

A TEORIA INSTITUCIONAL E UMA REFLEXÃO DAS TEORIAS ORGANIZACIONAIS NA ADAPTAÇÃO AO MERCADO COMPETITIVO

Fábio Oliveira Vaz¹

RESUMO

O presente artigo aborda uma reflexão sobre a teoria institucional e as principais teorias organizacionais relacionadas à institucionalização. O texto apresenta primeiramente uma revisão bibliográfica sobre as principais teorias organizacionais, principalmente com relação a competitividade e adaptação ao mercado. Posteriormente um estudo bibliométrico quantifica o número de artigos estudados no período de 2008 a 2012 no banco de dados da EnANPAD. Por fim o estudo visa demonstrar apenas uma reflexão sobre o tema proposto para instigar a preocupação futura aos estudos organizacionais.

Palavras-chaves: Teoria Institucional, institucionalização, competitividade.

1. INTRODUÇÃO

Grande parte da teoria organizacional moderna pressupõe um mundo das organizações diferenciado e diverso, e procura explicar a variação entre as organizações em termos de estrutura e comportamento. Surgindo uma questão: Por que existem tantos tipos de organizações?

Nos estágios iniciais de seus ciclos de vida, os campos organizacionais apresentam uma diversidade considerável em termos de abordagem e forma. No entanto, uma vez que um campo se torne bem estabelecido, há um impulso inexorável em direção à homogeneização.

A emergência e a estruturação de um campo organizacional – organizações que, em conjunto, constituem uma área reconhecida da vida institucional - como

¹ **Prof. Fábio Oliveira Vaz.** Mestrando em Administração de Empresas com foco em Gestão de Pessoas e Organizações na Universidade Metodista – SP. E-mail: contato@fabiofaz.com.br.

resultado de atividades de um grupo diverso de organizações; e segundo, a homogeneização dessas organizações e, da mesma forma, dos ingressantes, uma vez que o campo seja estabelecido.

O presente artigo apresenta um levantamento bibliométrico sobre Teoria Institucional e uma reflexão sobre as teorias organizacionais. As teorias são compreendidas através de uma revisão da literatura, pesquisando os principais autores sobre o tema, e desta forma, compreendendo as teorias organizacionais.

Em um mercado competitivo que exige mudanças e adaptações por parte das organizações, a Teoria Institucional e sua relação com as organizações são foco de estudo neste ensaio.

Esta adaptação às mudanças do ambiente tem sido grandemente estudada (GINSBERG; BUCHHOLTZ, 1990; HREBINIAK; JOYCE, 1985). As organizações vivem em ambientes que mudam rapidamente, e compreender esse ambiente e como se adaptar a ele é de extrema importância.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Teorias Organizacionais

Quando se realiza um estudo sobre as teorias organizacionais, é necessário compreender que o pesquisador se encontra diante de um paradigma, e qualquer estudo, em raras ocasiões, poderá propor alguma mudança em tais teorias. Fica claro que neste estudo apenas as questões históricas e as características das teorias organizacionais serão levadas em pauta.

As primeiras teorias organizacionais surgem em um determinado período histórico. Especificamente, com a contribuição da análise de Max Weber sobre a burocracia e o impacto que o desenvolvimento das organizações burocráticas viria a ter no século XX; e os estudos de Frederick Taylor, nos Estados Unidos.

Nas afirmações de Hampton (1983), foi Taylor através de empirismo que recebeu o título de pai da administração científica. Para Taylor, onde quer que haja uma organização sempre haverá uma estruturação de forma semelhante a outras organizações e com mecanismos para melhorar a produção.

Porém, esta visão de Taylor perde espaço à escola das relações humanas, que tem por foco o indivíduo cheio de necessidades e desejos dentro da organização.

Esta escola das relações humanas não conseguiu em seu tempo apresentar respostas as mudanças ocorridas devido ao avanço tecnológico e científico, o que fez que a partir da metade do século XX, surgissem novas teorias que buscaram explicar a dinâmica das organizações.

O presente trabalho aborda como foco a Teoria Institucional e sua ligação com as teorias organizacionais, para tanto se foca em algumas das teorias que mais se encaixam com o perfil da institucionalização das organizações.

2.2 Teoria da Contingência Estrutural

Uma teoria que apresenta como fundamento a ausência de uma estrutura organizacional única que possa ser aplicada a todas as organizações. O ponto chave apresentado pela teoria é que existe uma infinidade de fatores, internos e externos, que dificultam a aplicação de uma estrutura pré-estabelecida.

Donaldson (1999) afirma que a Contingência Estrutural é aplicada de maneira a satisfazer as necessidades dos ambientes envolvidos no andamento da organização (internos e externos). As contingências podem ser percebidas de várias formas, como o tamanho da empresa, o alcance regional, estratégias da organização, competitividade do mercado, ciclo de vidas dos produtos/serviços, levando em conta que vários fatores podem influenciar no formato que a organização irá adotar para inserir-se no mercado.

Pode-se afirmar que o sucesso das organizações depende da sua capacidade de adaptação a situação adversa do mercado competitivo como afirma Ramos (1983). A teoria contingencial deixa claro que a contingência molda a estrutura da organização.

Para Covalski *et all* (1996) a Teoria da Contingência Estrutural, com sua origem nas teorias clássicas e das relações humanas é a teoria mais utilizada para explicar os fenômenos organizacionais. Também relacionada com temas ligados a estrutura das organizações, porém não busca apresentar a melhor maneira de estruturar uma empresa, mas deixando claro que existem várias maneiras de estruturar uma organização.

2.3 Teoria Crítica

Uma teoria que surgiu para questionar as verdades que imperavam no século XX, na tentativa de abranger todas as pessoas envolvidas no processo organizacional, independente de sua função.

Covalski *et all* (1996) afirma que na teoria crítica os conflitos entre as classes sociais, o poder das elites, são algumas das questões discutidas para a compreensão dos processos organizacionais.

O poder de criticar tem uma grande importância para que se possa observar de diferentes ângulos o desenvolvimento das organizações. Porém se faz necessário um cuidado para não haver apenas negativismos, e sim uma análise dos pontos fracos e fortes da organização, buscando uma melhoria contínua dos processos e mantendo a competitividade mercadológica.

Para que qualquer Teoria Crítica se desenvolva, é necessário defrontar-se com uma análise que implica julgamento de valores. Seja porque se desenvolve uma percepção de que a vida humana “pode ser ou deve ser tornada digna de se viver”, esse deveria ser o julgamento que alicerça qualquer trabalho intelectual e deveria ser

também, “apriorístico” para a teoria social. Seja porque se reconhece que em dada sociedade existem possibilidades de melhorar a vida humana; e estas devem ser buscadas por uma Teoria Crítica que deve demonstrar a validade objetiva desses julgamentos, devendo demonstrá-los em base empíricas. A análise de valores seria então indissociável da crítica. A sociedade dispõe de recursos materiais e intelectuais que poderiam ser utilizados para minimizar a miséria (MARCUSE, 1979, p. 14-15).

O autor indica que é necessário negar a realidade para poder enxergar outros ângulos. Faz-se necessário enxergar outras possibilidades dentro de uma estrutura organizacional.

Mais uma vez outra teoria organizacional demonstra a preocupação com a estrutura da organização e as pessoas envolvidas nos processos.

2.4 Teoria da Estruturação

As relações entre as organizações e o ambiente em que elas atuam têm recebido crescente estudo na área da administração.

A teoria da estruturação formulada por Giddens (1989) baseia-se na premissa de que subjetivismo-objetivismo precisa ser reconceituado como dualidade de estrutura.

Giddens (1989) busca romper com as divisões de enfoque entre a experiência do ator individual e a existência de qualquer forma de totalidade social, buscando como domínio básico de estudo, as práticas sociais ordenadas no espaço e no tempo.

A teoria da estruturação analisa a forma dos sistemas sociais, compreendendo como são mantidas ou modificadas as estruturas sociais.

2.5 Aprendizagem organizacional

Para FRITZ (1997, p. 10), só existem duas possibilidades para o futuro das organizações: “Tanto podem ser modificadas e melhoradas ou são da forma que são e qualquer tentativa de mudança não irá funcionar”.

Tudo isso tem a ver com o conhecimento e o aprendizado do ser humano. De acordo com MARIOTTI (1999), existem estudos que mostram que o conhecimento humano vem evoluindo através dos tempos, em proporção inversamente proporcional ao tempo da evolução. Ou seja, se o conhecimento aumenta cada vez mais em cada vez menos tempo, um maior número de pessoas precisa aprender cada vez mais em cada vez menos tempo.

Nas organizações os indivíduos estão expostos a estímulos que os levam a apreender constantemente. O aproveitamento deste aprendizado pode ser a grande diferença de uma organização de sucesso e uma que beira a falência.

2.6 Teoria Institucional

As origens da teoria institucional moderna são encontradas nos trabalhos de Berger e Luckman (1967), onde discutem como a realidade social é uma construção humana, que surge através da interação entre os diversos agentes nos processos sociais.

Os processos e ações que são repetidas e assimiladas por uma determinada organização levam o nome de institucionalização, como afirma Scott e Meyer (1991).

Meyer e Rowan (1977) enfatizava que as sociedades tem muitas regras institucionalizadas que fornecem a estrutura para a formação das organizações formais.

A Teoria Institucional, de acordo com Scott (1987), é composta por duas divisões: o velho institucionalismo e o novo institucionalismo. O velho

institucionalismo iniciou com os estudos de Philip Selznic, já o novo institucionalismo está nos trabalhos de Meyer e Rowan (1992), DiMaggio e Powell (1991, 1983), Scott e Meyer (1991).

O processo de definição ou “estruturação” institucional consiste em quatro elementos (DiMaggio e Powel, 1982):

1. Um aumento na amplitude da interação entre as organizações no campo;
2. O surgimento de estruturas de dominação e padrões de coalizões interorganizacionais claramente definidos;
3. Um aumento na carga de informação com a qual as organizações dentro de um campo devem lidar;
4. Desenvolvimento de uma conscientização mútua entre os participantes de um grupo de organizações de que estão envolvidos em um negócio comum.

Uma vez que diferentes organizações, no mesmo ramo de negócios, estejam estruturadas em um campo concreto, pelo Estado e pelas categorias profissionais, forças poderosas emergem, levando-as a se tornarem mais similares uma às outras.

A medida que uma inovação se espalha, alcança-se um limiar além do qual sua adoção proporciona legitimidade em vez de melhorar o desempenho (Meyer e Rowan, 1977). Estratégias que são racionais para as organizações individualmente podem não o ser se adotadas por grande número delas.

O conceito que melhor capta o processo de homogeneização é o de “isomorfismo”. Hawley (1968) isomorfismo constitui um processo de restrição que força uma unidade em uma população a se assemelhar a outras unidades que enfrentam o mesmo conjunto de condições ambientais.

O isomorfismo pode acontecer porque as formas não-ótimas são excluídas de uma população de organizações, ou porque os tomadores de decisões nas

organizações aprendem respostas adequadas e ajustam seus comportamentos de acordo com elas. Foco no processo de seleção.

Na esfera populacional as características organizacionais são modificadas na direção de uma compatibilidade crescente com as características do ambiente; o número de organizações em uma população é função da capacidade de sustentação do ambiente; e a diversidade de configurações organizacionais é isomórfica à diversidade ambiental.

Existem dois tipos de isomorfismo Meyer (1979):

1. Competitivo - supondo uma racionalidade sistêmica que enfatiza a competição no mercado, a mudança de nichos e medidas de adequação. Mais adequada para os campos nos quais exista competição livre e aberta, Hannan e Freeman (1977).
2. Institucional – constitui uma ferramenta útil para se compreender a política e o cerimonial que permeiam parte considerável da vida organizacional moderna.

Três mecanismos por meio dos quais ocorrem mudanças isomórficas institucionais, cada um com seus próprios antecedentes (Meyer 1979):

1. Isomorfismo coercitivo – que deriva de influências políticas e do problema da legitimidade. Resulta tanto de pressões formais quanto de pressões informais exercidas sobre as organizações por outras organizações das quais elas dependem, e pelas expectativas culturais da sociedade em que as organizações atuam. Tais pressões podem ser sentidas como coerção, como persuasão, ou como um convite para se unirem em conclusão. À medida que Estados e outras grandes organizações racionalizadas expandem, as estruturas organizacionais refletem cada vez mais regras institucionalizadas e legitimadas pelo Estado e dentro do Estado, tornando-se cada vez mais homogêneas e organizadas em torno de rituais em

conformidade com as instituições maiores. Pode ser mais sutil e menos explícito;

2. Isomorfismo mimético – que resulta de respostas padronizadas à incertezas. Quando as tecnologias organizacionais são insuficientemente compreendidas, as metas são ambíguas ou o ambiente cria uma incerteza simbólica, as organizações podem a vir tomar outras como modelo. Esse processo também possui um aspecto ritualístico: as empresas adotam “inovações” para aumentar sua legitimidade, para demonstrar que estão as menos tentando melhorar suas condições de trabalho. Tanto uma força de trabalho experiente quanto uma ampla base de clientes pode impulsionar o isomorfismo mimético. As organizações tendem a tomar como modelo em seu campo outras organizações que elas percebem ser mais legítimas ou bem-sucedidas;
3. Isomorfismo normativo – associado a profissionalização – luta coletiva de membros de uma profissão para definir as condições e os métodos de seu trabalho, para controlar a “produção dos produtos” e para estabelecer uma base cognitiva e legitimação para a autonomia de sua profissão. O apoio da educação formal e da legitimação em uma base cognitiva produzida por especialistas universitários e o crescimento e a constituição de redes de profissionais que perpassam as organizações e por meio das quais novos modelos são rapidamente difundidos, são fontes importantes de isomorfismo da profissionalização. Outro importante mecanismo estimulador do isomorfismo normativo é a seleção de pessoal. Kanter (1977) se referiu como “reprodução homossexual da gestão”. Dentro de um campo organizacional, os fluxos de pessoal são impulsionados pela homogeneização estrutural, como por exemplo, a existência de títulos e trilhas de carreiras comuns.

A teoria do isomorfismo institucional pode ajudar a explicar as observações de que as organizações estão se tornando mais homogêneas e de que as elites frequentemente assumem suas posições permitindo, ao mesmo tempo,

compreender a irracionalidade, a frustração sobre o poder e a falta de inovação, tão comuns na vida organizacional.

A abordagem da institucionalização relacionada com Meyer e seus estudantes indicam a importância de mitos e cerimônias, mas não questiona como esses modelos surgem e a quais interesses eles inicialmente servem.

Há muito a ser ganho atendendo tanto à similaridade quanto à variação entre as organizações e, em particular, à mudança no grau de homogeneidade ou variação ao longo do tempo.

As estruturas formais têm tanto propriedades simbólicas como capacidade de gerar ação. As estruturas podem ser revestidas de significados socialmente compartilhados e então, além das funções “objetivas”, podem servir para informar um público tanto interno quanto externo sobre a organização.

A noção de que organizações têm aspectos simbólicos não era totalmente nova: vários autores, ao especificarem missões da organização, arranjos estruturais ou estudarem os membros do alto escalão organizacional, acentuaram as funções simbólicas que representavam.

O trabalho de Meyer e Rowan (1977) ajuda na compreensão das implicações do uso da estrutura formal para propósitos simbólicos, particularmente formal para propósitos simbólicos, particularmente no sentido de ressaltar as limitações de explicações de cunho mais racional da estrutura.

Scott (2008) observa que grande parte da ausência de consenso sobre os principais conceitos, métodos e formas de mensuração, na literatura especializada, deve-se à variedade de níveis de análise considerados e ao propósito das construções teóricas reunidas sob tal título. Identifica três grandes pilares que predominam entre os institucionalistas: o regulativo, o normativo e o cognitivo.

Os institucionalistas, Meyer e Rowan (1977) que realizaram a grande ruptura com a forma convencional de se pensar sobre a estrutura organizacional, ao

destacarem seu sentido simbólico. Propuseram, em primeira mão, a ampliação conceitual da visão de ambiente em termos técnicos e institucionais, como facetas de uma mesma dimensão.

Deste modo, a interação entre a organização e o ambiente vão além do comportamento dos seus membros, chegando até as suas estruturas econômicas. É desafio das organizações encontrar recursos e transformá-los. Esta transformação certamente não faria sentido se não levasse em conta o ambiente, afinal de nada interessa produzir algo pelo o que outros não se interessem.

Portanto, a cultura organizacional é de fundamental importância a um gestor para que este adapte o funcionamento da organização aos padrões do ambiente, em vários sentidos, desde a simples organização dos funcionários para a melhor eficiência possível da mão de obra, até o que a empresa fornece ao ambiente.

3. METODOLOGIA

O presente estudo foi elaborado através de uma análise bibliométrica dos anais do EnANPAD no período de 2008 à 2012, onde o objetivo é reforçar as bases teóricas e demonstrar o que tem sido escrito sobre o tema em análise.

A bibliometria de acordo com Cardoso et. al. (2005), objetiva pesquisar as publicações, de forma a mensurar a repercussão de certos autores ou periódicos visualizando em quantidade e período, quanto e quando elas ocorrem.

Também se aplica uma pesquisa descritiva, que Gil (2002) afirma que o objetivo principal deste tipo de pesquisa é descrever as características de determinado fenômeno, avaliando possíveis relações entre variáveis.

Para a seleção dos trabalhos do banco de dados do EnANPAD dos últimos cinco anos foi pesquisado o título ou as palavras-chave que continham o termo teoria institucional e institucionalização. Em seqüência houve uma leitura dos artigos

pesquisados para verificar sua relação com os estudos da administração de empresas e teorias organizacionais.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A tabela 01 mostra a quantidade de artigos publicados no EnANPAD, nos anos de 2008 a 2012, onde as palavras-chave contêm os termos teoria institucional e institucionalização.

É percebido que em média foram publicados 2 artigos com os termos pesquisados, com uma grande exceção no ano de 2011, onde o termo institucionalização chegou a 8 artigos publicados e no ano de 2012 que não houve publicação.

Tabela 01 – Demonstração do total de artigos por palavra-chave

Palavra-chave	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Teoria Institucional	2	3	2	2	0	9
Institucionalização	1	2	3	8	3	17

Fonte: dados da pesquisa

Também foi levado em consideração as metodologias utilizadas para o desenvolvimentos dos artigos. A tabela 02 demonstra que o estudo de caso foi o mais utilizado para o desenvolvimento dos artigos, totalizando 11 artigos, seguido pelo estudo exploratório que totaliza 6 artigos. Já o estudo bibliométrico que é utilizado no presente artigo como forma metodológica foi a forma menos utilizada no mesmo período, apenas 3 artigos.

Tabela 02 – Metodologia aplicada

Palavra-chave	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Estudo exploratório	1	2	0	2	1	6
Estudo de caso	1	1	3	4	2	11
Estudo bibliométrico	0	1	1	1	0	3
Estudo quantitativo	0	1	1	3	0	5
Total	2	5	5	10	3	25

Fonte: dados da pesquisa

Os artigos relacionados no presente estudo bibliométrico foram selecionados através de uma leitura, onde foram descartados qualquer artigo não ligado a área da administração de empresas ou teorias organizacionais.

Foi observado que os artigos relacionados nas tabelas 01 e 02 foram desenvolvidos por 2 autores cada, sem exceção.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A compreensão sobre as formas de adaptação das organizações no mercado competitivo se torna cada dia mais essencial e estudada pelas diversas teorias organizacionais. Porém é observado o uso isolado de uma ou outra teoria no processo decisório das organizações, ou por falta de compreensão das teorias ou por falta de pesquisa organizacional.

O presente estudo revisou as principais teorias organizacionais com foco na teoria institucional, surpreendendo-se com o banco de dados da EnANPAD que teve poucos estudos na referente área.

Em um mercado competitivo, compreender as possíveis formas de adaptação ao mercado é essencial para a sobrevivência das organizações.

O objetivo aqui é levantar através da bibliometria o número de estudos relacionados às teorias organizacionais, mais especificamente teoria institucional. Também uma reflexão sobre as principais teorias organizacionais.

Porém é preciso refletir sobre a importância dos estudos organizacionais para a sobrevivência das organizações. Compreendendo as teorias e as praticando pode-se melhorar processos e atingir resultados mais satisfatórios para as organizações.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 2ª.ed. Petrópolis: Vozes, 1967.

CARDOSO, R. I. et al. Pesquisa científica em contabilidade entre 1990 e 2003. **Revista de Administração de Empresas**, v.45, n. 2, p. 14-25, 2005.

COVALESKI, M., DIRSMITH, M., SAMUELS, S. Managerial accounting research: the contributions of organizational and sociological theories, **Journal of Management Accounting Research**. 8. 1-35. 1996.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. **American Sociological Review**, v. 48, p. 147-160, 1982.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL; W. W. A Gaiola de Ferro Revisitada: Isomorfismo Institucional e Racionalidade Coletiva nos Campos Organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 2, p. 74-89, abr./jun. 2005.

DONALDSON, Lex. Teoria da contingência estrutural. In CLEEG, et al (org.) **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**, São Paulo, Editora Atlas, V.1, 1999, 105-133.

FRITZ, Robert. **Estrutura e comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1997.

GIDDENS, A. **A constituição da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4a. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GINSBERG, A.; BUCHHOLTZ, A. Converting to for-profit status: corporate responsiveness to radical change. **Academy of Management Jour**, v. 33, p. 445-477, 1990.

HAMPTON, David R. **Administração Contemporânea: Teoria, prática e casos**. 2ª edição. São Paulo. McGraw-Hill, 1983.

HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. H. Structural inertia and organizational change. **American Sociological Review**, v. 49, p. 149-164, 1984.

HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. H. The population ecology of organizations. **American Journal of Sociology**, v. 82, p. 929-964, 1977.

Hawley, A. 1968. Human ecology. In D.L. Sills (ed.) **International Encyclopedia of the Social Sciences** 328-37. New York:Macmillan.

HREBINIAK, L. G.; JOYCE, W. F. **Organizational adaptation: strategic choice and environmental determinism**. *Administrative Science Quarterly*, v. 30, p. 336-349, 1985.

KANTER, R. M. **The change masters**. New York: Simon and Schuster, 1983.

MACHADO-DA-SILVA, C. L., FONSECA, V. S.; CRUBELLATE, J. M. Estrutura, agência e interpretação: elementos para uma abordagem recursiva do processo de institucionalização. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, Edição Especial(1), p. 9-39, 2005.

MARCUSE, H. **A ideologia da sociedade industrial: o homem unidimensional**. 5ª. Ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1979.

MARIOTTI, Humberto. **Organizações de aprendizagem** – Educação continuada e a empresa do futuro. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MEYER, J. W. ROWAN, B. Institutionalized Organizations: Formal Organizations as Myth and Ceremony. **American Journal of Sociology**, (83): 340-363, 1977.

MEYER, J. W. **The impact of the centralization of educational funding and control on state and local organizational governance**. Stanford, CA: Institute for Research on Educational Finance and Governance, Stanford University, Program Report, 1979.

RAMOS, A. Guerreiro. **Administração e Contexto Brasileiro**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Da Fundação Getúlio Vargas, 1983.

SCOTT, W. R. **Institutions and organizations**. Thousand Oaks, California: Sage, 1987.

SCOTT, W. R.; MEYER, J. **The organization of societal sectors**. In: MEYER, J.; SCOTT, W. R. (eds). **Organizational environments**. Beverly Hills, CA: Sage, 1991.