao aliviar as restrições e aumentar as folgas financeiras.

Na presente pesquisa, os encaminhamentos diferem substancialmente de Joseph et al. (2016), Krishnamurti et al. (2018), Lu et al. (2019) e se assemelham as pesquisas de Agyei-Mensah e Buertey (2019), Kong et al. (2021), Ucar e Staer (2020) e Xu et al. (2019), ao considerar como a corrupção de um determinado país (mensurada por meio do Índice de Percepção de Corrupção), produz influência no desempenho em RSC das empresas nele sediadas.

Considerando que o contexto institucional, no qual as organizações estão inseridas, pode exercer influência sobre a postura das organizações em relação ao seu envolvimento e comprometimento socialmente responsável (Chih et al., 2010), adicionado ao fato de que a corrupção sempre será prejudicial tanto para as empresas quanto para os países, apresenta-se a hipótese da pesquisa:

H1: Empresas sediadas em países menos corruptos apresentam maior desempenho em Responsabilidade Social Corporativa.

2.2 Cultura Nacional e Responsabilidade Social Corporativa

Schwartz (2014) concebe a cultura como um conjunto de valores, ferramentas e histórias que são compartilhadas entre um determinado grupo e que faz com que este se diferencie dos demais. A cultura não é herdada, mas adquirida por meio do ambiente social e pode ser analisada sob dois aspectos: cultura organizacional, no âmbito das organizações; e cultura nacional, no âmbito dos países, no nível macro (Hofstede, 1980; 1991).

A cultura nacional, foco deste estudo, é representada pelos valores, crenças e objetivos adquiridos na família, na escola e na comunidade pelos membros de uma sociedade (Hofstede, & Hofstede, 2001). O modelo de cultura nacional proposto por Hofstede Insights (2021) é composto por seis dimensões, conforme Tabela 1.

Tabela 1

Dimensões culturais

Distância do poder	Simboliza a forma como os membros menos poderosos das organizações de determinado país aceitam e esperam que o poder seja distribuído de forma desigual.
Aversão à incerteza	Indica a tolerância presente em uma sociedade em relação ao futuro.
Masculinidade <i>versus</i> feminilidade	Representa a distribuição de valores entre os gêneros, estabelecendo a divisão entre o querer ser o melhor (masculinidade) ou gostar do que faz priorizando a qualidade de vida (feminilidade).
Individualismo <i>versus</i> coletivismo	Nas sociedades individualistas as pessoas cuidam de si mesmo e de sua família direta, enquanto nas sociedades coletivistas as pessoas pertencem a grupos e cuidam do seu grupo em troca de lealdade.
Orientação de longo prazo <i>versus</i> curto prazo	Trata do modo que as sociedades focam no passado, presente ou futuro
Indulgência <i>versus</i> restrição	Representa o modo como os membros da sociedade tentam controlar seus desejos e impulsos.

Fonte: elaborado com base em Hofstede (2010; 2011), Hofstede et al. (2010) e Hofstede Insights (2021).

Com intuito de identificar estudos que exploraram o efeito das dimensões culturais na divulgação e desempenho da RSC realizou-se revisão sistemática considerando as bases EBSCO, *Science Direct* e SPELL e utilizando-se os termos *Corporate Social Responsibility*, *National Culture*, Responsabilidade Social Corporativa e Cultura Nacional. Após a coleta e análise dos artigos, restaram 20 trabalhos que relacionaram claramente as dimensões culturais com a divulgação e/ou desempenho de RSC, apresentados na sequência e que subsidiam as discussões.

Ringov e Zollo (2007) analisaram 463 empresas da América do Norte, Europa e Ásia e observaram que as empresas sediadas em países caracterizados por níveis mais elevados de distância de poder, individualismo, masculinidade e aversão a incerteza exibem níveis mais baixos de desempenho ambiental. Por sua vez, Ho et al. (2012) analisaram 3.680 observações de empresas de 49 países da América do Norte, Europa e Ásia, e concluíram que o maior desempenho em RSC está associado às culturas com maior distância de poder, mais coletivas, mais masculinas e com maior aversão a incerteza, indicando que as diferenças no desempenho em RSC das empresas estão ligados a cultura nacional, a região geográfica e ao nível de desenvolvimento econômico.

De outro modo, Peng et al. (2012) examinaram 1.189 empresas de 25 países e observaram que dentre as dimensões culturais de Hofstede, o individualismo e a aversão a incerteza exerceram impactos positivos no engajamento de RSC das empresas, enquanto a distância do poder e a masculinidade demonstraram impactos negativos.

Thanetsunthorn (2015) analisou 3.055 empresas de 28 países localizados na Ásia Oriental e na Europa. Destacou que culturas caracterizadas por alto índice de distância de poder, individualismo e masculinidade estão significativamente associadas a menores preocupações com as questões sociais relacionadas aos aspectos dos funcionários, comunidade e meio ambiente. Em contrapartida, Ki e Shin (2015) analisaram uma amostra de 75 empresas da Coreia do Sul e 93 empresas dos Estados Unidos. As empresas sul coreanas apresentam características mais coletivas e de maior distância de poder, enquanto as empresas americanas apresentaram maior aversão a incerteza na comunicação relacionada a RSC.

Quando Vollero et al. (2020) pesquisou a amostra de 352 empresas de 28 países, perceberam que a cultura asiática é mais coletivista, mas as empresas estão menos dispostas a divulgar sobre RSC; possui alta distância do poder, mas as empresas possuem alta divulgação de RSC; tem baixa aversão a incerteza e isso influencia positivamente na divulgação de RSC.

Com relação, a empresas do Vietnã Nguyen e Truong (2016) observaram que a distância de poder, o coletivismo e a masculinidade demonstram um impacto negativo na percepção de RSC de gerentes, enquanto a versão a incerteza e a orientação a longo prazo têm um impacto positivo na percepção de RSC de gerentes. Já, García-Sánchez et al. (2016), analisaram uma amostra de 1.598 empresas de 20 países da Europa, América do Norte e Japão. Demonstram que empresas localizadas em sociedades com orientação de longo prazo, com maior feminilidade, menor aversão a incerteza, e menor distância do poder e com cultura coletivista dão maior ênfase as questões sociais e ambientais.

No que concerne empresas localizadas na Europa, América do Norte, Japão e Austrália, Esteban et al. (2017) concluíram que as empresas localizadas em sociedades coletivistas e com maior feminilidade demonstram melhores práticas de RSC. Por sua vez, Halkos e Skouloudis (2017) analisaram empresas de 86 países e encontraram a alta aversão a incerteza relacionada com menor RSC, ao passo que as culturas de orientação a longo prazo e indulgentes fomentam a RSC. As dimensões de distância do poder, individualismo e masculinidade foram consideradas insignificantes.

Gallego-Álvarez e Ortas (2017) analisaram uma amostra de 3.917 empresas que operam em 59 países. Observaram que as dimensões de distância do poder, o individualismo, a masculinidade e a indulgencia influenciam negativamente o nível de práticas de RSC, enquanto a aversão a incerteza e a orientação de longo prazo estão positivamente associadas. Em contraponto, Batistella et al. (2020) verificou 397 empresas do Brasil, Rússia, Índia e China, destacando que a dimensão de aversão a incerteza demonstrou-se positivamente relacionada ao desempenho em RSC, ao passo que a dimensão masculinidade se mostrou negativamente relacionada. As demais dimensões de Hofstede não apresentaram significância para explicar o desempenho em RSC.

Lu e Wang (2021) estudaram empresas de 25 países da Ásia, Europa, América do Norte e Oceania. Constataram que empresas localizadas em países com baixa distância de poder, maior individualismo, mais feministas, com alta aversão a incerteza e orientação de longo prazo apresentaram maior desempenho em RSC. Já Koprowski et al. (2021), ao investigar 4.598 empresas de 41 países, demonstram que empresas sediadas em países com cultura de maior distância do poder, maior individualismo, maior feminilidade, menor aversão a incerteza e maior orientação a longo prazo apresentam maiores desempenhos em RSC.

No que tange, a relação entre as dimensões culturais de Hofstede e a divulgação de sustentabilidade com o PIB *per capita*, Gallén e Peraita (2018) analisaram em amostra de 9.869 relatórios GRI de 44 países. Observaram que a divulgação de RSC negativamente associada à distância do poder e masculinidade e positivamente relacionada à indulgência. Nos países de maior PIB, a RSC mostrou-se negativamente relacionada ao individualismo e a masculinidade e positivamente associada a aversão a incerteza e indulgência. Países de menor PIB apresentaram a RSC negativamente associada à distância do poder e positivamente com a aversão a incerteza.

Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018) investigaram 8.940 empresas de 48 países e nove regiões diferentes. Identificaram relação entre atividades de RSC voltadas à remuneração e benefícios com alta distância de poder, alto individualismo, baixa masculinidade, baixa aversão a incerteza, orientação a longo prazo e baixa indulgência. Quanto a diversidade e os direitos trabalhistas e treinamento, segurança e saúde, percebeu-se ênfase na média distância de poder e individualismo, baixa masculinidade, alta aversão a incerteza, orientação de longo prazo média e indulgência média.

Quando segmentado em ramos, os autores Kang et al. (2016) analisaram 365 observações de empresas do ramo de hospedagem de diversos países, utilizando três vertentes de RSC: (i) positiva, caracterizada por pontuações por atividades socialmente responsáveis;

(ii) negativa, por pontuação de atividades socialmente irresponsáveis; e (iii) a pontuação total de evidências. Os resultados indicaram influências distintas das dimensões culturais quando analisadas as variáveis de RSC positiva, negativa e total. Já nas empresas do ramo de vestuário Woo e Jin (2016) analisaram 447 observações de empresas dos Estados Unidos e da Coreia do Sul, os resultados não apontaram relações significativas entre as dimensões de Hofstede de individualismo *versus* coletivismo e orientação a longo prazo x curto prazo com a RSC.

Desta forma, Mohamed Adnan et al. (2018) pesquisaram 203 empresas de oito setores industriais na China, Malásia, Índia e o Reino Unido. Observaram que quanto maior a masculinidade maior a divulgação de RSC, a distância do poder tem relação negativa e o individualismo tem impacto positivo na RSC. Por sua vez, Pinheiro et al. (2021) analisaram 62 empresas líderes no setor de energia de 25 países, constatando que em culturas mais individualistas, masculinas, com maior distância do poder, com orientação a longo prazo e níveis mais altos de indulgência, as empresas divulgam mais informações de RSC.

A partir da análise da literatura, notou-se que as diferenças entre as dimensões culturais de Hofstede exercem influência sobre o desempenho em RSC das empresas, contudo, os resultados são mistos quanto a direção e a força do relacionamento. Na Tabela 2 apresenta-se uma síntese das pesquisas que discutiram a relação entre as dimensões culturais e a RSC, indicando a direção e a força dos resultados.

Observa-se que os estudos abordando as dimensões culturais e a RSC são relativamente recentes. Além disso, os resultados não são conclusivos quanto a influência das dimensões culturais sobre a RSC, podendo ser decorrentes das diferenças nos períodos, nos ambientes e nas amostras investigadas.

Tabela 2

Síntese da relação entre as Dimensões Culturais e a RSC

Dimensão cultural	Relação com a RSC	Estudos
Distância do Poder	Negativa	Gallén e Peraita (2018); Gallego-Álvarez e Ortas (2017); García-Sánchez et al. (2016); Lu e Wang (2021); Mohamed Adnan et al. (2018); Nguyen e Truong (2016); Peng et al. (2012); Ringov e Zollo (2007); Thanetsunthorn (2015).
	Positiva	Ho et al. (2012); Kang et al. (2016); Ki e Shin (2015); Koprowski et al. (2021); Pinheiro et al. (2021); Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018); Vollero et al. (2020);
	Não significativa	Batistella et al. (2020); Esteban et al. (2017); Halkos e Skouloudis (2017).
Individualismo	Negativa	Esteban et al. (2017); Gallego-Álvarez e Ortas (2017); Gallén e Peraita (2018); García-Sánchez et al. (2016); Ho et al. (2012); Kang et al. (2016); Ki e Shin (2015); Lu e Wang (2021); Nguyen e Truong (2016); Thanetsunthorn (2015); Vollero et al. (2020).
	Positiva	Koprowski et al. (2021); Lu e Wang (2021); Mohamed Adnan et al. (2018); Peng et al. (2012); Pinheiro et al. (2021); Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018).
	Não significativa	Batistella et al. (2020); Halkos e Skouloudis (2017); Ringov e Zollo (2007); Woo e Jin (2016).
Masculinidade	Negativa	Batistella et al. (2020); Esteban et al. (2017); Gallego-Álvarez e Ortas (2017); Gallén e Peraita (2018); García-Sánchez et al. (2016); Kang et al. (2016); Koprowski et al. (2021); Lu e Wang (2021); Nguyen e Truong (2016); Peng et al. (2012); Ringov e Zollo (2007); Thanetsunthorn (2015); Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018).
	Positiva	Ho et al. (2012); Mohamed Adnan et al. (2018); Pinheiro et al. (2021).
	Não significativa	Halkos e Skouloudis (2017).
Aversão à Incerteza	Negativa	García-Sánchez et al. (2016); Halkos e Skouloudis (2017); Koprowski et al. (2021); Nguyen e Truong (2016); Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018); Vollero et al. (2020).
	Positiva	Batistella et al. (2020); Gallego-Álvarez e Ortas (2017); Ho et al. (2012); Kang et al. (2016); Ki e Shin (2015); Lu e Wang (2021); Peng et al. (2012); Thanetsunthorn (2015); Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018).
	Não significativa	Esteban et al. (2017); Pinheiro et al. (2021); Ringov e Zollo (2007).
Orientação a Longo Prazo	Negativa	Nguyen e Truong (2016); Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018).
	Positiva	Gallego-Álvarez e Ortas (2017); Gallén e Peraita (2018); García-Sánchez et al. (2016); Halkos e Skouloudis (2017); Koprowski et al. (2021); Lu e Wang (2021); Pinheiro et al. (2021).
	Não significativa	Batistella et al. (2020); Woo e Jin (2016); Esteban et al. (2017).
Indulgência	Negativa	Gallego-Álvarez e Ortas (2017); Lu e Wang (2021); Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018).
	Positiva	Gallén e Peraita (2018); Halko e Skouloudis (2017); Pinheiro et al. (2021).
	Não significativa	Batistella et al. (2020); Koprowski et al. (2021).

Em decorrência dos distintos achados (Tabela 2), não foi definido previamente um sinal esperado na proposição da hipótese desta pesquisa relacionada com as dimensões culturais:

H₂: As dimensões culturais do país exercem influência no desempenho em Responsabilidade Social Corporativa das empresas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa é caracterizada como quantitativa, descritiva e documental. A população corresponde às empresas de capital aberto, sediadas nos 20 países com maior Produto Interno Bruto (PIB) no ano de 2020 (*World Bank*) e com os dados disponíveis na base *Thomson Reuters Eikon*[®] em dezembro de 2021, momento em que foi realizada a coleta de dados.

O delineamento da população se deu em decorrência da representatividade econômica dos países, por apresentarem diversidade cultural e níveis distintos de transparência, oferecendo perspectivas adequadas para a análise pretendida. Para maior robustez, foram considerados os países que disponibilizaram no mínimo 50 observações no período. A partir deste critério e de acordo com o ranking do PIB do *World Bank*, a Arábia Saudita totalizou 21 observações e foi substituída pela Polônia (próximo país no ranking do PIB), que apresentou 79 observações.

A pesquisa considerou o período de 2016 a 2021. Para constituir a amostra da pesquisa foram excluídas as observações atípicas e as instituições financeiras e seguradoras, por possuírem características específicas. Após tais procedimentos, a amostra ficou composta de 2.123 empresas e 5.269 observações.

A Tabela 3 apresenta o constructo da pesquisa.

Para análise dos dados, utilizou-se da regressão de dados em painel. Para testar a hipótese (H₁), tem-se a Equação 1:

$$RSC_{it} = \beta_0 + \beta_1 IPC_{it} + \beta_2 ROA_{it} + \beta_3 TAM_{it} + \beta_4 MB_{it} + \beta_5 ALAV_{it} + \beta_6 GEN_{it} + \beta_7 CONTAUD_{it} + \beta_8 BIG4_{it} + \beta_9 SETOR_{it} + \varepsilon_{it}$$

Para testar a hipótese (H₂), das dimensões culturais (DP, IND, MAS, AV, OLP, INDUL), foram utilizadas as Equações 2 a 7:

$$RSC_{it} = \beta_0 + \beta_1 DCultural_{it} + \beta_2 ROA_{it} + \beta_3 TAM_{it} + \beta_4 MB_{it} + \beta_5 ALAV_{it} + \beta_6 GEN_{it} + \beta_7 CONTAUD_{it} + \beta_8 BIG4_{it} + \beta_9 SETOR_{it} + \varepsilon_{it}$$

Tabela 3

Constructo da pesquisa

Variável	Operacionalização	Fonte de dados	Autores de base
Variável Dependente			
Responsabilidade Social Corporativa (RSC)	Escala de 0 a 100, da categoria de estratégia de RSC e a integração das dimensões econômicas, sociais e ambientais em seus processos de tomada de decisão.	Thomson Reuters Eikon®	Agyei-Mensah e Buerterey (2019); Koprowski et al. (2021)
Variáveis Independentes			
Índice de Percepção de Corrupção (IPC)	Escala de 0 a 100, sendo 0 igual a alto grau de percepção de corrupção e 100 alto grau de percepção de integridade no setor público.	Transparência Internacional	Agyei-Mensah e Buerterey (2019); Koprowski et al. (2021); Le e Doan (2020)
Distância do Poder (DP)	Escala de 0 a 100, em que mais próxima de 100 maior a distância do poder e mais próxima de 0 menor a distância do poder.		
Individualismo (IND)	Escala de 0 a 100, em que mais próxima de 100 maior o individualismo do país e mais próxima de 0 maior o coletivismo.		Ringov e Zollo (2007); Ho et al. (2012); Koprowski et al. (2021)
Masculinidade/Feminilidade (MAS)	Escala de 0 a 100, em que mais próxima de 100 maior a masculinidade do país e mais próxima de 0 maior a feminilidade.	Country Comparison - Hofstede Insights	
Aversão à Incerteza (AV)	Escala de 0 a 100, em que mais próxima de 100 maior aversão à incerteza e mais próxima de 0 menor aversão à incerteza.		
Orientação a Longo Prazo / Curto Prazo (OLP)	Escala de 0 a 100, em que mais próxima de 100 maior a orientação em longo prazo e mais próxima de 0 maior a orientação em curto prazo.		Koprowski et al. (2021)
Indulgência/Restrição (INDUL)	Escala de 0 a 100, em que mais próxima de 100 maior a indulgência e mais próxima de 0 maior a restrição.		
Variáveis de Controle			
Retorno sobre Ativos (ROA)	Lucro Líquido / Ativo Total.		
Tamanho (TAM)	Log do Ativo Total da empresa <i>i</i> no ano <i>t</i> .		Ho et al. (2012); Ringov e Zollo (2007)
Alavancagem (ALAV)	(Passivo Circulante + Passivo Não Circulante) / Ativo Total		
Diversidade de Gênero (GEN)	Número de mulheres no conselho de administração / Total de membros do conselho	Thomson Reuters Eikon®	Boukattaya e Omri (2021); Kyaw et al. (2017); Orazalin e Baydauletov (2020); Yarram e Adapa (2021).
Market to Book (MB)	Valor de mercado da empresa / Valor contábil do patrimônio líquido.		Ho et al. (2012); Ringov e Zollo (2007); Ucar e Staer (2020)
SETOR	Variável dummy que assume 1 para empresas constantes no setor industrial e 0 para os demais casos.		García-Sánchez et al. (2016); Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018)
Auditoria (BIG4)	Variável dummy que assume 1 quando a empresa de auditoria é Big Four e 0, caso contrário.		Mohamed Adnan et al. (2018)
Contabilidade e Auditoria (CONTAUD)	Escala de 0 (pior) a 100 (melhor), calculada considerando a força dos padrões de contabilidade e auditoria, a regulamentação dos conflitos de interesse e a governança dos acionistas.	Fórum Econômico Mundial	Brusca et al. (2018); Mohamed Adnan et al. (2018)

Para os testes das hipóteses considerou-se os dados em painel desbalanceados no modelo de efeitos aleatórios. Gujarati e Porter (2011) comentam que o modelo de efeitos aleatórios é mais apropriado quando as entidades da amostra foram selecionadas de forma aleatória à população. Já o modelo de efeito fixo é mais plausível quando as entidades incluídas na amostra se constituem toda a população, o que de fato não ocorre nesta pesquisa.

Além disso, os modelos com efeitos fixos não se mostraram viáveis para as estimações das variáveis independentes de cultura, pois não apresentam variação no comportamento no decorrer do tempo. O teste de Hausman foi significativo ao nível de 5%, indicando a melhor adequação dos dados aos modelos de efeitos aleatórios (Gujarati & Porter, 2011). Por fim, as regressões de dados em painel foram operacionalizadas no *Software Stata*®.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A Tabela 4 demonstra os resultados da influência da corrupção e das dimensões culturais sobre o desempenho em RSC das empresas, a partir da regressão de dados em painel.

As variáveis utilizadas nos modelos da Tabela 4 foram apresentadas na Tabela 3 e as análises das hipóteses são discutidas na seção 5. Observa-se que os modelos apresentaram poder explicativo (R^2) que variam entre 16% e 21% e significância do teste F ao nível de 1%, indicando que as variáveis independentes estão ajustadas à variável dependente.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados permitem inferir que o Índice de Percepção da Corrupção (IPC) se relaciona positivamente, mas não estatisticamente significativo, com o desempenho em RSC. Este resultado diverge da pesquisa de Ucar e Staer (2020), a qual demonstrou impacto negativo da corrupção local sobre o comportamento socialmente responsável das empresas.

Tal divergência pode ser justificada pela forma distinta de mensuração da variável de corrupção e pelas diferenças no ambiente de análise. O resultado rejeita a H_1 , cuja premissa era de que as empresas sediadas em países menos corruptos apresentam maior desempenho em RSC.

Tabela 4

Influência da corrupção e das dimensões culturais no desempenho em RSC

Variáveis Independentes	Equação 1	Equação 2	Equação 3	Equação 4	Equação 5	Equação 6	Equação 7
Desempenho em RSC – Variável Dependente							
IPC	0,0341 (0,69)						
DP		-0,240*** (-5,98)					
IND			0,137*** (5,33)				
MAS				-0,0363 (-1,09)			
AV					-0,269*** (-11,71)		
OLP						-0,172*** (-8,30)	
INDUL							0,289*** (8,44)
ROA	6,737 (1,18)	7,613 (1,34)	5,813 (1,02)	6,354 (1,11)	3,565 (0,63)	4,778 (0,84)	6,358 (1,12)
TAM	14,70*** (19,58)	15,47*** (20,57)	15,23*** (20,38)	14,67*** (19,73)	15,26*** (21,12)	15,17*** (20,63)	15,35*** (20,80)
MB	0,00466 (0,11)	0,00855 (0,20)	0,00596 (0,14)	0,00391 (0,09)	-0,0124 (-0,29)	0,00231 (0,05)	0,00944 (0,22)
ALAV	0,0349 (0,02)	-1,149 (-0,52)	-1,573 (-0,71)	-0,169 (-0,08)	-0,302 (-0,14)	-2,271 (-1,03)	-2,235 (-1,01)
GEN	17,03*** (6,26)	13,69*** (5,01)	11,66*** (4,06)	16,87*** (6,22)	13,80*** (5,21)	12,69*** (4,68)	13,77*** (5,12)
CONT&AUD	-0,932 (-0,80)	-4,198*** (-4,39)	-3,292*** (-3,67)	-0,213 (-0,30)	-0,180 (-0,26)	-2,422*** (-3,26)	-5,055*** (-5,63)
BIG4	7,985*** (10,35)	8,078*** (10,51)	8,046*** (10,46)	7,974*** (10,34)	9,582*** (12,36)	8,546*** (11,11)	8,562*** (11,13)
SETOR	-2,661** (-2,35)	-2,825** (-2,52)	-2,431** (-2,17)	-2,564** (-2,27)	-2,275** (-2,09)	-1,663 (-1,49)	-2,217** (-1,99)
Constante	-88,52*** (-11,19)	-62,36*** (-6,92)	-85,62*** (-10,90)	-87,59*** (-10,97)	-79,78*** (-10,39)	-71,39*** (-8,86)	-83,71*** (-10,73)
Observações	5.269	5.269	5.269	5.269	5.269	5.269	5.269
R2	0,1607	0,1721	0,1710	0,1619	0,2104	0,1903	0,1880
F (Sig.)	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***
Wald chi	679,44	721,07	712,97	680,50	848,38	762,48	764,34

Nota: Teste t entre parênteses. Níveis de significância: * $p < 0,10$ ** $p < 0,05$ *** $p < 0,01$

Ademais, sugere-se que a dimensão cultural de distância do poder possui relação negativa e significativa com o desempenho em RSC das empresas. Este achado sinaliza que empresas que atuam (sediadas) em sociedades com cultura de maior distância do poder

possuem menores incentivos para se envolverem em práticas de RSC. O resultado corrobora Gallego-Álvarez e Ortas (2017), Gallén e Peraita (2018), García-Sánchez et al. (2016), Lu e Wang (2021), Nguyen e Truong (2016), Mohamed Adnan et al. (2018), Peng et al. (2012), Ringov e Zollo (2007) e Thanetsunthorn (2015).

O resultado suporta o pressuposto de Gallego-Álvarez e Ortas (2017), de que as empresas que operam em países com baixa distância do poder são obrigadas a se comprometer mais com as práticas de RSC para alcançar seus objetivos sociais. Tal comportamento decorre do fato de que a distância de poder reduz o processo de diálogo entre direção e funcionários, além de gerar menor pressão dos consumidores sobre as empresas nas questões de RSC.

A dimensão cultural do individualismo apresentou relação positiva e significativa com o desempenho em RSC. Os resultados demonstram que empresas localizadas em países com sociedade mais individualista estão mais propensas as práticas de RSC, consistente com os estudos de Koprowski et al. (2021), Lu e Wang (2021), Mohamed Adnan et al. (2018), Peng et al. (2012), Pinheiro et al. (2021) e Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018). Koprowski et al. (2021) argumentam que este comportamento reflete a resposta dos gestores às pressões das partes interessadas, como estratégia para se manterem nos cargos executivos.

A dimensão cultural de masculinidade versus feminilidade (MAS) não apresentou influência significativa com o desempenho em RSC, diferente do esperado. O resultado diverge dos estudos Batistella et al. (2020), Esteban et al. (2017), Gallego-Álvarez e Ortas (2017), Gallén e Peraita (2018), García-Sánchez et al. (2016), Kang et al. (2016), Koprowski et al. (2021), Lu e Wang (2021), Nguyen e Truong (2016), Peng et al. (2012), Ringov e Zollo (2007), Thanetsunthorn (2015) e Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018) que identificaram maior desempenho em RSC nas sociedades mais feministas.

Na dimensão cultural de aversão à incerteza (AV), sugere-se uma relação negativa e significativa com o desempenho em RSC. Este resultado reafirma os achados de García-Sánchez et al. (2016), Halkos e Skouloudis (2017), Koprowski et al. (2021), Nguyen e Truong (2016), Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018) e Vollero et al. (2020). As evidências indicam que empresas que atuam em sociedades com cultura de menor aversão a incerteza possuem incentivos para desenvolverem práticas de RSC (Koprowski et al., 2021). Este comportamento decorre da maior expectativa das partes interessadas, por um comportamento mais padronizado, em razão de normativas mais rígidas sobre práticas responsáveis para as empresas sediadas em países com cultura de menor aversão à incerteza (García-Sánchez et al., 2016).

O resultado da dimensão cultural de orientação a longo prazo (OLP) indica uma relação negativa e significativa com o desempenho em RSC. Tal achado corrobora os estudos de Nguyen e Truong (2016) e Thanetsunthorn e Wuthisatian (2018), ao sugerir que as empresas localizadas em culturas com orientação de curto prazo investem em RSC, com o intuito de valorizar o cumprimento das obrigações sociais e atender a satisfação imediata das partes interessadas, que podem associar a RSC com a criação de valor.

Por fim, a dimensão cultural da indulgência (INDUL) relacionou-se positivamente com o desempenho em RSC. Este resultado confirma os estudos de Gallén e Peraita (2018), Halkos e Skouloudis (2017) e Pinheiro et al. (2021), ao indicarem que a cultura de menor restrição ao desejo humano, faz com que as empresas tenham maior compromisso com a transparência e estejam mais focadas em atender às demandas de investidores e acionistas.

Deste modo, em relação a H₂ do estudo (as dimensões culturais do país exercem influência no desempenho em Responsabilidade Social Corporativa das empresas), constatou-se que países com menor distância do poder, maior individualismo, menor aversão à incerteza, menor orientação a longo prazo e maior indulgência estimulam as empresas a

desenvolverem práticas de RSC. Somente a dimensão de masculinidade não se mostrou significativa na amostra investigada, não permitindo validar sua influência sobre a RSC.

Quanto as variáveis de controle, o estudo demonstra que empresas maiores possuem maior desempenho em RSC. Zait et al. (2013) argumentam que o tamanho da empresa influencia a estratégia, a abordagem e a capacidade de sustentabilidade financeira, impactando na amplitude e persistência das ações de RSC.

A diversidade de gênero no conselho de administração (GEN) apresentou relação positiva e significativa com o desempenho em RSC das empresas. Os resultados sustentam os argumentos de Boukattaya e Omri (2021), de que a diversidade de gênero do conselho está positivamente associada a RSC. A presente pesquisa corrobora os achados de Kyaw et al. (2017), Orazalin e Baydauletov (2020) e Yarram e Adapa (2021), cujas pesquisas apontam que diversidade de gênero do conselho melhora o desempenho ambiental e social.

A força dos padrões de Contabilidade e Auditoria (CONT&AUD) do país demonstrou influência negativa e estatisticamente significativa sobre o desempenho em RSC. Contudo, os resultados não foram consistentes nas diferentes dimensões culturais. Quanto a variável de Auditoria Big Four (BIG4), encontrou-se uma relação significativa e positiva em todos os modelos analisados. Com isso, afirma-se que empresas auditadas pelas Big Four estão mais propensas a melhorar seu desempenho em RSC. O resultado suporta o argumento de que a presença de empresas de auditoria Big Four aumenta o nível de divulgação voluntária nos relatórios anuais corporativos (Mohamed Adnan et al., 2018).

Empresas industriais apresentaram menor desempenho em RSC, exceto quando relacionadas com a dimensão cultural de Orientação a Longo Prazo (OLP). O resultado contraria o argumento de que as indústrias tendem a fornecer mais divulgação de RSC (Mohamed Adnan et al., 2018), especialmente pelo maior consumo de recursos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que as dimensões culturais exercem pressões importantes sobre o envolvimento das empresas com o comportamento corporativo responsável. Nesse sentido, empresas localizadas em países com sistema cultural de menor distância do poder, mais individualistas, com menor orientação a longo prazo, menor aversão à incerteza e mais indulgentes dão maior ênfase às questões sociais e ambientais.

Os resultados indicam que o desempenho em RSC das empresas é maior nas sociedades que acreditam que as desigualdades entre as pessoas devem ser minimizadas, nas quais o controle não é apreciado e os gestores contam com a experiência dos membros de sua equipe (menor distância do poder). O desempenho em RSC também é maior, nas sociedades onde as pessoas cuidam apenas de si mesmas e de sua família direta (mais individualistas), onde espera-se que os funcionários sejam autossuficientes e demonstrem iniciativa.

Nas sociedades em que a adesão às leis e regras pode ser flexível para se adequar à situação real, o desempenho em RSC é maior (menor aversão à incerteza). O mesmo comportamento se observa em países que prezam pelo respeito às tradições e desejo de alcançar resultados rápidos (maior orientação para o curto prazo), nos quais o desempenho em RSC das empresas é maior. Além disso, o desempenho em RSC das empresas é maior em sociedades que são mais propensas a realizar seus impulsos e desejos, de aproveitar a vida e se divertir (sociedades mais indulgentes).

Entretanto, no que diz respeito a influência da corrupção no desempenho em RSC das empresas, não foram encontradas relações significativas, contrariando a expectativa. Os resultados reforçam a necessidade de novas pesquisas, utilizando variáveis para mensuração da corrupção em nível de país de forma distinta, com a finalidade de validar os pressupostos teóricos e confrontar os resultados aqui encontrados. Além disso, sugere-se a utilização de

outras variáveis que mensurem o desempenho em RSC das empresas, visando validar ou dar continuidade aos achados desta pesquisa.

O estudo contribui com pesquisadores, analistas e gestores de empresas, ao sugerir a necessidade de as empresas levarem em conta a cultura do país, bem como fatores internos da empresa como o tamanho da empresa, a diversidade de gênero no conselho de administração e o setor de atuação, em sua forma de governar e ao elaborarem seus valores institucionais e suas práticas de RSC. Contribui, ainda, para o desenvolvimento conjunto e articulado dos temas RSC, corrupção e cultura, uma vez que, utilizou-se as seis dimensões de Hofstede e a corrupção em nível de país.

Como limitação da pesquisa, pode-se considerar as métricas para capturar os níveis de corrupção, de cultura nacional e do desempenho em RSC das empresas, que não estão livres de críticas. Além disso, a amostra utilizada foi constituída de empresas localizadas em países desenvolvidos ou em desenvolvimento. Países com níveis menores de riqueza podem apresentar demandas distintas.

Para futuras pesquisas, sugere-se a ampliação da amostra, seja por meio do período de análise ou pela inclusão de outros países e empresas, a inclusão de novas variáveis de ambiente institucional, a exemplo do sistema jurídico do país. Adicionalmente, outros modelos estatísticos podem ampliar o contexto dos achados dessa pesquisa.

REFERÊNCIAS

- Agyei-Mensah, B.K., & Buertey, S. (2019). The effect of corruption and culture on corporate social performance: an empirical study. *Social Responsibility Journal*, 15(8), 1071-1086. <https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2017-0271>
- Batistella, A.J., Mazzioni, S., & Dal Magro, C.B. (2020). Efeito da cultura nacional na

- responsabilidade social corporativa. *Revista de Administração IMED*, 10(1), 63-85.
- Boukattaya, S., & Omri, A. (2021). Impact of board gender diversity on corporate social responsibility and irresponsibility: Empirical evidence from France. *Sustainability*, 13(9), 4712. <https://doi.org/10.3390/su13094712>
- Branco, M.C. (2010). Informação sobre combate à corrupção nos relatórios de sustentabilidade das empresas portuguesas. *Estudos do ISCA*, 4 (2), 1-25. <https://doi.org/10.34624/ei.v0i2.6514>
- Brusca, I., Manes Rossi, F., & Aversano, N. (2018). Accountability and transparency to fight against corruption: an international comparative analysis. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 20(5), 486-504. <https://doi.org/10.1080/13876988.2017.1393951>
- Chih, H.L., Chih, H. H., & Chen, T.Y. (2010). On the determinants of corporate social responsibility: International evidence on the financial industry. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0186-x>
- Esteban, V.A., Villardón, M.P.G., & Sanchez, I. M. G. (2017). Cultural values on CSR patterns and evolution: A study from the biplot representation. *Ecological Indicators*, 81, 18-29. <https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2017.05.051>
- Gallego-Álvarez, I., & Ortas, E. (2017). Corporate environmental sustainability reporting in the context of national cultures: A quantile regression approach. *International Business Review*, 26(2), 337-353. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2016.09.003>
- Gallén, M.L., & Peraita, C. (2018). The effects of national culture on corporate social responsibility disclosure: a cross-country comparison. *Applied Economics*, 50(27), 2967-2979. <https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1412082>
- García-Sánchez, I.M., Cuadrado-Ballesteros, B., & Frias-Aceituno, J.V. (2016). Impact of the institutional macro context on the voluntary disclosure of CSR information. *Long*

- Range Planning*, 49(1), 15-35. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2015.02.004>
- Global Competitiveness Report 2020*. (2020). World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2020>
- Gujarati, D. N.; Porter, D. C. (2011). *Econometria Básica*. 5. ed. AMSH Editora Ltda,
- Halkos, G., & Skouloudis, A. (2017). Revisiting the relationship between corporate social responsibility and national culture: A quantitative assessment. *Management decision*.
<https://doi.org/10.1108/MD-12-2016-0868>
- Heeks, R. (2000). Government data: Understanding the barriers to citizen access and use. *Information Systems for Public Sector Management Working Paper*, (10).
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3540061>
- Ho, F.N., Wang, H.M.D., & Vitell, S.J. (2012). A global analysis of corporate social performance: The effects of cultural and geographic environments. *Journal of business ethics*, 107(4), 423-433. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1047-y>
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Sage, Beverly Hills, CA.
- Hofstede, G. (1991). Empirical models of cultural differences. In: N. Bleichrodt & P. J. D. Drenth (Eds.). *Contemporary issues in cross-cultural psychology*. Swets & Zeitlinger
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2307-0919.
- Hofstede Insights. (2021). Country comparison tool. *Hofstede Insights*.
<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3.ed.). McGraw-Hill, New York.
- Hofstede, G.H., & Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage, Beverly Hills, CA.

Índice de Percepção da Corrupção. (2020). Transparência Internacional - Brasil.

<https://transparenciainternacional.org.br/ipc/>

Joseph, C., Gunawan, J., Sawani, Y., Rahmat, M., Noyem, J.A., & Darus, F. (2016). A comparative study of anti-corruption practice disclosure among Malaysian and Indonesian Corporate Social Responsibility (CSR) best practice companies. *Journal of cleaner production*, 112, 2896-2906. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.10.091>

Kang, K.H., Lee, S., & Yoo, C. (2016). The effect of national culture on corporate social responsibility in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1728-1758. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2014-0415>

Ki, E.J., & Shin, S. (2015). Organization sustainability communication (OSC): Similarities and differences of OSC messages in the United States and South Korea. *Computers in Human Behavior*, 48, 36-43. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.01.029>

Kong, D., Shu, Y., & Wang, Y. (2021). Corruption and corporate social responsibility: evidence from a quasi-natural experiment in China. *Journal of Asian Economics*, 75, 101317. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2021.101317>

Koprowski, S., Mazzioni, S., Dal Magro, C.B., & Rosa, F.S.D. (2021). National culture and Corporate Social Responsibility. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 23, 488-502. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v.23i3.4115>

Krishnamurti, C., Shams, S., & Velayutham, E. (2018). Corporate social responsibility and corruption risk: A global perspective. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 14(1), 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2018.02.002>

Kyaw, K., Olugbode, M., & Petracci, B. (2017). Can board gender diversity promote corporate social performance? Corporate Governance: *The International Journal of Business in Society*, 17(5), 789-802. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2016-0183>

- Le, A.T., & Doan, A.T. (2020). Corruption and financial fragility of small and medium enterprises: International evidence. *Journal of Multinational Financial Management*, 57, 100660. <https://doi.org/10.1016/j.mulfin.2020.100660>
- Liu, R., Radhakrishnan, S., & Tsang, A. (2018). Corporate social responsibility research in accounting: A framework and a review. *Working Paper*, 1-67. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3134872>
- Lu, J., & Wang, J. (2021). Corporate governance, law, culture, environmental performance and CSR disclosure: A global perspective. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 70, 101264. <https://doi.org/10.1016/j.intfin.2020.101264>
- Lu, J., Ren, L., Qiao, J., Yao, S., Strielkowski, W., & Streimikis, J. (2019). Corporate social responsibility and corruption: Implications for the sustainable energy sector. *Sustainability*, 11(15), 4128. <https://doi.org/10.3390/su11154128>
- Luo, Y. (2006). Political behavior, social responsibility, and perceived corruption: A structuration perspective. *Journal of International Business Studies*, 37(6), 747-766. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400224>
- Mello, M.F.D., & Mello, A.Z.D. (2017). Uma análise das práticas de Responsabilidade Social e sustentabilidade como estratégias de empresas industriais do setor moveleiro: um estudo de caso. *Gestão & Produção*, 25 (1), 81-93. <https://doi.org/10.1590/0104-530X1625-16>
- Mohamed Adnan, S.M., Hay, D., & van Staden, C.J. (2018). The influence of culture and corporate governance on corporate social responsibility disclosure: A cross country analysis. *Journal of Cleaner Production*, 198, 820-832. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.07.057>
- Nguyen, M.; Truong, M. (2016). The effect of culture on enterprise's perception of Corporate Social Responsibility: The Case of Vietnam. *Procedia CIRP*, 40, 680-686.

<https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.01.154>

- Orazalin, N., & Baydauletov, M. (2020). Corporate social responsibility strategy and corporate environmental and social performance: The moderating role of board gender diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1664-1676. <https://doi.org/10.1002/csr.1915>
- Peng, Y.S., Dashdeleg, A.U., & Chih, H.L. (2012). Does national culture influence firm's CSR engagement: A cross country study. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 58, 40.
- Pinheiro, A.B., Sampaio, T.S.L., Guimarães, D.B., & Rebouças, S.M.D.P. (2021). Effect of the cultural system on corporate social responsibility disclosure in the energy sector. *Contabilidade Vista & Revista*, 32(3), 217-241. <https://doi.org/10.22561/cvr.v32i3.6924>
- Ringov, D., & Zollo, M. (2007). The impact of national culture on corporate social performance. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(4), 476-485. <https://doi.org/10.1108/14720700710820551>
- Rodrigues, L.C.C., Gomes, A.P., & Teixeira, E.C. (2020). Efeito da corrupção sobre a eficiência institucional dos países. *Economia Aplicada*, 24(4), 461-486.
- Schwartz, S.H. (2014). Rethinking the concept and measurement of societal culture in light of empirical findings. *Journal of cross-cultural Psychology*, 45(1), 5-13. <https://doi.org/10.1177/0022022113490830>
- Souza, J. A. S. D., Flach, L., Borba, J. A., & Broietti, C. (2019). Qualidade das Informações Financeiras e Divulgação de Informações sobre Sustentabilidade no Brasil. *BBR- Brazilian Business Review*, 16, 555-575. <https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.6.2>
- Thanetsunthorn, N. (2015). The impact of national culture on corporate social responsibility: evidence from cross-regional comparison. *Asian Journal of Business Ethics*, 4(1), 35-

56. <https://doi.org/10.1007/s13520-015-0042-2>
- Thanetsunthorn, N., & Wuthisatian, R. (2018). Cultural configuration models: corporate social responsibility and national culture. *Management Research Review*, 41(10), 1137-1175. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2017-0254>
- Transparência Internacional (2020). Índice de Percepção da Corrupção 2020. <https://transparenciainternacional.org.br/ipc/>
- Ucar, E., & Staer, A. (2020). Local corruption and corporate social responsibility. *Journal of Business Research*, 116(5), 266-282. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.012>
- Vollero, A., Siano, A., Palazzo, M., & Amabile, S. (2020). Hofstede's cultural dimensions and corporate social responsibility in online communication: Are they independent constructs? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 53-64. <https://doi.org/10.1002/csr.1773>
- Wiedenhöft, G., Luciano, E.M., & Callegaro, S. (2019). Antecedentes culturais da corrupção: Uma análise das relações do modelo 6D de Hofstede na dissuasão à corrupção. *Gestão & Planejamento*, 20, 618-634.
- Woo, H., & Jin, B. (2016). Culture doesn't matter? The impact of apparel companies' corporate social responsibility practices on brand equity. *Clothing and Textiles Research Journal*, 34(1), 20-36.
- Xu, S., Qiao, M., Che, B., & Tong, P. (2019). Regional anti-corruption and CSR disclosure in a transition economy: the contingent effects of ownership and political connection. *Sustainability*, 11(9), 2499. <https://doi.org/10.3390/su11092499>
- Yarram, S.R., & Adapa, S. (2021). Board gender diversity and corporate social responsibility: Is there a case for critical mass? *Journal of Cleaner Production*, 278, 123319. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123319>
- Zait, D., Onea, A.N., Ciulu, R. & Tatarusanu, M. (2013). An empirical perspective on the

Culture-Corporate Social Responsibility relationship. *Cross-Cultural Management
Journal*, 15(2), 67–76.

AGRADECIMENTOS

A pesquisa foi realizada com apoio da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de
Pessoal de Nível Superior – CAPES, processo: 88881.851084/2023-01.

Effects of Corruption and National Culture on Companies' Performance in Corporate Social Responsibility

ABSTRACT

Objective: To evaluate the influence of corruption and national culture on companies' Corporate Social Responsibility performance.

Method: Research with a quantitative emphasis, using multivariate regression with panel data and random effects. The sample consisted of 2,123 companies listed in the 20 countries with the highest Gross Domestic Product from 2016 to 2020, totaling 5,269 observations.

Originality/Relevance: The study considers elements of the most economically developed countries' institutional environment when evaluating companies' responsible performance. To achieve success, managers of organizations operating in different geographic regions must consider local culture as a preponderant factor in defining CSR strategies.

Results: The results indicated that companies belonging to cultural dimensions with lower power distance, aversion to uncertainty and a long-term orientation, and greater individualism and indulgence presented a greater performance in Corporate Social Responsibility. No significant relationships were found regarding the influence of corruption on companies' CSR performance, and the results reinforce the need for new research.

Theoretical/Methodological contributions: Companies' responsible behavior practices are impacted by the different cultural dimensions of countries, affecting how managers govern companies. The study provides subsidies to deepen the analysis of companies' performance in CSR based on exogenous drivers of corruption and national culture.

Keywords: National Culture, Cultural Dimensions, Corruption, Corporate social responsibility.

Gabrielle Secchi Hohn 

Unochapecó, Santa Catarina, Brazil
gabrielle.hohn@unochapeco.edu.br

Sady Mazzioni 

Unochapecó, Santa Catarina, Brazil
sady@unochapeco.edu.br

Larissa de Lima Trindade 

Unochapecó, Santa Catarina, Brazil
larissa.trindade@uffs.edu.br

Cristian Baú Dal Magro 

Unochapecó, Santa Catarina, Brazil
crisbau@unochapeco.edu.br

Received: February 04, 2023

Revised: August 31, 2023

Accepted: September 06, 2023

Published: September 30, 2023

