



Mayo 2019 - ISSN: 1696-8360



INTRODUÇÃO À TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA OS ESTUDOS EM ADMINISTRAÇÃO

Elias José Mediotte¹

Universidade Federal de Viçosa (UFV)
eliasmediotte@gmail.com

Venâncio Ferreira de Oliveira²

Instituto Federal do Espírito Santo (IFES)
venancio.oliveira@ifes.edu.br

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Elias José Mediotte y Venâncio Ferreira de Oliveira (2019): "Introdução à teoria das organizações e suas contribuições para os estudos em administração", Revista contribuciones a la Economía (abril-junio 2019).

En línea: <https://eumed.net/ce/2019/2/teoria-organizacoes.html>

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar, de forma sistemática, as discussões e reflexões em torno da Teoria das Organizações e sua evolução em relação ao pensamento nos estudos em Administração. São abordados neste estudo, em sequência, a perspectiva de Max Weber sobre a influência do capitalismo e a burocracia nos processos administrativos, cujos princípios servem de apoio às construções do ambiente corporativo nas organizações. São expostos também os conceitos sobre as racionalidades nos estudos organizacionais, sob a concepção da escola Frankfortiana e as visões de estudiosos do contexto de administração, além de uma abordagem crítica nos estudos organizacionais. Expressam-se as concepções sobre organizações enquanto firmas e instituições em ambientes dinâmicos a partir da perspectiva relacional da nova sociologia econômica, até a formação da cultura organização e seus preceitos. Como conclusão, são trazidas reflexões a partir da contextualização do arcabouço conceitual, relativas às concepções das organizações nos estudos da Teoria das Organizações, indicando que além da inclinação às competições e concorrências previstas pelas teorias, há, no entanto, uma tendência ao isomorfismo no cenário organizacional.

Palavras-chave: Teoria das Organizações. Capitalismo. Racionalidade Instrumental. Racionalidade Substantiva. Nova Sociologia Econômica. Firma e Organização. Cultura Organizacional.

INTRODUCTION TO THE THEORY OF ORGANIZATIONS AND THEIR CONTRIBUTIONS TO THE STUDIES IN ADMINISTRATION

ABSTRACT

This article aims to analyze, in a systematic way, the discussions and reflections around the Theory of Organizations and their evolution in relation to the thought in the studies in Administration. In this sequential study, we examine Max Weber's perspective on the influence

¹ Especialista em MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade FUMEC. Mestrando em Administração pela Universidade Federal de Viçosa – UFV. Membro Pesquisador do Grupo de Pesquisa em Gestão e Desenvolvimento de Territórios Criativos (GDTec). E-mail: eliasmediotte@gmail.com.

² Especialista em MBA em Gestão estratégica em Finanças Corporativas pelo Centro Universitário UNA. Servidor Público com o cargo de Administrador no Instituto Federal do Espírito Santo – IFES. E-mail: venancio.oliveira@ifes.edu.br.

of capitalism and bureaucracy on administrative processes, the principles of which support the construction of the corporate environment in organizations. Also discussed are the concepts of rationality in organizational studies, under the Frankfurtian school conception and the views of scholars in the management context, as well as a critical approach in organizational studies. The conceptions about organizations as firms and institutions in dynamic environments are expressed from the relational perspective of the new economic sociology, to the formation of the organization culture and its precepts. As a conclusion, reflections are brought from the context of the conceptual framework, concerning the conceptions of organizations in the studies of Theory of Organizations, indicating that in addition to the inclination to the competitions and competitions foreseen by the theories, there is, nevertheless, a tendency to the isomorphism in the scenario organizational structure.

Keywords: Organizational Theory. Capitalism. Instrumental Rationality. Substantive Rationality. New Economic Sociology. Firm and Organization. Organizational Culture.

1. INTRODUÇÃO

Tão importante como conhecer a evolução da Administração, é significativo entender a sua base no contexto histórico da sua formação. A trajetória sobre a evolução socioeconômica contemporânea juntamente com a contextualização das teoria administrativas é marcada a partir da valorização do trabalho do camponês, no século XIV após a peste negra, havendo o abandono da agricultura por muitos camponeses, dando início à abertura de pequenos comércios locais baseados no modelo de autoridade tradicional, originando o processo de ruptura do feudalismo e o surgimento de uma nova classe denominada burguesia (LODI, 1971).

Com o crescimento das cidades o trabalho artesanal concentrou-se nas indústrias manufatureiras provocando a ascensão e queda do absolutismo, tal qual tornava-se mais forte e poderosa a burguesia mercantil e industrial, controladora do mercado corporativo. Portanto, com o fortalecimento desse grupo, os assalariados, composto pelos artesãos e profissionais passaram a receber pelo seu trabalho, conceituando a esse modelo de mercado como uma “busca por eficiência e lucro” (MOTTA; VASCONCELOS, 2010, p. 17).

A Revolução Industrial, no século XIX marcou a mecanização do trabalho nas indústrias, despertando duras críticas dos pensadores socialistas. Entre os séculos XIX e XX, com a grande potencialização industrial mundial nos Estados Unidos, Taylor (fundador da Teoria da Administração Científica) identifica a presença da autoridade tradicional em muitas indústrias, opondo-se ao que Weber defendia como a autoridade racional-legal, alicerces da burocracia (LODI, 1971).

Para esse contexto de grandes empresas *versus* crise, identificado com o elevado número de abertura de empresas com o número elevado de falências, a Teoria da Administração Científica, de Taylor, visava gerar eficiência através da organização racional do trabalho no conceito de que pessoas treinadas para atividades específicas produzem mais e em menos tempo, e com qualidade. Ainda no contexto de gerar produtividade e lucro de forma eficiente, Fayol enfatizou a estrutura organizacional, no modelo de verticalização sob aspectos gerenciais e operacionais, com a Teoria Clássica da Administração, dividindo as operações organizacionais inferindo os estudos de administração como disciplina. Portanto, enquanto Taylor defendia a eficiência do trabalho mecanizado do homem, Fayol enxergava a estrutura

como método de organização. Nesse aspecto, Weber atribui a autoridade racional-legal como parâmetros da burocratização, sob o contexto de regulamentar através de regras e normas internas organizacionais, havendo distinção de cargos e características pessoais (SOBRAL; PECCI, 2008).

Outras escolas também contribuíram para o entendimento de produtividade e lucro, como a Escola das Relações Humanas, que enfatizava a formação dos grupos sociais, as necessidades dos trabalhadores como seres humanos e não máquinas, e posteriormente o Comportamentalismo, que é caracterizado pelo comportamento no contexto organizacional, também definido como motivação humana. Escolas como a Teoria dos Sistemas e Contingência, sob o viés de ambiente e tecnologia e sistematização das organizações contribuíram com o pensamento em administração (DENHARDT, 2011; SOBRAL; PECCI, 2008).

Portanto, a partir dessa contextualização história sobre as Escolas da Administração, o presente artigo tem como objetivo analisar, de forma sistemática, as discussões e reflexões em torno da Teoria das Organizações e sua evolução em relação ao pensamento nos estudos em Administração.

Para tanto, apresenta-se a seguir a perspectiva de Max Weber sobre a influência do capitalismo e a burocracia nos processos administrativos, cujos princípios servem de apoio às construções do ambiente corporativo nas organizações. Na sequência, são expostos conceitos sobre as racionalidades nos estudos organizacionais, sob a concepção da escola Frankfurtiana e as visões de Karl Marx, Guerreiro Ramos entre outros estudiosos do contexto de administração, além de uma abordagem crítica nos estudos organizacionais, nessa ordem. Em seguida, expressam-se as concepções sobre organizações enquanto firmas e instituições em ambientes dinâmicos a partir da perspectiva relacional da nova sociologia econômica, até a formação da cultura organização e seus preceitos.

2. O CAPITALISMO DE MAX WEBER NA TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES

Para tratar da discussão relativa a esse capítulo, parte-se do questionamento apoiado na temática do espírito do capitalismo, o qual Weber relaciona em seu livro *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo* evidenciando o conceito de capitalismo, como ele se originou e o porquê do seu surgimento onde ele emergiu. Weber (1967) constatou que o surgimento do capitalismo ocorreu em países cuja religião predominante era a protestante calvinista, e que sua origem não aconteceu nos países mundialmente mais ricos, como a China, a Índia, mas sim na Europa Ocidental e na América do Norte.

Destaca-se o comportamento profissional entre os países praticantes da religião católica e do protestantismo, sendo que o primeiro é mais humanista e o segundo mais técnico. Neste caso, é atribuído ao catolicismo: o trabalho tradicional como forma de garantir apenas o que lhe for necessário para viver. Já à ascese protestante: o trabalho é uma virtude que lhe concede o acúmulo de capital de forma moralmente digna. Weber introduz o ethos do espírito do capitalismo, organizado e racional, inicialmente citando a famosa expressão "tempo é dinheiro" (WEBER, 2004, p. 143), de Benjamim Franklin, como uma forma de abominar o ócio

e exaltar o trabalho contínuo. É abordada também a relação de honestidade à pontualidade, ao comedimento e ao zelo com uma ética utilitarista.

Ainda não se diz aí, como em Franklin, que “tempo é dinheiro”, mas a máxima vale em certa medida em sentido espiritual: o tempo é infinitamente valioso porque cada hora perdida é trabalho subtraído ao serviço da glória de Deus. Sem valor, portanto, quando não diretamente condenável, é também a contemplação inativa, ao menos quando feita às custas do trabalho profissional. Pois ela é menos agradável a Deus do que o fazer ativo de sua vontade na vocação profissional (WEBER, 2004, pp. 143-144).

Portanto, infere-se que a integridade não é boa simplesmente por ser boa moralmente, mas sim, porque garante o crédito e a possibilidade de obter mais empréstimos, neste caso sempre dispor de dinheiro, e que a falta de trabalho e a pobreza é um pecado, uma vez que o trabalho é uma vocação que enobrece o homem.

E foi através desse conceito de vocação que Weber manifestou-se em relação ao trabalho como algo divino ao argumentar que o trabalho é proposto por Deus. Portanto, para ratificar o conceito de capitalismo, o autor apoiou-se no calvinismo (e não em Lutero, pois ele possuía uma visão tradicionalista no conceito de trabalho) ao afirmar o trabalho como algo religioso, elucidando a origem do espírito do capitalismo, uma vez que apoiado nos seus argumentos da ética puritana que acreditava na predestinação do homem a ir para o céu ou para o inferno, Weber (1967; 2004) compartilha do conceito calvinista que o homem deveria resistir ao pecado e obter sucesso no trabalho sistemático e metódico, do qual o enriquecimento proveniente desse trabalho é um sinal da graça divina, e portanto, um predestinado a subir aos céus.

Verifica-se então que a concepção de homem bom e agraciado por Deus não diz respeito à abdicar-se de riqueza, mas sim, persegui-la, desde que se oponha aos prazeres do mundo ao conquistá-la, preservando tal riqueza com sagacidade, inteligência e trabalho incessante.

A partir desse pressuposto, alega-se que esse conceito de vida puritana calvinista é influenciado pelo comportamento burguês através do desenvolvimento da racionalidade econômica. Neste aspecto, Weber (2004) relaciona a perspectiva protestante com a questão do espírito capitalista, tal qual a ascese protestante possui distanciamento ao ócio, inclusive ao esporte, exceto quando ele for praticado para melhorar as condições físicas que lhe permitam continuar exercendo a sua vocação ao trabalho, e à ostentação. Ele menciona o trabalho contínuo como forma do homem multiplicar seus bens em nome de Deus, através de uma conduta ética. Portanto, afirma que o espírito capitalista com um comportamento racional pela vocação possui sua gênese no espírito do ascetismo cristão (WEBER, 1967).

3. A RACIONALIDADE INSTRUMENTAL E SUBSTANTIVA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

As discussões deste capítulo trarão como proposição as observações sobre a racionalidade instrumental, bem como a crítica a esse modelo de razão, além dos conceitos da

racionalidade substantiva, nas quais estarão presentes a partir das leituras de Azevedo e Albernaz (2015), Guerreiro Ramos (1989), Souza e Carrieri (2011), e Vizeu (2005).

Encontra-se presente na sociedade moderna uma visão inocente quanto à Teoria das Organizações, uma vez que a racionalidade instrumental, por possuir um caráter associado à produtividade e resultados imediatos, tem sido relacionada a uma razão de objetividade normativa de mercado conforme previsto por Weber, ignorando as relações de intersubjetividade e interpessoais entre os indivíduos. No entanto, Habermas, ao admitir também a insustentabilidade da teoria marxista, na qual presume-se que a liberdade e a racionalidade são decorrentes das forças de produção, propõe uma abordagem dicotômica entre a racionalidade instrumental e substantiva, onde a implicação ética e a emancipação do homem não devem se tornar prisioneiras do pragmatismo instrumental (GUERREIRO RAMOS, 1989).

Neste caso, questiona-se: é possível prever uma convergência entre a racionalidade substantiva e instrumental ou apenas debruçar-se na polarização paradigmática de tais racionalidades no campo da teoria organizacional?

De acordo com Guerreiro Ramos (1989), a racionalidade instrumental aliena o homem através de um adestramento cultural, impedindo-o do exercício de sua liberdade de expressão. O autor destaca também que não se pode predeterminar as ações comportamentais dos seres humanos, uma vez que estes vivem em constantes mudanças, e que a eles são conferidos independentemente o direito intelectual de definir o que é melhor ou pior para si mesmos. Portanto a racionalidade instrumental é explicitamente criticada ao afirmá-la como “a raiz do caráter enganoso da ciência social” (GUERREIRO RAMOS apud AZEVEDO; ALBERNAZ, 2015, p. 598).

A partir da Escola de Frankfurt percebe-se uma inquietude em relação à racionalidade instrumental, prevista por Weber e citada por Mannheim como uma forma de se alcançar metas não levando em consideração a conduta para tal finalidade, desde que o resultado seja auferido. E neste caso, o próprio responsável pelos fins, isto é, o indivíduo exime-se de qualquer julgamento e senso crítico, inclusive oculta seus próprios valores e ética, torna-se puramente técnico e pragmático, tal qual os valores das organizações são aceitos como seus próprios valores. Sendo assim, verifica-se uma proposição entre as premissas sobre racionalidade, a chamada racionalidade substantiva, cujo processo de comunicação é uma das formas de o homem se expressar sem distorções, a fim de se relacionar com os outros e com o ambiente no qual está inserido (GUERREIRO RAMOS, 1989).

A comunicação nas organizações, tal qual é percebida na racionalidade instrumental, possui distorções, por exemplo em relação ao subordinado (quando se submete incontestavelmente ao superior por receio de opor a ele) e ao superior (quando receia que uma oposição é sinal de insubordinação, quando comunica-se a fim de apenas transmitir informações). Portanto, propõe-se a Teoria da Ação Comunicativa como forma de combater as distorções no processo de comunicação e inclusive para permitir o desenvolvimento de relações interpessoais, considerando a intersubjetividade entre os sujeitos. Apesar das críticas,

base no funcionalismo e no empirismo das ciências sociais contrariando os filósofos da Escola da Frankfurt, esta teoria apresenta-se como uma alternativa à teoria pragmática dominante na racionalidade instrumental (VIZEU, 2005), esta que por sua vez impulsiona o comportamento de reprodutibilidade.

Isto posto, alega-se que processo de reprodutibilidade faz com que o indivíduo permaneça refém do instrumentalismo, uma vez que este não lhe permite autenticidade. Contudo entende-se que tanto a racionalidade instrumental quanto a substantiva são característica dos seres humanos, sendo que cada uma exercerá maior ou menor influência dependendo do contexto em que uma ou outra se faz necessária (SOUZA; CARRIERI, 2011).

4. ABORDAGEM CRÍTICA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Muito embora existam questões a serem respondidas quanto ao futuro da Teorias das Organizações, torna-se preciso compreender a origem conceitual do trabalho e suas abordagens frente às teorias organizacionais. Dessa forma, segundo a proposição de Braverman (1977), surge no capitalismo industrial um conceito antagônico sobre os que trabalham e os que se beneficiam dessa mão-de-obra, no qual o trabalho se deve ao adestramento humano, pelo capitalista, na arte da utilização de ferramentas e técnicas como processos de execução produtiva de forma que são aplicados conhecimentos tradicionais e competências nos ofícios. Nestes casos, quanto maior é o número de trabalhadores reunidos em prol de um ofício, maior a necessidade de uma forma de gerência para coordená-los e controlá-los.

Desta forma, observa-se duas vertentes sobre o conceito de trabalho, mais especificamente quanto à divisão social do trabalho atribuída ao vocabulário marxista (quando permite ao homem executar e explorar várias habilidades na execução de tarefas), e a divisão parcelada do trabalho (quando favorece à alienação humana em relação à mecanização e divisão sistemática das tarefas e subtarefas) presente no capitalismo. Portanto, ainda segundo Braverman (1977) a partir da concepção de Taylor, a organização do trabalho nas organizações preza incessantemente pela eficiência, sob um mecanismo de gerência científica, no qual objetiva-se ao controle, à organização, à análise e à estruturação do desempenho pelo trabalhador.

Quanto aos estudos organizacionais, observam-se críticas à sua forma funcionalista (instrumental) abrindo espaço para o interpretativismo. Além disso, nota-se um anseio em incentivar os críticos dos estudos organizacionais a romperem com a timidez em apontar falhas aos seus próprios pares. Exemplo disso, se dá nos estudos da Paes de Paula (2009), ao abordar uma fragilidade equivocada na interpretação crítica da teoria frankfurtiana ao ser comparada à crítica da ideologia marxista ortodoxa, quando na realidade aquela teoria não deve ser reduzida ao simplismo, elitismo ou conservadorismo. Ao contrário, é preciso defender o sujeito emancipado, tal qual transcendendo a sua forma natural, de forma que a *práxis* possa substituir a *performance*, de tal forma que a emancipação do homem o faz pensar por si próprio e buscar alternativas que lhe auxiliem na obtenção de outras realidades.

Ainda, com relação às críticas das teorias organizacionais, Faria (2009), ao apontar-se pessoalmente nessa abordagem, aponta a teoria crítica frankfurtiana, na qual considera presente em três gerações, sendo a primeira, filiada ao marxismo; a segunda, liderada por Habermas, considerada deslocada do marxismo, pois possui base no funcionalismo (instrumental) em que acredita-se na razão enquanto instrumento prático, sendo preciso que a emancipação do homem em sociedade possa através do desenvolvimento de suas potencialidades, levá-lo ao caminho da autorreflexão; e a luta pelo reconhecimento. É possível compreendê-la também, como marxista ocidental. Além da Escola de Frankfurt, o autor também propõe a teoria crítica nos estudos organizacionais, tratando-a como uma economia política do poder em estudos organizacionais, a qual permite que as demais teorias dialoguem entre si, enfatizando a concentração do trabalho. Os estudos críticos em gestão também são conhecidos como *critical management studies*, que possui eventual viés marxista, e finalmente a análise crítica em estudos organizacionais, ou pós-estruturalismo de Foucault, tal qual aponta as relações de poder, não sendo considerada marxista ou frankfurtiana.

5. A FIRMA E A ORGANIZAÇÃO

Salienta-se a importância em iniciar este tópico a partir do seguinte questionamento: como é possível enxergar as organizações no mercado capitalista burocrático, frente às crescentes pressões na obtenção de lucro?

A princípio, entende-se que um dos fatores relativos à economia nas organizações é a interpretação de que gestores são maximizadores de lucro. No entanto, esse pressuposto nem sempre é consensual, tendo em vista que os economistas das organizações geralmente preocupam-se em desenvolvê-las endogenamente a partir do seu capital intelectual, tornando-as mais competitivas entre as outras, garantindo inclusive, a sua permanência e sobrevivência no mercado. Uma das formas de sobrevivência refere-se às redes de negócios, possibilitando maior efetividade frente às ameaças dos concorrentes, e a governança. Esta última possui expressiva importância nas questões de redução de custos e no combate aos efeitos da racionalidade limitada e do oportunismo, sendo que esta classifica-se a partir das estruturas hierárquicas de governança, e aquela como governança de mercado (BARNEY; HESTERLY, 2004).

Outro ponto importante nesse contexto diz respeito aos objetos presentes na Teoria dos Custos de Transação (TCT), sendo o primeiro apresentado como racionalidade limitada – os responsáveis pelas atividades econômicas nas organizações são dotados de racionalidade limitada pois atuam na incerteza e não fazem previsões sobre negócios, não possuem compreensão do ambiente, o que causam as incertezas nas negociações, bem como à falta de maximização de competências. Já o segundo, é apontado como oportunismo – inferido como o ato de burlar as transações de negócios a fim de tendenciá-las aos interesses pessoais, fazendo uso, inclusive de desvios de informações (FIANI, 2002).

Cabe ressaltar também, que no ambiente de mercado, existem dois tipos importantes de influenciadores à concorrência, definidos como monopólio e a competição perfeita. Na

competição perfeita, as empresas buscam relacionar-se com o mercado visando a obtenção da maximização dos lucros de forma que não sejam extraordinários, pois caso isso aconteça, haverá um desequilíbrio no mercado, impedindo a inserção de novas empresas nessa estrutura. Para se chegar ao equilíbrio, compreende-se que o curto prazo é o momento de ajuste de estabilidade, pois quando uma nova empresa se instala, esta pode apresentar lucros extraordinários ou prejuízos, e portanto, é preciso controlar os impulsos econômicos até que se chegue no equilíbrio, a longo prazo. Quando isso não ocorre, isto é, quando o equilíbrio é rompido, tem-se o mercado sobre domínio do monopólio, à disposição de apenas um provedor de matérias-primas e métodos de produção. Portanto, quando não há concorrência, os maiores prejudicados são os consumidores, pois o monopolista explora esse capital da forma que lhe for conveniente, uma vez que os valores dos produtos não seguem uma lógica de mercado. Em consequência, o monopolista decide os rumos da demanda e da oferta, pois possui o modelo de lucro plenamente calculado, tendo em vista que não sofrerá pressões de concorrentes (MELO, 2002).

Sabe-se que a partir do desenvolvimento das tecnologias de informação e inovação, no fim do segundo milênio da Era Cristã, o capitalismo se reestruturava, mais especificamente através do progresso tecnológico, nos anos 70, ocasionando também uma mudança na estrutura social, na qual os indivíduos passaram a buscar uma identidade devido à conexão e desconexão das redes e às particularidades do ser. Neste caso, remodela-se uma nova sociedade capitalista procedente da transformação tecnológica e da inovação informacional, gerando indivíduos cada vez mais individualistas e carentes de uma identidade social (CASTELLS, 1999).

Portanto, a partir desse processo, os modos de produção – capitalismo (maximização de lucros) e estatismo (maximização do poder) – e os modos de desenvolvimento – informacionalismo (visando o desenvolvimento tecnológico a partir da produção, experiência e poder) e o industrialismo (visando o crescimento econômico e a maximização da produção) – abarcam o novo modelo capitalista global, no qual predominam a maximização do trabalho, da produtividade e em especial, do lucro (CASTELLS, 1999). Nesse caso, apreende-se que a partir do aumento da comunicação em redes e do desenvolvimento tecnológico, a formação de identidades torna-se cada vez mais necessária, uma vez que o isolamento ou exclusão do indivíduo propicia a busca pela afirmação de sua identidade, contribuindo para a inclusão e a formulação de políticas sociais.

Sabe-se ainda, que através do processo de reestruturação do capitalismo, com viés econômico, surgem teorias relativas à concorrência de mercado, tais quais a visão clássica atribui a mobilidade de capital entre as indústrias onde os investimentos tendem a atrair novas indústrias, já que não há barreiras à entrada no mercado. Neste caso, a concorrência exerce uma pressuposta ideia, a longo prazo, de determinação de preços e equilíbrio da taxa de juros. Contudo, segundo Marx, esse movimento da economia capitalista, mesmo não excluindo a tendência à homogeneidade das taxas de lucros, também permite o desenvolvimento tecnológico, de forma endógena, por meio de investimentos de inovação. Destarte, há uma

tendência a um equilíbrio tanto na oferta quanto na demanda, promovendo uma concorrência perfeita, onde o preço de mercado e o lucro sejam estáveis (ROSENBERG, 2006).

No entanto, Schumpeter acredita que quanto maior é o investimento, seja em tecnologia, diferenciação de produtos e inovação, maior é a busca pelos lucros extraordinários e pelas vantagens competitivas entre as empresas, resultando em monopólios. Sendo assim, de acordo com a perspectiva neo-schumpeteriana, a concorrência é um espaço para o oportunismo econômico às empresas que visam a obtenção de lucros extraordinários, favorecendo o monopólio e tornando discricionário a essas empresas o poder de controlar os preços acima do nível competitivo de mercado, possibilitando a elas a maximização de lucros a curto prazo, e promovendo inclusive a criação de oligopólios (POSSAS, 2013).

Reforçando a ideia neo-schumpeteriana, entende-se que mesmo no processo de conhecimento tecnológico, as redes de empresas, sejam elas demandantes, absorvedoras, transmissoras, fontes ou isoladas, não há um compartilhamento entre elas devido, principalmente, às suas especializações tecnológicas e de processos inovadores, fazendo com que não haja uma concorrência direta entre elas, e cria barreiras às entradas de novas empresas (RUFFONI; SUZIGAN, 2015).

6. PERSPECTIVA RELACIONAL, NOVA SOCIOLOGIA ECONÔMICA E CULTURA ORGANIZACIONAL

Este tópico traz uma reflexão quanto à imersão das relações sociais e institucionais, de forma a analisar a legitimação e competitividade das organizações, contextualizando o cenário presente no mercado moderno.

Percebe-se que mesmo que se fale em socialização do comportamento econômico, há uma tendência à busca por interesses próprios aos indivíduos racionais mais ou menos atomizados, e com isso, confere-se a um processo de individualização econômica institucionalizado, conforme previa Hobbes ao tratar da natureza humana como sendo algo subsocializado, ou seja, quanto mais livres forem as transações econômicas e sociais, maior o nível de conflitos sociais e de desconfiança alheia, e maior é a busca pela individualização (GRANOVETTER, 2007).

Mais recentemente, na economia moderna, o homo economicus tem sido arditosamente direcionado aos seus interesses individuais de forma oportunista, conduzindo suas ações à fraude e à má fé. Contudo, há de se notar, que as redes de relações poderão exercer confiança e garantia de ordem no mercado econômico, afetado pela competitividade individualista e oportunista, não as descartando totalmente, tendo em vista que não há garantia de que o oportunismo, a desconfiança, a má fé e os conflitos não existirão, mesmo na perspectiva de imersão econômica com viés às redes de relações sociais (VASCONCELOS; OLIVEIRA, 2012; GRANOVETTER, 2007).

Reforça-se que Weber não descarta o subjetivismo presente no comportamento dos trabalhadores, pois a partir dessa racionalidade interpretativista é possível que se perceba a realidade das organizações nas quais os indivíduos estão inseridos, e possam ter uma visão do

ambiente econômico, indicando e direcionando suas ações, seja individual ou em grupo, rumo à produção. Isso corrobora, segundo Elinor Ostrom, com as afirmações de Marx quanto ao envolvimento das relações sociais intraorganizacionais, contribuindo para o seu desenvolvimento econômico, tendo em vista que a participação por meio da governança favorece a cooperação (BAIARDI, 2011).

Ainda, com relação à análise socio-organizacional, Bourdieu apresenta a tríade conceitual denominada pela perspectiva de: a) **campo** - entende-se como um conjunto de organizações, de estruturas unidas pelos seus hábitos (ação internalizada de uma estrutura externa, que demanda comportamentos ao indivíduo, que segundo Durkheim é denominado de fato social) às quais os indivíduos ocupam posições que determinarão as ações que eles tomarão em diversas situações a estes campos; b) **capital** - é um tipo de poder simbólico ao capital social, por meio de redes de relações sociais contemplando quantidade e qualidade nos recursos direcionados aos indivíduos, permitindo que as organizações cooperem entre si e se coordenem, e; c) **hábitus** - é uma forma de compreender a organização não eliminando a estrutura organizacional, a sociedade e o indivíduo, sendo que sua visão (através do indivíduo) se dá de forma fenomenológica, objetivista e praxiológica. Entende-se que o comportamento do indivíduo é um conjunto de ações, que se formam dentro das organizações, tornando-se um hábito, inconscientemente. Neste caso, o hábitus está relacionado ao aprendizado adquirido em determinado campo (BRULON, 2013).

Partido dessa concepção, chega-se à contextualização da cultura organizacional como uma identidade social e simbólica presente na estrutura das organizações e que representa, metaforicamente, o direcionamento com que os indivíduos que as integram se utilizam para executar as suas ações.

Há dois aspectos importantes a serem observados sobre cultura organizacional, sendo o primeiro como algo mutável (premissa para este debate) após passado determinado período, e o segundo é que a própria organização é uma cultura em si. Portanto, considerando a primeira hipótese para contextualizar a cultura organizacional é preciso observá-la de duas formas – formal: regras, valores, procedimentos e ideologias internos; e informal: crenças e pressupostos dos indivíduos – que em conjunto, formarão os subsistemas que passarão a se relacionar com outros subsistemas, formando então, a estrutura da organização e a construção da sua cultura (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

Metaforicamente, entende-se a cultura de uma organização como parte de um organismo, funcionando para garantir a sua sobrevivência no meio ambiente no qual ela está inserida. Portanto, quanto mais tempo se perpetuem seus líderes, mais forte se torna a cultura em uma organização. Ressalta-se também que os subgrupos são dotados de culturas intrínsecas e eles, principalmente quando se analisa os indivíduos presentes nesses departamentos, tendo em vista que eles possuem, além dos valores comuns (formais) nas empresas, mas também padrões de atuação particulares formados por suas culturas sociais, o que reforça o argumento de complexidade do termo cultura nas organizações (MOTTA; VASCONCELOS, 2010; CARRIERI, 2002; MORGAN, 2005).

No que tange às mudanças da cultura nas organizações, tem-se como principal agente responsável por esse processo, a liderança, pois nos momentos cruciais de (re)adaptação ao ambiente ou resolução de problemas que comprometam a sua sobrevivência, os líderes precisam atuar estrategicamente desenvolvendo novas formas de responder às adversidades, e isso reflete, inclusive, em um novo posicionamento ou um novo modelo de cultura organizacional. Portanto, todo o conjunto de acertos e de experiências assertivas equivalem à construção de certezas que conseqüentemente (re)formularão os aspectos culturais das empresas, tendo em vista que a percepção do que é certo influenciará na rotina dessas organizações (ALCADIPANI; CRUBELLATE, 2003).

Vale destacar que este tipo de ação, além de assegurar as posições dos dirigentes em seus cargos, é uma forma de imposição dos líderes para tal direcionamento e diretrizes aos outros membros que ocupam cargos e funções inferiores, sem que possam contestar, sendo obrigados a tomar tais regras como o modelo de trabalho a ser seguido baseado nessa ideologia.

Vários são os fatores que podem construir a cultura nas organizações, como as práticas coletivas de inserção de novos indivíduos no ambiente organizacional, os mitos, os tabus, a padronização dos comportamentos, a linguagem (formal, técnica, informacional, informal), símbolos. Importante salientar sobre a hipótese de a cultura ser manipulada positivamente para se chegar a um nível de excelência onde são exaltados os processos inovadores, estimulando comportamentos normativos ou punindo comportamentos contrários ao padrão imposto e manipulado para obter tais níveis excepcionais (MOTTA; VASCONCELOS, 2010; CARRIERI, 2002; CHU; WOOD JR, 2008).

Em suma, observa-se que a cultura exerce uma relação de poder, onde os líderes direcionam os valores e os comportamentos que os indivíduos deverão seguir, como cotidiano em seu ambiente organizacional, além de estabelecerem métodos de excelência a serem atingidos de forma que não é a organização que se molda ao ambiente, mas sim o ambiente que se (re)adapta à cultura imposta pelos dirigentes das organizações. Sendo assim, quanto maior e mais forte seja a sua cultura, mais domínio político, social e econômico ela terá no contexto em que faz parte, tornando-se não apenas uma identidade social, mas influenciando na formação da identidade particular dos indivíduos que as integram.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observando esse breve contexto, é possível inferir que o viés estrutural, burocrático e humano nas organizações tem sido o impulsionador do entendimento de que administrar é uma tarefa agregadora de conectar objetivos comuns, com a complexidade estrutural visando a geração de lucro e eficiência.

Neste caso, é possível compreender que a racionalidade instrumental e substantiva devam se complementar, pois o cenário organizacional e pessoal a cada indivíduo na atualidade determinará qual o grau de preponderância deverá ser aplicada à razão, seja baseada na busca por resultados, de forma ética, seja no processo de comunicação, valorizando a emancipação dos indivíduos. Ainda, infere-se que só foi possível o surgimento e abordagens às teorias críticas organizacionais quando houve a ruptura da hegemonia do paradigma funcionalista na teoria das organizações.

A partir das discussões sobre concorrências e competições organizacionais no, entende-se que as organizações capitalistas de modelo burocrático estejam atualmente inseridas no mercado movido pela competição imperfeita, pois no mercado globalizado não há impedimentos à entrada de novas empresas, provocando um ambiente de competições visando a obtenção de lucros extraordinários. Em contrapartida, quanto maior o potencial da empresa, mais ela se volta ao modelo monopolista, impossibilitando ao consumidor tomar qualquer decisão ou posição quanto a despendar o seu capital. Portanto, é possível que para controlar o mecanismo hobbesiano de conflitos e buscas individuais desonestas, onde a competição imperfeita caminha ao monopólio, o mercado possa ser regulado pela burocracia weberiana, tendo em vista a sua racionalidade frente aos interesses oportunistas presentes na natureza selvagem dos indivíduos, segundo Hobbes. E isso remete ao contexto de poder organizacional, uma vez que os aspectos burocráticos serão controlados e regulados hierarquicamente pela atividade de poder entre empresas que detém maior domínio no mercado. Sendo assim, percebe-se a importância das relações sociais em rede para se evitar os conflitos presentes nos argumentos hobbesianos.

O que se pode perceber, e concluir, através da explanação dos argumentos supracitados neste artigo, é que os processos inovadores e tecnológicos, e a racionalização da burocratização do capitalismo, as (trans)formações das culturas organizacionais não tendenciam à diversificação espontânea do ambiente das organizações, e sim a uma inclinação à homogeneização ou similitude do campo organizacional, no qual as esferas institucionais se predispõem ao isomorfismo, à medida em que as organizações passam a não se diferenciar competitivamente com as outras de maior legitimidade social, mas em segui-las e tornarem-se semelhantes, ao longo de tempo.

8. REFERÊNCIAS

- ALCADIPANI, R.; CRUBELLATE, J. M. Cultura organizacional: generalizações improváveis e conceituações imprecisas. **Revista de administração de empresas**, v. 43, n. 2, p. 64-77, 2003.
- AZEVEDO, A.; ALBERNAZ, R. O. A Razão d'A Nova Ciência das Organizações. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. Edição Especial, p. 593-604, 2015.
- BAIARDI, A. Elinor Ostrom, a premiação da visão unificada das ciências humanas. **Cad. CRH**, Salvador, v. 24, n. 61, p. 203-216, Abr. 2011.
- BARNEY, J. B.; HESTERLY, W. Economia das organizações: entendendo a relação entre organizações e a análise econômica. In: CLEGG *et al.* **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo, Atlas, 2004, v. 3, cap. 5, p. 131-179.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.
- BRULON, V. Transpondo Bourdieu para as Organizações: um Convite à Sociologia Reflexiva em Estudos Organizacionais. In: XXXVII Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro, **Anais...**, 2013.
- CARRIERI, A. P. A cultura no contexto dos estudos organizacionais: breve estado da arte. **Revista de Administração da UFLA**. Lavras, v. 4, n. 1, 2002.
- CASTELLS, M. A rede e o ser. In: _____. **A sociedade em rede**. v. 1. São Paulo: Paz e Terra. 1999.
- CHU, R. A.; WOOD JR, T. Cultura organizacional brasileira pós-globalização: global ou local. **RAP – Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 5, p. 969-991, 2008.
- DENHARDT, R. B. **Teorias da Administração Pública**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- FARIA, J. H. Teoria crítica em estudos organizacionais no Brasil: o estado da arte. **Cadernos EBAPE. BR**, n. 3, p. 509-515, 2009.
- FIANI, R. A teoria dos custos de transação. In: KUPFER, D.; HASENCLEVER, L. **Economia industrial: fundamentos teóricos e práticas no Brasil**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- GRANOVETTER, M. Ação econômica e estrutura social: o problema da imersão. **RAE eletrônica**. v. 6, n.1, Jun. 2007.
- GUERREIRO RAMOS, A. **A nova ciência das organizações**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1989.
- LODI, J. B. **História da Administração**. Editorial Livraria Pioneira. São Paulo. Brasil, 1971.
- MELO, L. M. Modelos tradicionais de concorrência. In: KUPFER, D.; HASENCLEVER, L. **Economia industrial: fundamentos teóricos e práticas no Brasil**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- MORGAN, G. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. **RAE. Revista de Administração de Empresas**, São Paulo-SP, v. 45, nº 1, p. 58-71, 2005.
- MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. G. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2010.
- PAES DE PAULA, A. P. “O que o handbook não diz”: novas considerações sobre teoria crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. **Anais ENANPAD**, 2009.

POSSAS, M. L. Concorrência schumpeteriana. In: **Economia industrial: fundamentos teóricos e práticas no Brasil**, 2013.

ROSENBERG, N. Marx como estudioso da tecnologia. In: _____. **Pode dentro da caixa preta: tecnologia e economia**. Unicamp, 2006. Cap. 2, p. 67-92.

RUFFONI, J.; SUZIGAN, W. Comportamento de firmas industriais em fluxos de conhecimento: Uma análise para dois aglomerados produtivos. **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 45, p. 693-724, 2015.

SOBRAL, F.; PECCI, A. A evolução do pensamento em administração. In: _____. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. Pearson Prentice Hall, 2008.

SOUZA, M. M. P.; CARRIERI, A. P. Racionalidades no fazer artístico: estudando a perspectiva de um grupo de teatro. **ERA – Revista de Administração de Empresas**, n. 4, p. 382-395, 2011.

VASCONCELOS, G. M.; OLIVEIRA, J. L. Imersão social e institucional e capacidades: o setor calçadista de Nova Serrana. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 52, n. 5, p. 531-545, Set/Out, 2012.

VIZEU, F. Ação comunicativa e estudos organizacionais. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 45, n. 4, p. 10-21, 2005.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1967.