

EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES POR MEIO DAS ABORDAGENS INSTITUCIONAL, ECOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES E EQUILÍBRIO PONTUADO

EVOLUTION OF ORGANIZATIONS THROUGH INSTITUTIONAL APPROACH, ECOLOGY OF ORGANIZATIONS AND PUNCTUATED EQUILIBRIUM

Recebido 23/03/2011

Aceito 10/12/2011

Ana Clarissa Matte Zanardo dos Santos¹

RESUMO

Dentro do paradigma funcionalista, caracterizado pelo objetivismo filosófico e pela sociologia da manutenção do status quo, a teoria institucional e da ecologia das organizações são amplamente estudadas para explicar por que as organizações podem ser, paradoxalmente, tão diferentes e tão semelhantes. A teoria da ecologia das organizações defende que existe grande diferença entre as organizações e, com o passar do tempo, aquelas mais adaptadas são selecionadas pelo ambiente. Isso faz com que as empresas se mantenham mais semelhantes, seja, simplesmente, pela própria seleção, seja pela busca da uniformidade àquelas que são bem sucedidas. Essa é a ideia central da teoria institucional, em que a existência dos isomorfismos coercitivo, mimético e normativo padroniza as organizações. Ocorrendo uma mudança importante no ambiente, o ciclo reinicia, havendo uma nova seleção e a consequente busca do isomorfismo. Finalmente, pode-se observar que uma teoria complementa a outra, gerando um ciclo para a existência das organizações, que não podem ser vistas como excludentes.

Palavras-Chave: Funcionalismo; Teoria institucional; Equilíbrio pontuado; Ecologia das organizações.

¹ Possui graduação em Biologia Licenciatura Plena, especialização em Secretariado Executivo Bilingue Gestão Empreendedora e mestrado em Administração pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS. Atualmente é doutoranda em Administração na Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS. São Leopoldo, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: aclarissa@cpovo.net.

ABSTRACT

Within the functionalist paradigm, characterized by the philosophical objectivism and the sociology of status quo maintenance, the institutional theory and the ecology of organizations theory are thoroughly studied to explain why the organizations can be, paradoxically, so different and so similar. The theory of organizations ecology defends that there is a big difference among organizations and, as time goes by, those most adapt are selected by the environment. This makes the companies more alike, simply by natural selection or by the intention of aligning with the successful ones. This is the core idea of the institutional theory, where the existence of coercive, mimetic, and normative isomorphism standardizes organizations. When an important change occurs in the environment, the cycle restarts, a new selection takes place, and consequently we have the search for isomorphism. Finally, we can observe that one theory complements the other, generating a cycle for the organizations existence, and therefore they can not be considered as exclusive.

Keywords: *Functionalism; Institutional theorie; Punctuated equilibrium; Ecology of organizations.*

INTRODUÇÃO

O tema deste estudo teórico é a relação entre a ecologia das organizações e a teoria institucional, abordando aspectos sobre o equilíbrio pontuado. Tem-se observado que existe um grande número de espécies de organizações e que, dentro deste conjunto, algumas organizações conseguem sobreviver. Estas, normalmente, apresentam características muito semelhantes. Quando o ambiente muda drasticamente, o ciclo de seleção das mais aptas e novo processo de isomorfismo acontece novamente.

Partindo desta visão, as organizações podem ser consideradas como sistemas abertos que mantêm um processo de troca infinita com o ambiente e se caracterizam pelo crescimento, pela diferenciação, pela ordem hierárquica, pela dominância, pelo controle e pela competição. A compreensão de um todo organizado exige o conhecimento de suas partes e das relações existentes entre elas. Apesar de Bertalanffy (1977) defender que os sistemas abertos são probabilísticos e não determinísticos, pode-se afirmar que este enfoque aceita a influência do ambiente nas organizações, caracterizando o determinismo ambiental. Isso quer dizer que “as forças de influência são direcionadas do ambiente para a organização” (Bignetti & Paiva, 2002). Porém, existem alguns graus de liberdade dentro de um dado ambiente, que caracterizam um posicionamento intermediário entre o determinismo e o indeterminismo, denominado *voluntarismo*.

As teorias discutidas neste artigo podem ser enquadradas no paradigma funcionalista, que tem como características o realismo – a realidade é dada pelo mudo –, o positivismo – o conhecimento é adquirido –, e o determinismo – a situação é determinada pelo ambiente. O funcionalismo utiliza a metodologia nomotética para o estudo dos eventos, assumindo que o mundo é real e que existem leis que o governam. Ainda, sob uma perspectiva sociológica, este paradigma pode ser classificado como Sociologia da Regulação, pois explica a sociedade como manutenção do *status quo*, da ordem social, da busca pelo consumo e da integração social (Burrell & Morgan, 1998).

O objetivo deste estudo é analisar as relações entre a teoria institucional e a ecologia das organizações, através dos processos de seleção que acontecem devido às grandes mudanças no ambiente, representadas pelo equilíbrio pontuado e à busca do isomorfismo com as mais aptas a fim de garantir a sobrevivência. A questão que motiva a pesquisa é a possibilidade destas teorias demonstrarem a existência de um ciclo que pode explicar o desaparecimento ou a sobrevivência das organizações, refutando a possibilidade de que sejam excludentes.

1 TEORIA DA ECOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

A questão básica discutida pelo enfoque da ecologia das organizações é o porquê de existirem tantos tipos diferentes de organizações, procurando entender como elas estão distribuídas conforme as diferentes condições ambientais e quais as limitações impostas por tais condições (Caldas & Pina e Cunha, 2005; Hannan & Freeman, 2005). Hannan e Freeman (2005), assim como Thompson (1967) defendem que existem tantas organizações quanto tipos de ambientes.

Dentro de uma visão determinística, esta teoria aceita o ambiente externo como imutável e cabe às organizações, que agem reativamente, adaptarem-se internamente com o objetivo de minimizar as influências recebidas. Hannan e Freeman (2005) apresentam a ideia de que é preciso ampliar o foco desta teoria, abordando, além da seleção das organizações mais aptas, a perspectiva da adaptação das mesmas. Esta visão contempla a análise de oportunidades e ameaças do ambiente e a busca de respostas estratégicas e ajustes que visem a adaptação interna. Segundo Bignetti (1999), o padrão de ação nestas organizações é classificado como seleção/adequação, ou seja, existe um conjunto de ações comuns entre os atores organizacionais que assumem que o ambiente é capaz de selecionar as empresas com mais condições de sobreviverem.

A visão ecológica das organizações adota uma posição darwiniana, em que o objeto de estudo são as populações, não as organizações individuais. Isto significa que todos os eventos influenciam a totalidade de organizações. Então, a ecologia organizacional mudou o foco de seu estudo das organizações individuais para as populações organizacionais: organizações, populações e comunidades que constituem os elementos básicos de análise ecológica (Hannan & Freeman, 2005; Baum, 1998). Uma população é formada pelo conjunto de organizações com atividades similares e que utilizam padrões semelhantes de exploração de recursos.

Enquanto a abordagem tradicional atribui a fundação das organizações às características pessoais dos indivíduos e o fracasso e/ou problemas financeiros à inexperiência e incompetência dos administradores, a abordagem ecológica contempla causas sociais, econômicas e políticas para a ocorrência e o desaparecimento de empresas (Baum, 1998). De forma bastante sintetizada, o Quadro 1 apresenta três variáveis – processos demográficos, processos ecológicos e processos ambientais – e seus desdobramentos, evidenciando as influências para a criação e o desaparecimento das empresas.

Quadro 1 – Variáveis relevantes para a fundação e o fracasso das organizações.

Variável	Desdobramento	Descrição	Fonte
Processos Demográficos	Dependência da idade	Suscetibilidade das novatas: a taxa de fracasso diminui com a idade da organização. Suscetibilidade da adolescência: a taxa de fracasso tende a aumentar com o avanço inicial da idade, alcançando um pico, e, então, diminuindo. Suscetibilidade da obsolescência: a taxa de fracasso aumenta após ocorrer o pico de ajuste com o ambiente.	Freeman et al., 1983 Bruderl & Schusler, 1990; Fischman & Levinthal, 1991. Baum, 1989; Ingram, 1993; Ranger-Moore, 1991.
	Dependência do tamanho organizacional	Suscetibilidade das pequenas empresas: a taxa de fracasso diminui com o aumento do tamanho das empresas.	Freeman et al., 1983

Variável	Desdobramento	Descrição	Fonte
Processos Ecológicos	Amplitude do nicho de atuação: estratégia especialista	Especialistas estão preocupados com uma faixa restrita de recursos e obtêm vantagens em ambientes concentrados e refinados.	Hannan & Freeman, 1983, 1987; Carrol, 1985.
	Amplitude do nicho de atuação: estratégia generalista	Generalistas suportam mais facilmente mudanças ambientais e obtêm vantagem em ambientes com grande variabilidade e não refinados.	
	Dinâmica da população: fundações anteriores	Quanto mais fundações, maior a motivação para abertura de novas empresas. Porém, isso ocasiona competição por recursos, limitando novas fundações. Ondas de fundações diminuem as taxas de fracasso, pois a competição por recursos é diferenciada.	Carrol & Delacroix, 1982, 1983; Delacroix et al, 1989.
	Dinâmica da população: fracassos anteriores	O fracasso das empresas libera recursos para novas fundações, diminuindo a taxa de fracasso das empresas novas. Porém, o fato de haver muito fracasso reflete a existência de um ambiente de difícil adaptação, o que reprime o surgimento de novas fundações.	
	Dependência da densidade da população	O aumento do número de organizações numa mesma população propicia o aumento da taxa de fundação e a diminuição do fracasso. Porém, quando o aumento atinge certo índice, a competição dá início a fracassos e baixas fundações.	Hannan & Freeman, 1987, 1988, 1989; Hannan & Carrol, 1992.
	Interdependência da comunidade	Estuda as relações entre as populações. Populações competitivas diminuem as taxas de fundação e aumentam as taxas de fracasso. De maneira homóloga, populações mutualistas aumentam as taxas de fundações e diminuem as taxas de fracasso.	Hannan & Freeman, 1987; Barnett, 1990; Britain, 1994.
Processos Ambientais	Processos institucionais: desordem política	As desordens políticas realinham as relações entre as organizações e os recursos, disponibilizando recursos para novas empresas.	Carrol & Delacroix, 1982, 1983; Carrol & Hup, 1986.
	Processos institucionais: regulamentações governamentais	As políticas governamentais afetam as taxas de fundação e fracasso, estimulando a demanda, disponibilizando subsídios e regulando a competição.	Tucker et al., 1990; Baum & Oliver, 1992; Barnett & Carrol, 1993.
	Processos institucionais: ligações institucionais	As ligações com instituições comunitárias e públicas favorecem a obtenção de recursos, diminuindo a taxa de fracasso.	Singh et al, 1986; Bbaum & Oliver, 1991.
	Processos tecnológicos: ciclos tecnológicos	Os ciclos tecnológicos influenciam as taxas de fundação e fracasso, pois estabelecem novas competências para as organizações existentes.	Tushman & Anderson, 1986; Anderson, 1988; Suárez & Uttercack, 1992.

Fonte: adaptado de Baum (1998, p. 141).

A noção de sistema aberto de Bertalanffy (1977) corrobora com a ideia de Thompson, apresentada em 1967, de que as organizações são ativas e que, por isso, buscam ações racionais para atingirem resultados esperados. Por receber influências externas, ele advoga que as tecnologias e os ambientes introduzem incertezas nas organizações, havendo a necessidade de estabelecer normas para racionalizar as ações.

Apesar das organizações buscarem a adaptação através da racionalização das ações, existem várias restrições que a dificultam, gerando uma inércia estrutural. Quanto mais forte a pressão inercial, menor a flexibilidade de adaptação e, conseqüentemente, mais provável que

o processo de seleção seja aplicado. Hannan e Freeman (2005) apresentam algumas destas restrições, constituindo-se tanto de dificuldades internas quanto externas:

- a. necessidade de investimento em equipamento, pessoal e planta industrial;
- b. insuficiência de informações relevantes para a tomada de decisões, tanto da organização como do ambiente em que ela está inserida;
- c. resistência às mudanças da política interna, dificultando a reorganização;
- d. resistência gerada pela própria história, através de processos normativos, onerando consideravelmente a mudança;
- e. existência de barreiras legais e fiscais para a entrada e saída dos mercados;
- f. ocorrência do problema da racionalidade coletiva, ou seja, determinadas ações que servem para a adaptação de uma organização em um dado momento não são, necessariamente, a solução para outras organizações concorrentes que possuam uma estratégia semelhante.

Essas restrições levam à seguinte reflexão: caso as organizações consigam se adaptar, vencendo a inércia estrutural, elas estarão sujeitas à evolução, desenvolvendo-se; senão, estarão sujeitas à seleção, desaparecendo.

2 TEORIA INSTITUCIONAL

Institucionalizar é infundir valor à organização e esta é uma das principais tarefas do líder organizacional (SELZNICK, 1972). Então, pode-se concluir que uma instituição é muito mais ampla que uma organização.

Em oposição ao questionamento que originou a teoria da ecologia das organizações, a pergunta inicial da teoria institucional foi: “o que torna as organizações tão similares?” (Dimaggio & Powell, 2005). É importante responder o porquê de tanta homogeneidade nas práticas organizacionais, para entender como as organizações podem alcançar os padrões básicos para atuar no mercado e, também, buscar os aspectos diferenciais que podem garantir uma vantagem competitiva.

Weber (2001), em seu texto “A Ética Protestante e o Espírito Capitalismo”, alertou que o espírito racionalista, responsável pela introdução da burocracia nas organizações, alcançou seu auge com o capitalismo e tornou-se uma ferramenta importante de controle e busca de eficiência. As causas principais da burocratização foram a competição entre as empresas capitalistas e entre os Estados, bem como as demandas dos burgueses por proteção da lei, gerando uma grande necessidade de controlar pessoas, equipes e ações. Com o tempo, porém, a burocratização foi mudando de foco, ou seja, não somente a busca da eficiência e a orientação para a competição, mas sua aplicação passou a estar alicerçada na legitimação.

Já Meyer e Rowan (1977) acreditam que a burocratização é causada, em parte, pela disseminação dos mitos adotados pela sociedade, envolvendo o sistema institucional como um todo. Porém, os autores ainda consideram a influência exercida pela formação de uma rede relacional complexa, pelo grau de organização coletiva do ambiente e pela pressão das organizações líderes locais no processo de homogeneização das organizações de um mesmo campo.

Nos primeiros estágios de vida das empresas, a diversificação, decorrente da condição de pequeno especialista é a característica principal. Entretanto, a luta pela sobrevivência e o avanço do tempo de vida faz com que as organizações estruturem o campo de atuação (área de atuação com fornecedores, consumidores, agências regulatórias e concorrentes em comum)

e, conseqüentemente, atinjam certo grau de homogeneização. O processo de estruturação do campo pode ocorrer por meio do aumento da interação entre as partes, do surgimento de estruturas de dominação, do aumento da carga de informação e da conscientização mútua dos participantes do campo (DIMAGGIO, 1982 *apud* DIMAGGIO & POWELL, 2005).

Para Zucker (1987), existem dois conceitos de institucionalização: o ambiente como instituição, em que o processo de institucionalização é baseado na reprodução do sistema como um todo, e a organização como instituição, em que o processo central é a criação de novos elementos. Neste caso, a reprodução dos processos é consequência da institucionalização, e não a causa.

As regras institucionais, originadas deste processo de homogeneização, funcionam como mitos que as organizações incorporam para garantir legitimidade, recursos, estabilidade e sobrevivência (MEYER; ROWAN, 1977). O isomorfismo é um processo da busca das semelhanças das organizações, que estão inseridas em um mesmo ambiente, de uma população. Mas, este processo pode ser, ainda, muito mais complexo, ocorrendo não somente por uma busca intencional, mas por meio da seleção que o ambiente impõe, ou seja, com o fracasso das empresas menos aptas e com o crescimento daquelas que conseguiram se adaptar ao ambiente, as características destas, provavelmente, passam a ser muito semelhantes.

Dimaggio e Powell (2005) apresentam uma tipologia para classificação de isomorfismos institucionais: o coercitivo, o mimético e o normativo. É importante ressaltar que se trata somente de uma ferramenta de análise e que estes tipos ocorrem, normalmente, de maneira concomitante. O isomorfismo coercitivo diz respeito às influências políticas e ao problema de legitimidade, por isso, geralmente, está presente no processo de homogeneização, em que as pressões são exercidas pelas organizações que detêm mais poder no campo, pelo Estado e pela sociedade na qual elas atuam. É neste momento que a burocracia instituída por Weber (2001) parece ter maior importância, no sentido de racionalizar os controles organizacionais e facilitar o entrosamento com o ambiente legal.

O isomorfismo mimético caracteriza-se pela busca de respostas padronizadas à incerteza através da imitação e é desencadeada, principalmente, quando a organização não consegue compreender satisfatoriamente as tecnologias e o ambiente em que está inserida. Esta imitação pode ocorrer por meio da simples rotatividade de funcionários que constituem o capital intelectual das empresas e, até mesmo, com a contratação de consultorias que oferecem soluções semelhantes a, praticamente, todos os clientes, por serem estes os modelos “da moda” e/ou já legitimados.

Associado com as características das classes profissionais, o isomorfismo normativo caracteriza-se pela adoção de práticas difundidas através do conhecimento explícito, adquirido pelos colaboradores das organizações que frequentam cursos universitários. Isto significa que, além das associações profissionais que trabalham pelo isomorfismo, as universidades e instituições de treinamento profissional constituem um importante vetor para a ocorrência do isomorfismo das organizações.

Essa tipologia aponta para algumas possibilidades, quanto mais fortes as variáveis – a) dependência entre as organizações, b) confiança na formação em cursos acadêmicos e profissionalizantes e no grau de profissionalização, c) participação dos gestores em associações de comércio e classe, d) dependência das organizações em um mesmo recurso, e) interação com agências governamentais, f) grau de estruturação do campo e g) indeterminação de metas – maior poderá ser o grau de isomorfismo entre estas organizações pertencentes a este campo organizacional.

3 EQUILÍBRIO PONTUADO

Diante das ideias expostas sobre ecologia das populações e sobre a teoria institucional, algumas perguntas começam a despertar a atenção dos teóricos: como as organizações se desenvolvem e se adaptam ao ambiente em que se inserem? Como as mudanças podem ser planejadas e gerenciadas?

As pesquisas de Darwin (2004) mostram a evolução, com um lento fluxo de pequenas mutações gradualmente moldadas pela seleção do ambiente, num enfoque de mudanças incrementais e cumulativas. A proposta darwiniana foi sendo aperfeiçoada com os resultados dos estudos de Gould (1992): novas espécies surgem devido a revoluções pontuadas originadas de mudanças rápidas no ambiente.

Gersick (1991) apresenta os três conceitos fundamentais do equilíbrio pontuado: a estrutura profunda, os períodos de estabilidade e os períodos de revolução. A estrutura profunda é uma rede de escolhas interdependentes em que as unidades do sistema são organizadas e caracteriza-se por ter partes diferenciadas, que trocam recursos com o ambiente com o objetivo de sustentar esta diferenciação.

Durante os períodos de equilíbrio, os sistemas mantêm a estrutura profunda, procurando não sofrer influências internas e/ou externas e buscando avanços incrementais que melhorem o desempenho. Os períodos revolucionários são caracterizados por grandes mudanças internas ou ambientais que originam rompimento da estrutura profunda. Os resultados obtidos com estas mudanças poderão ou não melhorar o sistema. Após este período, é necessário que se faça uma reorientação das estratégias (mudança de estratégia, estrutura e/ou sistema) ou uma recriação dos valores (transformação dos valores essenciais) para a sobrevivência da organização.

O estudo de Romanelli e Tushman (1994) analisou a importância dos processos de mudança promovidos pelas revoluções do equilíbrio pontuado na transformação das organizações. Os resultados obtidos demonstraram que as transformações organizacionais ocorrem, geralmente, em mudanças radicais, capazes de quebrar a inércia estrutural, bem como no conjunto de pequenas mudanças incrementais, que não geram uma transformação organizacional. Tanto grandes mudanças no ambiente externo como alterações internas (mudanças de um CEO, por exemplo) podem aumentar, significativamente, a probabilidade de uma transformação revolucionária.

Esta nova forma de encarar a evolução impacta na análise das organizações, auxiliando no entendimento de como as mudanças ocorrem e como elas podem ser geridas, respeitando cada estágio de desenvolvimento em que a empresa se encontrar. Além disso, considera a teoria do equilíbrio pontuado como o ponto de partida para os debates propostos pelas teorias revolucionárias e não revolucionárias.

4 RELAÇÃO ENTRE AS TEORIAS DA ECOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES E INSTITUCIONAL

Carrol & Hannan (1989) estudaram a dependência da densidade das organizações na evolução das populações e questionaram por que existe um padrão côncavo de crescimento e declínio das organizações. Três possibilidades foram levantadas: a primeira seria os recursos efêmeros disponíveis para as organizações, sendo que a empresa cresce rapidamente enquanto os recursos reduzem. A segunda possibilidade seria a incorporação das tecnologias nas organizações,

dificultando a mudança quando novas tecnologias emergem. E a terceira possibilidade é que a trajetória do crescimento reflita um processo oposto para legitimação e competição. Isso significa que, quando há um número pequeno de empresas, o crescimento legitima o tipo de estruturação empregada. Porém, quando a densidade é alta em relação aos recursos, a competição emerge, passando a ser uma das estratégias de sobrevivência.

Os três cenários não são excludentes, pelo contrário, a evolução da população organizacional parece depender dos três fatores apontados por Carrol & Hannan (1989). À luz das teorias abordadas neste estudo, a terceira possibilidade parece ser mais pertinente, demonstrando que na evolução das organizações existe um ciclo natural de legitimação (própria da teoria institucional) e, conforme o crescimento, existe um período de competição, no qual se manterão aquelas empresas que se mostrarem mais aptas (princípio da ecologia das organizações).

Outros aspectos abordados anteriormente demonstram a relação que existe entre as duas teorias. Um deles é o posicionamento determinístico de seleção/adequação dos teóricos da ecologia das organizações que já demonstram certo isomorfismo institucional na busca de condições semelhantes àquelas que conseguem sobreviver. Quando Hannan & Freeman (2005) comentam sobre os processos de adaptação como sendo uma nova abordagem da ecologia das organizações, ao invés da seleção, parecem apontar para o isomorfismo das organizações, buscando características semelhantes à população para buscar a sobrevivência, não ficando suscetíveis à eliminação por falta de aptidão.

Normalmente, as organizações refletem o ambiente existente à época da fundação. Quando o ambiente se modifica, a adaptação torna-se um processo complexo, também devido à racionalidade limitada (Simon, 1979) que é a condição inata dos indivíduos de não terem a real noção de todas as possibilidades e conseqüências das ações gerando, por insegurança, a inércia estrutural.

A questão da racionalidade coletiva, ou seja, a tomada de decisão referente ao grupo em geral, não somente àqueles que possuem um conhecimento mais apurado da situação, é outro aspecto que pode ser tomado para análise. Ela pode ser um problema que leva ao isomorfismo e gera, sem a intenção dos tomadores de decisão, ineficiências nas demais organizações, pois o ambiente interno é diferente. Este fato leva ao recomeço do ciclo de nova adaptação ou de seleção.

Algumas diferenças entre as teorias podem ser apontadas em relação ao processo de mudança x desempenho: na teoria institucional, a transformação organizacional é vista como um processo adaptativo, cuja conseqüência esperada é o melhoramento do desempenho, que recebe influências da indústria, dos profissionais e da sociedade. Já na ecologia das organizações, a inércia estrutural dificulta a mudança organizacional, podendo gerar diminuição no desempenho da empresa (Wishchnevsky & Damanpour, 2006).

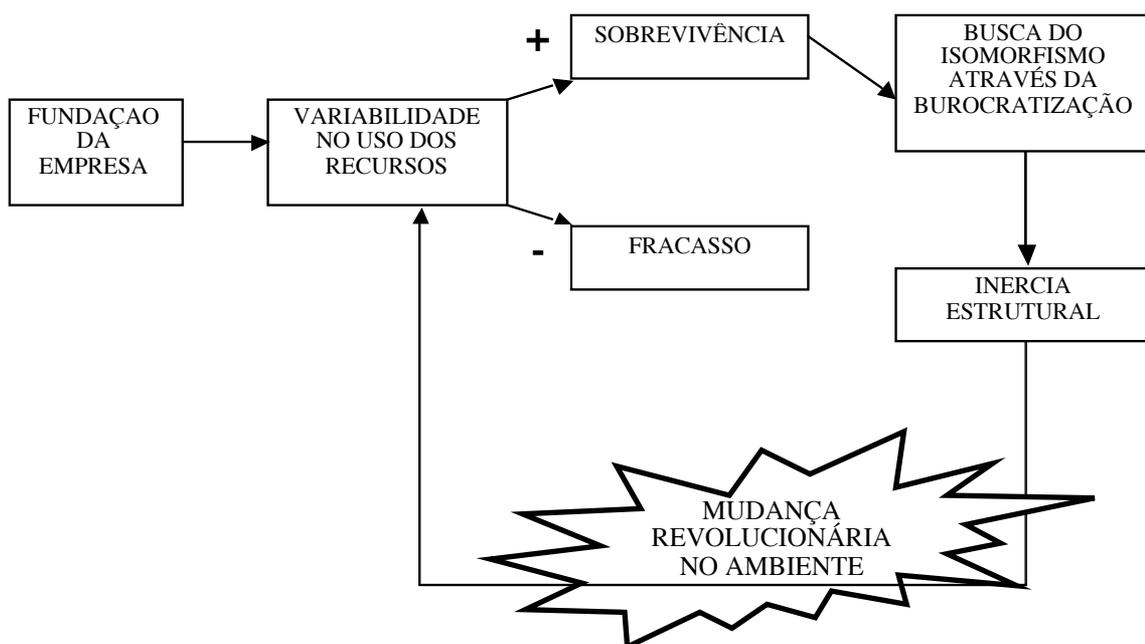
Outra diferença refere-se à disputa pelos recursos: na abordagem ecológica, as organizações disputam os recursos, gerando variações pela utilização diferenciada dos mesmos. A partir daí, as empresas buscam estratégias para a sobrevivência, que resultam no isomorfismo ao ambiente. Na abordagem institucional, o isomorfismo pode acontecer, também, pela adoção da burocratização.

A inovação parece ser uma tônica nas empresas iniciantes, porque precisam demonstrar uma especialização para ingressar no mercado e para utilizar criativamente os recursos disponíveis, bem como naquelas mais maduras, que adotam uma posição estratégica de *prospector* (Miles; Snow; Meyer & Coleman Jr., 1978). Entretanto, a inovação pode ficar em segundo plano nas empresas que já estão em certo estágio de desenvolvimento, mas ainda não completamente consolidadas e, por isso, não podem arriscar muito. No primeiro e no segundo casos, a ecologia organizacional pode explicar tal comportamento, pois as empresas ou estão buscando melhorar sua adaptação aos recursos ou já conhecem o ambiente e podem lançar-se a

novos desafios. No caso das empresas ainda não muito maduras, a busca do isomorfismo poderia trazer a legitimização do negócio e dos processos.

A figura 1 apresenta o ciclo de vida das organizações baseado na teoria institucional, na ecologia das organizações e no equilíbrio pontuado. Conforme o esquema, quando uma organização é fundada, há grande flexibilidade para a utilização dos recursos, pois existem poucos ou nenhum processo formal, facilitando a rápida adaptação, caso a empresa perceba as oportunidades do mercado. No caso da empresa não ter competência para utilizar os recursos disponíveis, ela tenderá ao fracasso. Se a empresa conseguir utilizar bem os recursos, ela se manterá no mercado, e, durante o seu crescimento, as exigências, contingências e conveniências levarão, quase que automaticamente, a empresa para o isomorfismo. No momento que a empresa atingir certo grau de padronização e adaptação ao ambiente, ela entrará em um estágio denominado inércia estrutural, no qual a burocratização deixa a organização menos flexível e menos receptiva às mudanças. Porém, quando acontece uma mudança muito significativa no ambiente, o ciclo recomeça, pois todas as empresas precisam se adaptar à nova realidade e estarão sujeitas à seleção.

Figura 1 – Ciclo de vida das organizações aplicando a teoria institucional, ecologia das organizações e equilíbrio pontuado.



Fonte: elaborado pela autora.

Quanto à forma de estudar as organizações sob a ótica destas teorias, é importante considerar a necessidade da adoção de análises longitudinais que permitam uma reflexão das influências ambientais ao longo do tempo. Dificilmente, pode-se obter resultados concretos quando o estudo adota um período curto de tempo, pois recortes transversais não demonstram a realidade histórica e contextual da organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado parece mostrar que é importante mudar para acompanhar o ambiente. No entanto, a inércia estrutural também é importante para a empresa, no sentido de permitir a reprodutividade, ou seja, a aplicação de processos padronizados. Então, esta inércia pode ser desencadeadora do isomorfismo, levando as organizações a copiarem aquelas que consideram exitosas.

Observa-se, hoje, no mundo empresarial, uma busca pela legitimação, que pode ser retratada pela cópia das melhores práticas, do *benchmarking*, como se houvesse apenas uma forma de se atingir o sucesso. Porém, quando tudo é igual, não há vantagem competitiva. Então, parece viável buscar o isomorfismo naquilo que não se caracteriza como *core business* da organização.

A relação entre as teorias pode mostrar que a análise das organizações, utilizando-as para responder perguntas sobre as semelhanças e diferenças entre as empresas, e demonstrar que as abordagens podem ser adotadas conjuntamente, no sentido de facilitar a análise das organizações como sistemas abertos.

REFERÊNCIAS

- BAUM, J. A. C. Ecologia Organizacional. In: CLEGG, S; HARDY, C.; NORD, W. **Handbook de Estudos Organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, v.1, p.137-195, 1998.
- BERTALANFFY, L. **Teoria Geral dos Sistemas**. 3 ed. Petrópolis: Vozes, 1977.
- BIGNETTI, L. P. **Strategic actions and innovation practices in knowledge-based industries**. Montreal, 1999. Thèse (doctorat) – École des Hautes Études Commerciales.
- _____; PAIVA, E. L. Ora (Direis) Ouvir Estrelas!: Estudo das Citações de Autores de Estratégia na Produção Acadêmica Brasileira. **RAC**, v.6, n.1, p. 105-125, 2002.
- BURREL, G.; MORGAN, G. **Sociological Paradigms and Organisational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life**. Aldershot, England: Ashgate, 1998.
- CARROL, G. R.; HANNAN, M. T. Density dependence in the evolution of populations of newspaper organizations. **American Sociological Review**, v. 54, p. 524-541, 1989.
- CALDAS, M. P.; PINA E CUNHA, M. Ecologistas e Economistas Organizacionais: O Paradigma Funcionalista em Expansão no Final do Século XX. **RAE**, v. 45, n. 3, p. 65-69, 2005.
- DARWIN, C. **A Origem das Espécies**. São Paulo: Martin Claret, 2004.
- DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. A Gaiola de Ferro Revisitada: Isomorfismo Institucional e Racionalidade Coletiva nos Campos Organizacionais. **RAE**, v. 45, n. 2, p. 74-89, 2005.
- GERSIK, C.J.G. Revolutionary Change Theories: A Multilevel Exploration of the Punctuated Equilibrium. **Academy of Management Review**, v. 16, 1991, p. 10-32.
- GOULD, S. J. **Darwin e os grandes enigmas da vida**. São Paulo: Martins Fontes, 1992.
- HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. Ecologia Populacional das Organizações. **RAE**, v. 45, n. 3, p. 70-91, 2005.
- MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutionalized Organizations: formal structure as myth and ceremony. **American Journal of Sociology**, v. 83, p. 340-363, 1977.
- MILES, R. E.; SNOW, C. C.; MEYER, A. D.; COLEMAN JR, H. J. Organizational Strategy, Structure, and Process. **Academy of Management Review**, p. 546-562, 1978.
- ROMANELLI, E.; M. L. TUSHMAN. Organizational transformation as punctuated equilibrium: An empirical test. **Academy of Management Journal**, v. 37, n. 5, p. 1141-1166, 1994.
- SELZNICK, P. **A liderança na administração: uma interpretação sociológica**. Rio de Janeiro: FGV, 1972.
- SIMON, H. **Comportamento Administrativo**. Rio de Janeiro: FGV, 1979.
- THOMPSON, J. D. **Organizations in Action**. New York: McGraw-Hill, 1967.
- WEBER, M. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2001. 224p.
- WISHCHNEVSKY, J. D.; DAMANPOUR, F. Organizational transformation and performance: An Examination of three perspectives. **Journal of Managerial Issues**, v. 18, n.1, p. 104-128, 2006.
- ZUCKER, L. Institutional Theories of Organization. **Annual Review of Sociology**, v. 13, p. 443-464, 1987.

EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES POR MEIO DAS ABORDAGENS INSTITUCIONAL,
ECOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES E EQUILÍBRIO PONTUADO