

Evolução e perspectivas dos estudos organizacionais no Brasil: Uma análise bibliométrica

Leandro Carvalho Bassotto¹
João Batista Ferreira²
Gideon Carvalho de Benedicto³

Resumo

As teorias organizacionais podem contribuir para o desenvolvimento do conhecimento científico e analisar mudanças no contexto atual. Este estudo objetiva analisar as publicações sobre estudos organizacionais ocorridas de 2011 e 2018 e investigar a evolução do tema no campo dos estudos organizacionais brasileiros. Trata-se de uma pesquisa teórico-empírica, de natureza qualitativa-exploratória, descritiva e temporalidade transversal com perspectiva longitudinal. Em relação aos resultados, no que tange às principais teorias/perspectivas teóricas, destacaram-se a Escola das Relações Humanas, Estruturalismo/Burocracia e Estratégica Empresarial. Já as categorias organizacionais mais estudadas foram a responsabilidade social e ambiental, tecnologia da informação, poder/control, competência, desempenho e performance e estrutura organizacional. Conclui-se que o país ainda carece de uma teoria organizacional própria, que melhor explique o comportamento das organizações brasileiras. Do mesmo modo, os estudos, no Brasil, ainda se apoiam nos eixos tradicionais do pensamento organizacional, estando focados em publicações norte-americanas e europeias.

Palavras-chave: Teorias Organizacionais, Análise Organizacional, Processos, Informação, Pessoas.

Abstract

Organizational theories can contribute to the development of scientific knowledge and analyze changes in the current context. This study aims to analyze the publications on organizational studies that between 2011 and 2018 and to investigate the evolution of the theme in the field of Brazilian organizational studies. It is a theoretical-empirical research, of a qualitative-exploratory nature, descriptive and transversal temporality with a longitudinal perspective. The results, with respect to the main theories / theoretical perspectives, stood out the School of Human Relations, Structuralism / Bureaucracy and Business Strategy. The most studied organizational categories were social and environmental responsibility, information technology, power / control, competence, performance and performance and organizational structure. It is concluded that the country still lacks its own organizational theory, which better explains the behavior of Brazilian organizations. Likewise, studies in Brazil are still

¹ Universidade Federal de Lavras – email: bassotto.lc@gmail.com

² Universidade Federal de Lavras

³ Universidade Federal de Lavras

based on traditional axes of organizational thinking, focusing on North American and European publications.

Keywords: Organizational theories, Organizational Analysis, Processes, Information, People.

1. INTRODUÇÃO

As teorias organizacionais podem contribuir substancialmente para o desenvolvimento do conhecimento científico e para a análise de mudanças no contexto atual. Essas mudanças precisam ser estudadas, pois, conforme narra North (1990), elas devem ser adaptadas ao ambiente organizacional, bem como às inovações que venham a ocorrer. Estudos ligados à análise organizacional são fundamentais para o desenvolvimento do conhecimento científico sobre organizações e contribuem para a evolução dos estudos independente do foco que se dedicam estudar (BERTERO; KEINERT, 1994)

Reed (2014) cita que raramente tais estudos conseguem contribuir significativamente com o desenvolvimento de novas teorias. Novas abordagens teóricas contribuem com o entendimento sobre mudanças organizacionais que estejam ocorrendo em níveis mais regionalizados. Contudo, Bertero e Keinert (1994) concluem que, embora os estudos organizacionais tenham evoluído significativamente no Brasil, ainda carecem de uma teoria mais próxima às realidades nacionais. Os autores chegaram a essa conclusão ao perceberem que as principais correntes teóricas ainda advinham dos principais eixos de pesquisa e estudos organizacionais (Estados Unidos, Europa e Japão).

A considerar que tem crescido o interesse do campo acadêmico sobre teorias organizacionais (RODGERS; PETERSEN; SANDERSEN, 2016), surge o seguinte questionamento: Houve mudanças nos estudos organizacionais no Brasil na última década e esses estudos ainda se apoiam nos principais eixos teóricos do pensamento organizacional?

O objetivo deste estudo é analisar as publicações sobre estudos organizacionais, ocorridas entre os anos de 2011 e 2018, na Revista de Administração de Empresas –

RAE – e investigar a evolução do tema no campo dos estudos organizacionais brasileiros, bem como suas perspectivas para um cenário futuro.

Para atingir este objetivo, o artigo foi estruturado de modo a apresentar, logo após esta introdução, uma fundamentação teórica na qual são apresentadas as principais teorias dos estudos organizacionais e a evolução dos estudos organizacionais no Brasil. Os procedimentos metodológicos são detalhados na parte 3, que descreve todas as informações de coleta e análise dos dados. Logo após, são apresentados os resultados e a discussão realizada com a análise dos dados. Por fim, o tópico Considerações Finais apresenta informações finais sobre esse estudo realizado.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. As Principais Teorias Organizacionais

A Administração Científica tornou-se marco nos estudos organizacionais. Segundo Silva (1960), Taylor iniciou sua obra “Princípios da Administração Científica”, enfatizando que o objetivo principal da administração é proporcionar o máximo de prosperidade para os empregadores e empregados. Um dos fundamentos do seu trabalho era combater o desperdício. Assim, surgiu a técnica de poupar energia em prol do aumento da produtividade, por meio da racionalização do trabalho operário com o estudo do tempo e movimentos.

A Teoria Clássica de Henry Fayol enfatizava a estrutura organizacional e a máxima eficiência. Fayol destacava as funções básicas das organizações: técnicas, comerciais, financeiras, de segurança, contábeis e administrativas (FAYOL, 1949). Essa teoria apoiava-se na divisão do trabalho, autoridade e responsabilidade, disciplina, unidade de comando e direção, subordinação dos interesses individuais aos interesses gerais, remuneração e estabilidade do pessoal, centralização, hierarquia, ordem, equidade, iniciativa e espírito de equipe. As organizações eram construídas racionalmente como um instrumento dirigido para a solução de problemas coletivos, de ordem social ou de gestão. Tanto a Administração Científica como a

Teoria Clássica priorizavam a estrutura de coordenação imposta sobre a divisão de trabalho de uma empresa (REED, 1999).

Em contraste à abordagem clássica, a Escola das Relações Humanas não se concentrava nos princípios mecanicistas das teorias anteriores, mas nas relações humanas. Essa abordagem valorizou sobremaneira o comportamento organizacional e suas contribuições com o aumento da produção a partir do envolvimento dos colaboradores e não simplesmente da melhor utilização dos recursos materiais (O'CONNOR, 1999). Essa abordagem teórica contribuiu para uma visão mais humana dentro dos estudos organizacionais, preocupando-se com a interação pessoas/recursos materiais no desenvolvimento efetivo das organizações.

Outra teoria de destaque é a Teoria Estruturalista. Segundo Weber (1982), a burocracia é uma forma de organização baseada na racionalidade e, para alcançar os objetivos, os processos e as funcionalidades devem ser analisados e estabelecidos de maneira formal e impessoal, a fim de garantir a máxima eficiência. Compreender os princípios da burocracia em sua totalidade é o ponto crucial para administrar com controle e autoridade. Por ter surgido como um conjunto de normas sociais e morais (WEBER, 1982), a Teoria Estruturalista se destacou na segunda metade do século XX por sua capacidade de racionalizar os processos organizacionais.

A teoria dos sistemas estuda integração entre as organizações e o ambiente, cuja interação pode ser definida como sistemas abertos e fechados. Motta (1971) salienta que, na abordagem sistêmica, a organização é vista em termos de comportamentos inter-relacionados, com tendência de enfatizar os papéis que as pessoas desempenham, entendendo-se como um conjunto de atividades associadas ao cargo.

Já a teoria da contingência forneceu um paradigma coerente para a análise da estrutura das organizações. Nessa perspectiva, a estrutura depende do ambiente e as organizações devem adaptar-se, uma vez que cada realidade organizacional seja diferente. Os teóricos contingenciais Perrow (1970), Woodward (1980), Burns e Stalker (1961), Lawrence e Lorsch (1967) e Daft (2008) compreendem a mudança a partir das circunstâncias em que ela ocorre. A abordagem contingencial visa compreender as relações entre as categorias internas e externas à organização, recomendando estratégias e estruturas que possam ser mais apropriadas a cada

situação (BOTELHO et al, 2014). As organizações devem adaptar-se às mudanças ocorridas no ambiente a fim de manter a competitividade.

A primeira reflexão sobre a epistemologia nos estudos organizacionais surgiu com a publicação do livro *Sociological paradigms and organizational analysis*, publicado por Gibson Burrell e Gareth Morgan, em 1979, com foco na análise de paradigmas (DEETZ, 1996). A discussão epistemológica das teorias administrativas contribuiu para novas perspectivas dentro do campo dos estudos organizacionais (SERVA, 2012). A Teoria da Complexidade, ou Epistemologia da Complexidade, foi usada para fundamentar estratégias atuais com uma visão de sistemas complexos que inspira a mapear, entender e reconstruir passos nesse encontro entre ciência, tecnologia, sociedade, ser humano e planeta (SALES, MATOS, 2017).

Outras pesquisas desencadearam estudos para novos ramos do pensamento organizacional. Astley e Van de Ven (2005) destacam que a teoria da ação em análise organizacional tem sido aplicada principalmente à "escolha estratégica" em situações de tomadas de decisões, contribuindo com o desenvolvimento da vantagem competitiva. Porter (2005) explica que a vantagem competitiva pode ser encontrada em cada um dos processos corporativos, baseada tanto em gestão estratégica de custos como em alternativas de diferenciação. Tal entendimento denota a complementariedade que surge entre as teorias organizacionais e outros campos, como a estratégia empresarial.

Com destaque nas áreas de estratégias e tecnologias, surge a teoria da Visão Baseada em Recursos (VBR) propondo que os recursos internos da organização sejam fontes de vantagens competitivas. Para Carvalho, Prévot e Machado (2014), a unidade fundamental de análise da VBR é constituída pelos recursos e capacidades controlados pela empresa, que incluem todos os atributos (tangíveis ou intangíveis) que a capacitem a definir e implantar estratégias. A condição estratégica é atingida quando os recursos são arranjados e organizados pelas competências e capacidades desenvolvidas pelos gestores da organização, tornando-se ativos específicos.

Aspectos de racionalidade, burocracia e capital humano são utilizados para enfatizar os processos de escolhas na tomada de decisão, um dos passos mais importantes para a execução da estratégia organizacional. Essas teorias, juntamente com outras que surgiram no decorrer histórico da evolução dos estudos

organizacionais demonstram uma evolução cíclica no foco das principais teorias administrativas. A partir desses estudos, novas teorias e pesquisas passaram a se configurar como foco dos estudos organizacionais e, conforme salientam Vasconcelos e Oliveira (2012), a imersão social (relacional e estrutural) tem sido utilizada na análise da transferência de conhecimento, lançamento de patentes, aquisição de capacidades, formação de alianças, desempenho, cooperação entre firmas, formas de governança das relações de troca, inovação e sobrevivência, dentre outros. Outros temas como cultura organizacional, qualidade total, administração participativa, Teoria Z e mudança organizacional passaram a compor o cenário pesquisado dentro desse campo de estudos científicos (BERTERO; KEINERT, 1994).

2.2. Evolução dos Estudos Organizacionais no Brasil

As origens dos estudos organizacionais no Brasil se deram com o advento da Administração no país nas décadas de 1950-60 (BERTERO; KEINERT, 1994). As principais teorias organizacionais inseridas eram, em sua maioria, norte-americanas. Tais inserções influenciaram inclusive os cursos de administração que são delineados segundo as propostas norte-americanas.

Outro fator que estimulou o desenvolvimento dos estudos organizacionais brasileiros apoiados naqueles de origem norte-americana é o fato do Brasil não possuir uma teoria organizacional genuinamente brasileira e mais adaptada às realidades culturais do país. Do mesmo modo, a influência anglo-saxônica, considerada por Rodrigues e Carrieri (2001) como muito presente no país, propicia o desenvolvimento de estudos organizacionais brasileiros apoiados no *mainstream* inspirado pelos Estados Unidos e Europa.

Para que uma nova teoria surja, é necessário que haja um campo de pesquisa e estudos sobre o tema com vasto conteúdo teórico próprio (MATTOS, 2009). Nesse sentido, estudos que auxiliem na identificação de quais são os principais campos teóricos que estão se desenvolvendo no Brasil se fazem válidos diante do vasto conteúdo publicado sobre o tema, uma vez que, conforme argumentam Barcellos, Dellagnelo e Salles (2017), os estudos organizacionais não são recentes no país. Para Simon (2000), o administrador está preocupado com a seleção dos meios de maneira

eficaz para a construção de uma [nova] teoria, sendo necessário aprofundar o conhecimento sobre racionalidade e embasamento teórico-empírico.

No início da década de 1990, Bertero e Keinert (1994) realizaram um estudo semelhante sobre as publicações ocorridas no periódico RAE e identificaram a evolução das principais teorias emergentes entre os anos de 1961 a 1993. Contudo, os efeitos da globalização e do Concílio de Washington ainda não haviam demonstrado sua influência nos estudos organizacionais devido ao pouco tempo em que as medidas advindas do referido acordo haviam sido implantadas em diferentes países do mundo.

Ao identificar e analisar as principais problemáticas focalizadas pelas teorias organizacionais, Reed (1999) aponta para seus pontos de inserção e exclusão, ou seja, as omissões ou marginalização de aspectos relevantes sobre as organizações. No Brasil, depreende-se que haja marginalização de conceitos teóricos que venham a explicar o comportamento organizacional nacional a partir de perspectivas teóricas que não venham do *mainstream*. Ao analisar a mesma perspectiva sobre os estudos organizacionais no Brasil, pode-se constatar com as teorias que buscam prescrições ou descrições sobre o que é a organização e sobre seu funcionamento não se constituem em uma problemática central para o campo (OLIVEIRA, 2015), pois a imersão teórica dentro desses ambientes é um elemento de relevância para análises organizacionais e por isso, tende a ser preconizada.

Considera-se que aspectos tecnológicos e de discussão científicas são importantes mecanismos dentro dos estudos organizacionais responsáveis por novos modos de saber e fazer (SILVA; SANTOS; SOARES, 2019) nas organizações contemporâneas. Nesse sentido, essa pesquisa busca evidenciar a influência desse novo contexto, amplamente difundido a partir de 2011 de modo que fosse possível identificar novas perspectivas de pesquisas em estudos organizacionais.

3. METODOLOGIA

Esse estudo é caracterizado como uma pesquisa teórico-empírica que analisa artigos científicos publicados na Revista de Administração de Empresas – RAE. Esse periódico foi escolhido devido a sua importância para os estudos organizacionais do

Brasil e por ser o periódico com fator de impacto relevante sobre o tema no país, com JCR de 0,701 (WEB OF SCIENCE, 2019). Além disso, a referida revista foi escolhida para que fosse possível fazer uma análise comparativa entre a presente pesquisa com os resultados encontrados por Bertero e Keinert (1994), cuja obra foi publicada na RAE. Esta obra foi escolhida devido sua importância para os estudos organizacionais (HAVEMAN; WETTS; 2019).

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa-exploratória (SCOTT; GARNER, 2013) responsável por identificar a evolução dos estudos organizacionais em um periódico de relevância sobre o assunto no Brasil. Pesquisas dessa natureza, denominadas bibliométricas, são especialmente indicadas para analisar autoria, obra, citações e co-citações de obras sobre um determinado tema (FRANCISCO, 2011). Quanto aos objetivos metodológicos, essa pesquisa apresenta natureza descritiva e temporalidade transversal com perspectiva longitudinal de 2011 a 2018.

Foi utilizada a técnica de coleta de dados bibliográfica, descrita por Kripka, Scheller e Bonotto (2015) como um mecanismo de coleta de dados responsável por extrair da literatura diferentes elementos de natureza informativa. Para o tratamento dos dados, a técnica utilizada foi a bibliometria, responsável por permitir a quantificação científica por meio de análises estatísticas em fontes de informação (ARAÚJO; ALVARENGA, 2011). Broadus (1987) salienta que estudos bibliométricos contribuem com a expansão intelectual de determinado tema dentro de um campo de pesquisa a que se propõe analisar.

Primeiramente, foi realizado um mapeamento das publicações do periódico RAE. A realização desse mapeamento permitiu analisar diferentes eixos teóricos do pensamento organizacional e verificar suas tendências para pesquisas futuras. Assim, foram analisados os principais resultados dos três pontos-chaves, adotados por Bertero e Keinert (1994): a) os autores mais citados nos novos contextos dos estudos organizacionais da academia brasileira; b) as escolas ou perspectivas teóricas dos estudos organizacionais; c) as categorias de análise organizacional tratadas nos assuntos ligados à teoria das organizações. O motivo da escolha desses três pontos-chave se deu pela grande contribuição da obra de Bertero e Keinert (1994) para os estudos organizacionais no Brasil.

Bertero e Keinert (1994), em seu artigo sobre a evolução da Análise Organizacional no Brasil, 1961-93, comentaram que a produção brasileira em Análise Organizacional era divulgadora no sentido de repetir didaticamente o que foi produzido por outros países. É também aplicada à medida que se utilizam conceitos modernos e retoma experiências estrangeiras procurando utilizá-las para analisar, explicar e solucionar questões administrativas brasileiras. Por fim, os autores ainda dizem que é crítica e reflexiva quando questiona e busca traçar outras perspectivas e soluções que são produzidas noutros países.

A considerar a importância da RAE para os estudos organizacionais, a análise realizada no periódico revela que os estudos organizacionais apresentaram modificação sobre o foco das pesquisas. Novas teorias surgiram para dar maior embasamento teórico, devido à modificação do ambiente, ao contexto histórico da atualidade. Contudo, os estudos organizacionais no Brasil ainda carecem de uma teoria que explique os acontecimentos contemporâneos. Neste sentido, percebe-se a importância de se criar uma teoria organizacional genuinamente brasileira, na qual a realidade e a cultura do Brasil sejam levadas em consideração.

Outro aspecto que merece ser evidenciado é que a maioria dos autores consagrados nos estudos organizacionais e apresentados na Figura 1 teve suas contribuições em anos anteriores a 2011. Significa dizer que ainda não surgiram autores com destaque expressivo e que desenvolvam grandes contribuições para o contexto atual. Vale lembrar que, com a crescente evolução tecnológica ocorrida nos últimos dez anos, autores contemporâneos que consigam se destacar no campo acadêmico com estudos pertinentes sobre essa temática são de fundamental importância para contribuir com o surgimento de uma nova teoria organizacional nativa do Brasil.

4.2. Escolas e Perspectivas Teóricas

As principais escolas ou perspectivas teóricas identificadas foram a Escola das Relações Humanas, Teorias Estruturalista/Burocrática e Estratégia Empresarial, Teoria de Redes/Ator-Redes, Teoria dos Sistemas/Administração da Informação,

Análises Epistemológicas, Cultura Organizacional, Teoria Clássica e Administração Científica, Desenvolvimento Organizacional (Figura 2). Pode-se constatar a relevância das Teorias das Relações Humanas, Estruturalista/Burocracia, da Estratégia Empresarial e daquelas advindas da visão de sistemas, como a Teoria dos Sistemas, Administração da Informação e Teoria de Redes.

Figura 2 – Escolas ou Perspectivas Teóricas



Fonte: dados da pesquisa.

Outras teorias que se mostraram relevantes nos estudos de Bertero e Keinert (1994), no contexto analisado, apresentaram pouca ou nenhuma participação. As Teorias Clássica, Administração Científica e Desenvolvimento Organizacional perderam sua relevância, sendo pouco estudadas no contexto atual. Outras teorias citadas na pesquisa de Bertero e Keinert (1994) não apresentaram relevância nesse estudo. São elas: Behaviorismo, Administração por Objetivos, Contingencialismo, Qualidade Total (TQM), Administração Participativa, Teoria Z e Mudança Organizacional.

Os resultados apresentados podem ser explicados por uma maior preocupação dos pesquisadores quanto às teorias que envolvam tecnologias e o ambiente organizacional. Haveman e Wetts (2019) concordam com esse entendimento ao dizerem que o ambiente organizacional se mostrou mais frutífero que outros estudos no passado. Mas concluíram que tanto o ambiente organizacional quanto a tecnologia

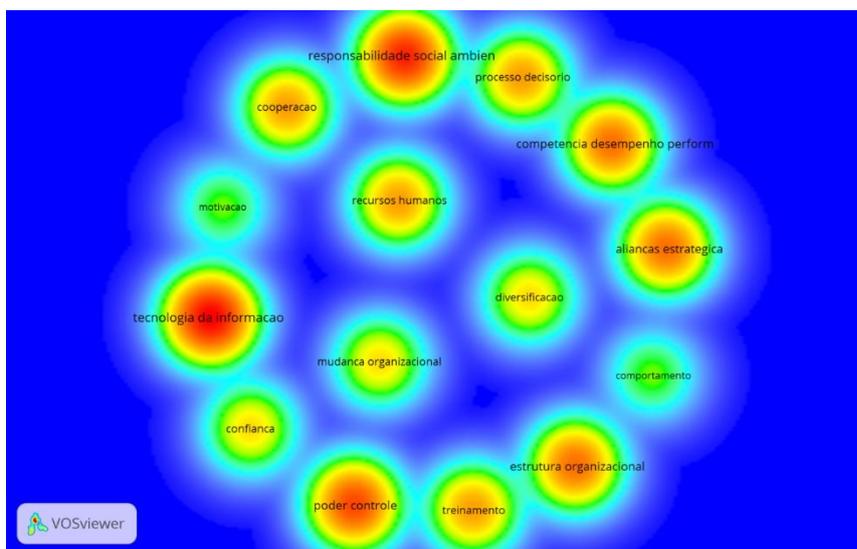
são difíceis de serem estudados nas organizações devida sua grande variabilidade. Tal entendimento corrobora com o motivo pelo qual as teorias de redes/ator-redes, dos sistemas/administração da informação, análises epistemológicas e cultura organizacional se destacam na presente pesquisa.

Segundo Ferreira e Vitorino Filho (2010), a Teoria de Redes, também conhecida como Teoria Ator-Redes, surgiu no campo social, originado em estudos científicos sociais e tecnológicos e pode ser entendida como uma análise complexa das interações entre os atores envolvidos, podendo estes ser pessoas, organizações, ou meio ambiente. Outra teoria do contexto atual é a Crença Ação-Resultado (*BAO – Belief-Action-Outcome*), cujo modelo permite a investigação de como a percepção individual sobre as inovações tecnológicas pode influenciar o desenvolvimento sustentável. Essas teorias não apareceram na pesquisa realizada por Bertero e Keinert (1994) e se mostraram relevantes nesse estudo.

4.3. Categorias de Análise Organizacional

As principais categorias de análise organizacional, identificadas nas publicações de 2011 a 2018, foram poder e controle, sistemas de tecnologias, responsabilidade social e ambiental, estrutura organizacional e alianças estratégicas, conforme pode ser observado na Figura 3. O tamanho dos círculos e a cor representam que, quanto mais intensa (a cor) e grande (o círculo), mais vezes a categoria foi abordada nas obras analisadas.

Figura 3 – Categorias de Análise Organizacional



Fonte: dados da pesquisa

Algumas categorias se mostram muito relevantes nos estudos de Bertero e Keinert (1994) e continuam proeminentes na presente pesquisa, conforme é apresentado no Quadro 1. Essas categorias foram muito citadas nas publicações de 1961 a 1993 e continuaram atuais nas pesquisas sobre organizações posteriores a 2010, sendo possível depreender que essas categorias ainda se mantêm importantes para os estudos organizacionais. Dellagnelo et al. (2014) atribuem esse fenômeno à grande dedicação de muitos pesquisadores em aprofundar conceitos já tradicionalmente estudados devido sua importância para o meio.

Quadro 1 – Comparação entre categorias de análise organizacional que sofreram alteração em duas pesquisas organizacionais

Pesquisa de Bertero e Keinert (1994)¹	Pesquisa atual²
Poder/Dominação e Controle Conflito/Cooperação Liderança Planejamento Tecnologia	Poder/Controle Cooperação Relacionamentos Estratégia Sistemas de Tecnologia

Fonte: ¹Bertero e Keinert (1994); ²Dados da pesquisa.

Comparativamente, as categorias analíticas: estrutura organizacional, mudança organizacional, processo decisório e recursos humanos também foram bastante

citadas na pesquisa de Bertero e Keinert (1994). A categoria analítica motivação foi muito citada no trabalho dos autores e pouco expressiva na presente pesquisa, enquanto que ambiente organizacional, missão, metas e objetivos organizacionais, relevante na pesquisa de 1994 não apareceram nesses resultados. Portanto, compreende-se que as mudanças ocorridas nos últimos 25 anos alteraram substancialmente as principais categorias estudadas.

Outro comportamento ocorrido é o surgimento de novas categorias organizacionais que não foram citadas por Bertero e Keinert (1994): responsabilidade social e ambiental, confiança, diversificação, comportamento, alianças estratégicas, competência, desempenho e performance. Depreende-se que essas categorias estejam mais presentes nas novas realidades organizacionais, representando mudanças significativas em relação às publicações que envolveram esse tema entre os anos de 1961 a 1993.

Com foco na governança tecnológica e cooperabilidade, Costa e Porto (2014) explicam que as competências organizacionais denotam processos gerenciais e organizacionais ou modelos atuais de governança tecnológica e as capacidades dinâmicas tomam a forma de processos organizacionais. Além disso, o conceito de cooperabilidade prevê que as relações de cooperação, particularmente aquelas focadas em inovação e tecnologia, podem ser desenvolvidas com os mais diversos parceiros externos, o que exigirá das organizações o desenvolvimento de habilidades organizacionais para lidar e gerenciar o relacionamento com diferentes fontes de inovação.

Os resultados apresentados confirmam o entendimento de Frynas e Yamahaki (2019) que chamam a atenção para que, embora pesquisas sobre responsabilidade social e colaborativa não sejam recentes na literatura, nos últimos anos tem havido um aumento na preocupação dos cientistas sobre esse tema. Os autores reforçam o nosso entendimento sobre a elevação da expansão das pesquisas dentro dos campos do conhecimento a que esse trabalho se dedicou a analisar.

Embora muitas das categorias organizacionais apresentadas por Bertero e Keinert (1994) ainda tenham se mostrado relevantes nessa pesquisa, percebe-se um reposicionamento das categorias mais estudadas no contexto atual, conforme pode ser observado no Quadro 2.

Quadro 2 – Principais categorias de análise organizacional analisadas em estudo de 1994 e em 2019

Pesquisa de Bertero e Keinert (1994)¹	Pesquisa Atual²
1 ^o Estrutura Organizacional	1 ^o Comunicação/Sist. da Informação/Tecnologias
2 ^o Processo decisório	2 ^o Responsabilidade Social e Ambiental
3 ^o Missão/Metas/Objetivos organizacionais	3 ^o Poder/Controle
4 ^o Recursos Humanos	4 ^o Competência/Desempenho/Performance
5 ^o Motivação	5 ^o Estrutura Organizacional
6 ^o Ambiente Organizacional	6 ^o Recursos Humanos
7 ^o Tecnologia	7 ^o Processo Decisório
	8 ^o Alianças Estratégicas

Fonte: ¹Bertero e Keinert (1994). ²Dados da pesquisa.

Os 25 anos decorrentes entre a primeira e a segunda pesquisa sofreram grande modificação das publicações que se acentuaram nos últimos oito anos. A Estrutura Organizacional, principal categoria analítica mais estudada em 1994, indicou ser a quinta categoria analítica mais pesquisada na presente pesquisa. Comportamento similar ocorreu também quanto ao processo decisório que caiu de segunda para sétima categoria analítica mais estudada.

Na presente pesquisa, nota-se que as categorias organizacionais de maior destaque (comunicação/sistemas da informação/tecnologias e responsabilidade social e ambiental) não estavam presentes na pesquisa de Bertero e Keinert (1994), excetuando-se apenas a tecnologia. Significa dizer que categorias organizacionais amplamente exploradas dentro do contexto estrutural das organizações perdeu espaço no campo científico para questões mais ligadas à interação entre comunicação, informação e relação humana.

Os resultados apresentados demonstram uma nova preocupação dos autores contemporâneos sobre temas mais ligados às pessoas e à informação. Tal entendimento permite compreender que talvez o futuro das publicações científicas pode se intensificar ainda mais nessas áreas temáticas.

4.4. Teoria *versus* Categorias de Análise Organizacional

Diante dos resultados que apontaram novos rumos dos pesquisadores contemporâneos sobre diferentes teorias organizacionais e suas categorias analíticas,

Cultura Organizacional e Escola das Relações Humanas. Peruzzo (2018) argumenta que a epistemologia não pode ser considerada simplesmente como uma ciência e sim como um percurso aprofundado dos estudos naturais na compreensão científica. Apoiando-se na definição de Piaget (2011) sobre o tema, entende-se que seja uma disciplina com o propósito de interpretação da ciência. Esses autores corroboram com o entendimento de que, por ser função da epistemologia estudar a natureza e sua relação com o conhecimento humano, a responsabilidade social e ambiental torna-se um eixo importante para os estudos que se perpetuam sobre o Homem e suas relações ambientais.

Entendimento semelhante é possível sobre a cultura organizacional que se dedica a estudar conceitos ligados ao ambiente de trabalho das organizações. Essa relação com a epistemologia e a escola das relações humanas, muito estudada por Elton Mayo e outros pesquisadores a partir das décadas de 1920-30 (JACKSON; SORENSEN; MOLLER, 2019) sugere que assuntos ligados a responsabilidade ambiental e social é uma categoria analítica fortemente relacionada aos estudos da natureza humana, natural e corporativa no contexto atual em que a sociedade está impetrada.

Nesse sentido, existe uma relação entre a Escola das Relações Humanas e as Estratégias Empresarias que demonstram interesse sobre a categoria analítica mudança organizacional. Quando se acrescenta a esses estudos a Cultura Organizacional, percebeu-se outras categorias fortemente estudadas: competência, desempenho e performance. Significa dizer que essas teorias não se preocupam apenas com o Homem, a natureza, a comunicação e a informação, mas também com a capacidade organizacional de se adaptarem às novas realidades da contemporaneidade, garantindo eficiência e desempenho satisfatórios. Idárraga e Marín (2019) chamam a atenção para a necessidade de se estar atento às novas mudanças capazes de interferir nas rotinas de trabalho, motivo em que Zhan e Chen (2013) conceituam como condições exógenas que alteram o conhecimento consolidado.

A epistemologia não mantém comunicação científica apenas com teorias mais humanistas ou integracionistas ligadas principalmente à comunicação e informação. Os resultados demonstraram uma forte relação com teorias tradicionais que se

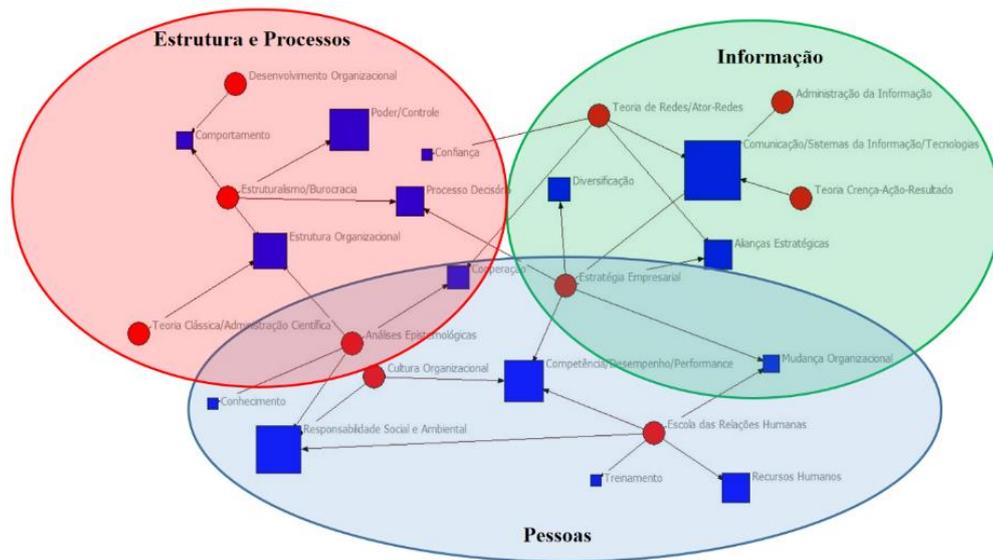
dedicam a estudar a estrutura organizacional, sendo elas: Estruturalismo/Burocracia e Administração Científica/Clássica. Implica dizer que a epistemologia tem se preocupado com diferentes aspectos ligados à estrutura organizacional. Bohle et al. (2018) concordam com esse entendimento e acrescentam o conceito de reestruturação organizacional como mecanismo de readaptação das organizações ao ambiente contemporâneo, demonstrando sua importância para os estudos organizacionais.

Em estudo sobre a burocracia, Herbel (2018) compara a epistemologia como uma base para a formação humanista. Esse entendimento ajuda a compreender que, embora as teorias mecanicistas não se preocupavam muito com o Homem, sua aplicação requeria o envolvimento humano, explicando a expansão dos estudos epistemológicos para campos que preconizam mais a estrutura organizacional que as relações humanas.

Nota-se também a preocupação da Teoria Estruturalista com a categoria analítica poder/controlar. É notório que as condições de poder sejam um tema exaustivamente estudado dentro da Teoria Estruturalista. Porém, sua contextualização representa a importância desse tema para a atualidade. Herbel (2018) acrescenta que as condições tradicionalistas [de controle e poder] nas organizações são primordiais na atualidade para garantir a maior inserção dos conceitos consagrados pela literatura e inerentes aos estudos humanistas.

4.5. Perspectivas Futuras dos Estudos Organizacionais

Os resultados analisados permitiram agrupar todas as abordagens teóricas e as categorias organizacionais mais estudadas em três eixos teóricos, conforme demonstra a Figura 5.

Figura 5 - Principais correntes teóricas estudadas entre os anos de 2011 e 2018

Fonte: Elaborado pelos autores.

O primeiro eixo teórico, denominado Estrutura e Processos, (círculo vermelho, Figura 5) compreende as teorias Clássica/Administração científica, Análises Epistemológicas, Desenvolvimento Organizacional e Estruturalista/Burocracia. Nesse eixo, a categoria analítica organizacional de maior destaque é o poder/control, permitindo depreender ser esta a categoria analítica de maior destaque dentro desse eixo teórico. É constatada a predominância de conceitos mais ligados à estrutura e aos processos organizacionais. A comparação realizada entre os estudos de Bertero e Keinert (1994) com a presente pesquisa permitiu compreender que esse eixo apresentou menor relevância, quando comparado aos estudos realizados pelos autores em 1994.

O segundo eixo, denominado Pessoas (elipse azul, Figura 5) compreende as teorias Cultura Organizacional, Análises Epistemológicas, Estratégia Empresarial e Escola das Relações Humanas. A considerar os estudos de Bertero e Keinert (1994), pode-se inferir que esse ramo não apresentou elevação ou redução diante das publicações realizadas pelos autores. Nas duas pesquisas, se mostrou relevante e com elevadas publicações, fortalecendo o entendimento que suas perspectivas futuras podem ser expandidas para outros campos. O ser humano é considerado o principal elemento em destaque a ser estudado.

O terceiro eixo (círculo verde, Figura 5) apresenta quatro teorias: Administração da Informação, Teoria de Rede/Atores-Rede, Teoria Crença Ação-Resultado e Estratégia Empresarial. A categoria analítica organizacional mais estudada nessa pesquisa (Comunicação/Sistemas de Informação/Tecnologias) está inserida nesse eixo, demonstrando sua grande relevância no contexto atual. Tal eixo foi denominado Informação por apresentar diferentes teorias que tratam da questão ligada à comunicação e tecnologias como subsídio para o desenvolvimento informacional no âmbito dos estudos organizacionais. Comparada aos estudos de Bertero e Keinert (1994), pode ser considerado como a principal corrente em termos de crescimento e representa ser o mais importante ramo dos estudos organizacionais para o futuro.

Foi possível verificar ainda que o eixo Pessoas é aquele que mais dialoga com os demais. As principais teorias desse eixo que se comunicam são a Análises Epistemológicas (com o eixo Estrutura e Processos) e a teoria Estratégias Empresariais (com o eixo Informação). Esse comportamento demonstra que esse eixo é fundamental para o desenvolvimento de novos estudos no contexto atual, mesmo aqueles que estejam inseridos em outros eixos teóricos. Implica dizer ainda que seu desenvolvimento tenderá a ocorrer da mesma forma que ocorrerá o crescimento do eixo Informações.

5. CONCLUSÃO

O objetivo desse estudo foi analisar as publicações sobre teoria das organizações ocorridas entre os anos de 2011 e 2018 na Revista de Administração de Empresas – RAE e verificar a evolução do tema no campo dos estudos organizacionais brasileiros, bem como suas perspectivas para um cenário futuro.

Os principais autores citados pela amostra de artigos foram Rogers C. Mayer e James H. Davis. Quanto às principais teorias/perspectivas teóricas, destacaram-se a Escola das Relações Humanas, Estruturalismo/Burocracia e Estratégica Empresarial. Já as categorias organizacionais mais estudadas foram a responsabilidade social e ambiental, tecnologia da informação, poder/controle, competência, desempenho e performance e estrutura organizacional.

Assim como nos estudos de Bertero e Keinert (1994), esse estudo demonstrou que o país ainda carece de uma teoria organizacional própria, que melhor explique o comportamento das organizações brasileiras. Do mesmo modo, os estudos sobre esse têm no Brasil ainda se apoiam nos eixos tradicionais do pensamento organizacional, estando focados em publicações norte-americanas e europeias.

Esse estudo permitiu analisar a predominância de três eixos teóricos dos estudos organizacionais: Estrutura e Processos, Pessoas e Informação. Embora tenha sido importante nos estudos passados, o eixo Estrutura e Processos demonstrou não ter muitas perspectivas de expansão, embora a Teoria Estruturalista/Burocracia esteja entre aquelas de maior destaque. Já o eixo Informações apresentou menor intensidade, porém com melhores perspectivas de aumento nos estudos futuros que tratam do tema. Por fim, o eixo Pessoas indicou ter um vasto volume de publicações, ser mais amplo e ter perspectivas de expansão favoráveis dentro dos estudos organizacionais no futuro.

Essa pesquisa se limitou a estudar as publicações ocorridas entre os anos de 2011 e 2018 que abordam o tema de estudos organizacionais. Se o corte longitudinal de tempo fosse maior, possivelmente os resultados seriam diferentes daqueles encontrados nessa pesquisa. Esse estudo contribuiu com o entendimento sobre quais os rumos que os estudos organizacionais podem tomar no futuro. Novos trabalhos que envolvam outros periódicos se fazem relevantes para identificar se existe similaridade com os resultados apresentados.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. F.; ALVARENGA, L. A Bibliometria na Pesquisa da Pós-graduação Brasileira entre os anos de 1987 e 2007. **Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, v. 16, n. 31, p. 51-70, 2011.

ASTLEY, W. G.; VAN de VEN, A. H. de. Debates e Perspectivas Centrais na Teoria das Organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 2, p.70-91, abr.-jun. 2005.

BARCELLOS, R. M. R.; DELLAGNELO, E. H. L.; SALLES, H. K. Reposicionando Conceitos: a organização fora dos eixos. **ERA – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 57, n. 1, p. 10-21, jan./fev. 2017.

- BERTERO, C.; KEINERT, T. A evolução da análise organizacional no Brasil (1961-93). **Revista de Administração de Empresas**, v.34, n.3, p.81-90, 1994.
- BOHLE, S. A. L.; CHAMBEL, M. J.; MEDINA, F. M.; CUNHA, B. S. da. Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 58, n. 4, jul./ago. 2018, p.393-404.
- BOTELHO, L. de L. R.; WUERGES, A. F. E.; ENGERS, N. K.; MACEDO, M.; TRINDADE, E. P.. Mudança organizacional: teoria e tipologias. **IV Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção**, Ponta Grossa, PR, dez. 2014.
- BROADUS, R. Toward a definition of “bibliometrics”. **Scientometrics**, v. 12, n. 5-6, p. 373-379, 1987.
- BURNS, T.; STALKER, G. M. The management of innovation. London. **Journal of Marketing**, v. 62, p. 42-54, 1961.
- COSTA, P. R. da; PORTO, G. S. Governança tecnológica e cooperabilidade nas multinacionais brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 54, n. 2, p. 201-221, mar./abr. 2014.
- CARVALHO, D. M. de; PRÉVOT, F.; MACHADO, J. A. D.. O uso da teoria da visão baseada em recursos em propriedades rurais: uma revisão sistemática da literatura. **Revista de Administração de Empresas**, v.49, n.3, p.506-518, jul./ago./set. 2014.
- DAFT, R. L.; LEWIN, A. Y. Perspective - Rigor and relevance in organization studies: Idea migration and academic journal evolution. **Organization science**, v. 19, n. 1, p. 177-183, 2008.
- DEETZ, Stanley. Crossroads—Describing differences in approaches to organization science: Rethinking Burrell and Morgan and their legacy. **Organization science**, v. 7, n. 2, p. 191-207, 1996.
- DELLAGNELO, E. H. L.; BOHN, S.; MENDONÇA, P. M. E. de. Organizing resistance movements: the contribution of political discourse theory. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 54, n. 2, p. 141-153, mar./abr. 2014.
- FAYOL. H. General and Industrial Management, London: Pitman, 1949.
- FERREIRA, T.; VITORINO FILHO, V. A. V. Teoria de redes: uma abordagem social. **Revista Conteúdo**, Capivari, v.1, n.3, jan./jul. 2010.
- FRANCISCO, E. de R. RAE-Eletronica: exploration of archive in the light of bibliometrics, geoanalysis and social network. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 3, p. 280-306, 2011.

FRYNAS, Jędrzej George; YAMAHAKI, Camila. Corporate Social Responsibility: An Outline of Key Concepts, Trends, and Theories. In: **Practising CSR in the Middle East**. Palgrave Macmillan, Cham, p. 11-37, 2019.

HAVEMAN, H. A.; WETTS, R. Organizational Theory: from classical sociology to the 1970s. **Wiley, Sociology Compass**, v. 13, n. 3, p. 3-14, 2019.

HERBEL, J. Humanism and bureaucracy: The case for a liberal arts conception of public administration. **Journal of Public Affairs Education**, v. 24, n. 3, p. 395-416, 2018.

IDÁRRAGA, D. A. M.; MARÍN, J. C C. Relación entre la innovación y el desempeño: Impacto de la intensidad competitiva y el slack organizacional. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 59, n. 2, p.95-107, mar./abr., 2019.

JACKSON, R.; SORENSEN, G.; MOLLER, Jø. **Introduction to international relations: theories and approaches**. Oxford University Press, USA, 2019.

KRIPKA, R. M. L.; SCHELLER, M.; BONOTTO, D. L. Pesquisa documental: considerações sobre conceitos e características na pesquisa qualitativa. **Investigação Qualitativa em Educação**, v. 2, p. 243-247, 2015.

LAWRENCE, P. R.; LORSCH, J. W. Differentiation and integration in complex organizations. **Administrative science quarterly**, p. 1-47, 1967.

MATTOS, P.L.C. “Administração é Ciência ou Arte?” O que podemos aprender com esse mal entendido?. **ERA**, v. 49, n. 3, p. 349-360, jul./set. 2009.

MOTTA, F. C. P. A teoria geral dos sistemas na teoria das organizações, **Revista Administração de Empresas**, v.11, n.1, p. 17-33, 1971.

NORTH, D. C. **Institutions, institutional change and economic performance**. Cambridge university press, 1990.

O'CONNOR, E. S. The politics of management thought: A case study of the Harvard Business School and the Human Relations School. **Academy of Management Review**, v. 24, n. 1, p. 117-131, 1999.

OLIVEIRA, C. R. de. Crimes corporativos e estudos organizacionais: uma aproximação possível e necessária. **Revista de Administração de Empresas**, v.55, n.2, p. 202-208, mar./abr. 2015.

PERROW, C. Organization analysis: a sociological point of view. **Theories of Organization**, **St Clair Press**, Chicago, IL, p. 128-37, 1970.

PERUZZO, C. M. K. Apontamentos para a Epistemologia e Métodos na Pesquisa e Comunicação no Brasil. **Comunicação e Sociedade**, v. 33, p. 25-40, 2018.

- PIAGET, M. *Psicogênese e história das ciências*. Petrópolis: Vozes, 2011.
- PORTER, M. **Estratégia Competitiva**. Rio de Janeiro: Campus, 2005.
- REED, M. Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In: S. CLEGG, C. HARDY e D. NORD, (Orgs.) **Handbook de Estudos Organizacionais**. v.1, São Paulo: Atlas, 1999.
- REED, P. Impossible Organizations: anarchism and organizational praxis. **Ephemera**, v. 14, n. 4, p. 639-658, 2014.
- REIS, J. G.; KOBAYASHI, K. M.; UENO, H. M.; RIBEIRO, Cristiane Martins; CARDOSO, Telma Abdalla de Oliveira. Contribution of Oswaldo Paulo Forattini to public health: analysis of scientific production. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 50, n. 73, p. 1-11, dec. 2016.
- RODGERS, D.; PETERSEN, J.; SANDERSEN, J. Commemorating Alternative Organizations and Marginized Spaces: the case of forgotten Finntowns. **Organization**, v. 23, n. 1, p. 90-113, 201623(1), 90-113. 2016.
- RODRIGUES, S. B.; CARRIERI, A. P. A tradição anglo-saxônica em Estudos Organizacionais brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, Edição Especial, p. 81-102, 2001.
- SALES, V. O.; MATOS, E. A. S. A.. A Teoria da Complexidade de Edgar Morin e o Ensino de Ciência e Tecnologia. **Revista Brasileira Ensino Ciência e Tecnologia**, Ponta Grossa, v. 10, n. 1, p. 1-12, jan./abr. 2017.
- SCOTT, G.; GARNER, R. **Doing qualitative research: designs, methods, and techniques**. 1st edition. Upper Saddle River: Pearson, 2013.
- SERVA, M.. O Surgimento e o Desenvolvimento da Epistemologia da Administração: inferências sobre a contribuição ao aperfeiçoamento da teoria administrativa. **XXXVI EnANPAD**, Rio de Janeiro, RS, set. 2012.
- SILVA, B. **Taylor e Fayol**. Rio de Janeiro: FGV, 1960.
- SILVA, E. de J. F. de; SANTOS, L. F. M. dos; SOARES, F. M. A. Teorias da Administração: uma “evolução” sem cor?. **REVES-Revista Relações Sociais**, v. 2, n. 1, p. 0062-0078, 2019.
- SIMON, H. A.. **Rationality in Administrative Behaviour**, 2000.
- TEUBNER, T.; FLATH, C. M. Privacy in the sharing economy. **Journal of the Association for Information Systems**, v. 20, n. 3, p. 213-242, 2019.

VASCONCELOS, G. M. R. de; OLIVEIRA, J. L. de. Imersão social e institucional e capacidades: o setor calçadistas de Nova Serrana. **Revista de Administração de Empresas**, v. 52, n. 5, p. 531-545, set./out. 2012.

WEB OF SCIENCE. 2019. Disponível em: <<https://jcr-clarivate.ez26.periodicos.capes.gov.br/JCRJournalHomeAction.action?>>. Acesso em: 16 set. 2019.

WEBER, M.. **Ensaio de sociologia**. Tradução Wlatersir Dutra. 1982.

WOODWARD, Joan. **Industrial organization; theory and practice**. 2 ed. Oxford: Oxford University Press, 1980.

ZHAN, W.; CHEN, R. R. Dynamic capability and IJV performance: The effect of exploitation and exploration capabilities. **Asia Pacific Journal of Management**, v. 30, n. 2, p. 601-632, 2013.