

Conceito sobre organização: a percepção de estudantes novatos e concludentes de um curso de Administração de Empresas

Área temática: Administração Geral

AUTOR

MÁRIO JOSÉ AZEVEDO

Universidade Federal do Ceará

azevedomario@ig.com.br

Resumo

Alunos novatos e concludentes, do turno da manhã, do curso de graduação em Administração de Empresas, da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo (FEAAC), da Universidade Federal do Ceará (UFC) foram submetidos a uma pesquisa, em sala de aula, composta por uma única questão aberta, através da qual deveriam expor suas opiniões a respeito do significado do conceito de organização, tendo como base leituras anteriormente feitas, conhecimentos adquiridos ao longo do curso, bem como suas experiências profissionais e pessoais acerca do assunto. Os respondentes estão matriculados na disciplina Teoria Geral da Administração, ofertada logo no primeiro semestre letivo do curso ou na disciplina de Estratégia Empresarial, ofertada no último semestre. De posse do material coletado, procedeu-se a uma análise de conteúdo, apoiada pelo *software* Sphinx Léxica-V5, a fim de se obter dados que auxiliassem na interpretação e compreensão das opiniões formuladas pelos discentes consultados. A partir desses dados, pode-se estabelecer um comparativo entre os momentos distintos (no início e ao final do curso) da coleta dos depoimentos e, assim, observar a evolução do pensamento dos alunos durante o curso, caracterizando-se, dessa forma, o presente trabalho, como uma pesquisa exploratória, bibliográfico-documental e qualitativa.

Palavras-chave: Organização, Conceito de organização, Definição de organização.

Abstract

Beginners and students conclusive of the morning round, the course for graduation in Business Administration, Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo (FEAAC), of Universidade Federal do Ceará (UFC) were submitted to a search, in the classroom, consisting of a single open question, through which to expose their opinions regarding the meaning of the concept of organization, based on readings made earlier, knowledge acquired along the way, as well as their professional and personal experiences about the subject. The respondents are enrolled in the discipline General Theory of Administration, offered in the first semester of the course or the discipline of Business Strategy, offered last semester. In possession of material collected, proceeded to an analysis of content, supported by software Sphinx Lexicon-V5 in order to obtain data to assist in the interpretation and understanding of the views expressed by the students consulted. From these data, we can establish a comparison between the different moments (at the beginning and the end of the course) to collect the evidence and thus observe the evolution of the thinking of students during the course, characterizing it thus this work, as an exploratory research, bibliographic, documentary and qualitative.

Keywords: Organization, Concept of organization, Definition of organization

1. Introdução

Os últimos anos vêm se configurando como um cenário extremamente desafiador para empresários, governos, trabalhadores e estudiosos em geral. Todos estão conscientes de que a economia, o mundo como um todo e seus habitantes têm a evolução como uma condição natural dos tempos modernos. Crise, instabilidade, turbulência, inovação, competitividade, mudança, dentre outros, são termos presentes no léxico daqueles que se dedicam a compreender a dinâmica das organizações do mundo contemporâneo.

Para orientar-se melhor nessa caminhada em terreno movediço, importa que estudantes, profissionais, acadêmicos ou não, dedicados à gestão de organizações conheçam bem o processo de evolução das idéias no campo das organizações, com suas escolas de pensamento que, com frequência, constituem diferentes maneiras de abordar uma realidade compartilhada ou visão de mundo (MORGAN, 2007).

A partir do século XVIII o mundo ocidental experimenta um conjunto de mudanças, com forte repercussão na produção de bens, que marcou toda a humanidade. Trata-se do primeiro exemplo histórico do avanço de uma economia agrária, artesanal para uma economia dominada pela indústria e pela fabricação mecanizada (LANDES, 1994), vindo, assim, a modificar profundamente a estrutura social, comercial e de produção até então vigentes.

A associação da máquina com a força do vapor trouxe uma modificação importante aos métodos de produção, e representa o nascimento do sistema fabril em grande escala, com sua organização eficiente e sua divisão de trabalho, causa última do enorme aumento verificado na produção. As mercadorias saíam das fábricas num ritmo intenso, provocado, em grande parte, pelo capital, mas, também, como resposta ao aumento da procura, face aos mercados das terras recém-descobertas e, ainda, do crescimento da população, devido, simultaneamente, ao aumento da taxa de natalidade e à queda da taxa de mortalidade (HUBERMAN, 1986).

Todas essas transformações, iniciadas na Inglaterra, recebem o nome de Revolução Industrial, e se propagou desigualmente pela Europa e por alguns países além do Atlântico (LANDES, 1994), impondo uma nova ordem econômica, social e, principalmente, administrativa. O crescimento econômico era vertiginoso, as indústrias proliferavam-se e milhares de empregos eram criados (GARCIA, 1981), trazendo, na esteira desse aumento de produção, uma séria preocupação com os métodos de trabalho e de gestão.

Para Landes (1994), o ponto central da Revolução Industrial foi uma sucessão inter-relacionada de mudanças de ordem tecnológica, com avanços materiais representados pela substituição das habilidades humanas por dispositivos mecânicos, da força animal pela energia gerada pela máquina a vapor, e melhoria acentuada dos métodos de extração e transformação de matérias-primas.

A mecanização, então, assume o comando, trazendo, principalmente, ganhos elevados a partir da transformação radical da natureza da atividade produtiva (MORGAN, 1996). Esse período representa a emergência da Teoria das Organizações em pleno desenvolvimento do capitalismo industrial. Desse grupo, fazem parte os pioneiros da teoria da administração (Taylor, Fayol, Gulick, Gantt e Gilbreth), com suas ideias semelhantes que os fez ficarem conhecidos como os fundadores da Escola Clássica.

Sem negar o sistema erigido pelo pensamento Clássico, entra em cena Hawthorne, Chicago, Elton Mayo, o criador do “movimento das relações humanas”, que trouxe à tona o conceito de que trabalhadores e gerentes devem ser, antes de qualquer coisa, vistos como seres humanos (PUGH; HICKSON, 2004).

Posteriormente, Weber vem definir claramente a burocracia como o tipo ideal de organização que aplica, em sua forma mais pura, a autoridade racional-legal (VASCONCELOS, 2004). Aproximadamente por volta da Segunda Guerra Mundial, uma profunda mudança começa a se esboçar no seio da sociedade industrial contemporânea: a era das máquinas, associada à revolução industrial e ao pensamento analítico, começa a dar lugar à era dos sistemas, associada ao pensamento sistêmico (ACKOFF, 1974; 1981 apud KASPER, 2000) e à complexidade das organizações. Entram em cena os fatores contingenciais, refletindo a influência do ambiente em que a organização está inserida, demandando uma adequação da sua estrutura aos seus fatores contingenciais e, assim, ao ambiente (DONALDSON, 1998).

Considerando-se a última metade do século passado, a maioria das organizações desse período ainda dependia da instrução e da vigilância da comunicação pessoal, escrita ou verbal. Nelas, as hierarquias eram a norma, e as novas tecnologias que deram um outro rosto às organizações pareciam improváveis. Vivia-se o primado do paradigma funcionalista ao lado da ciência normal, tendo os últimos 30 anos do século passado, entretanto, produzido novas abordagens e conceitos que levaram as organizações da burocracia - enquanto um dos arquétipos mais comuns do *design* organizacional - à fluidez das novas formas de organização, na medida em que as entidades, hoje, se fundem e se descaracterizam, passando a compor cadeias, conglomerados, redes e alianças (CLEGG; HARDY, 1998).

O tema desenvolvido nesta pesquisa objetiva conhecer melhor o pensamento dos estudantes de Administração de Empresas, da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo (FEAAC), da Universidade Federal do Ceará (UFC) a respeito do conceito de organização. Tem como eixo central a comparação entre o que alunos do primeiro e do último semestre do curso verbalizam sobre o conceito de organização, a fim de observar como se dá a evolução ou mudança de pensamento dos pesquisados ao longo do curso. Justifica-se como um trabalho desafiador e de contribuição acadêmica relevante na medida em que oferece resultados, apurados através de *software* especializado em análise de conteúdo, de uma confrontação das definições dadas pelos estudantes em diferentes estágios do curso.

Diante do exposto, o presente trabalho estabelece, como problema de pesquisa, a percepção do conceito de organização por públicos distintos - alunos iniciantes e concludentes de um curso de Administração de Empresas. Tem, como questão de partida: qual o conhecimento de estudantes iniciantes e concludentes sobre o conceito de organização?

Após esta introdução, o artigo traz um referencial teórico abordando o campo da Teoria das Organizações. Apresenta, posteriormente, os procedimentos metodológicos que deram suporte a sua execução, caracterizando-o como um estudo exploratório, bibliográfico-documental, apoiado por uma pesquisa qualitativa, na qual utiliza-se o *software* Sphinx Léxica V-5, tendo como fonte de evidência as definições apresentadas por alunos do primeiro e do último semestre do curso de graduação em Administração de Empresas. Por fim, através de vários quadros, fazem-se comparações, análises e discussões das evidências obtidas, apresentando as considerações finais e recomendações para trabalhos futuros.

2. Organização

No campo dos estudos organizacionais, parte-se da premissa de que organizações são objetos empíricos na medida em que, quando algo é visto, vê-se uma organização, muito embora cada observador possa ver algo diferente daquilo que é visto por outro (CLEGG; HARDY, 1998).

A origem histórica desses estudos está fincada nos pensadores do século XIX (REED, 1998). Entre os precursores, Motta (1986) cita, além de Saint Simon [1760-1825], autor de dois trabalhos importantes, Charles Fourier [1772-1837], idealizador de uma sociedade organizada em comunidades agroindustriais autogeridas que congregariam os trabalhadores; e Robert Owen [1771-1857], merecedor de destaque por suas idéias no campo da racionalização do trabalho e da sociedade, tendo aplicado-as em uma empresa têxtil, na Escócia, onde era alto executivo. Entre as suas propostas, conta-se a introdução do treinamento de operários, a redução da jornada de trabalho de quatorze para onze horas e meia, supressão de castigos e a abolição do trabalho de menores de dez anos. Owen é considerado, inclusive, o “pai da Escola de Relações Humanas um século antes das experiências de Elton Mayo” (MOTTA, 1986, p. 4).

Assim, parafraseando Reed (1998), as raízes históricas dos estudos organizacionais estão, portanto, profundamente inseridas em um conjunto de trabalhos que ganhou expressão a partir da segunda metade do século XIX, e que antecipava de forma confiante o triunfo da ciência sobre a política.

Desse grupo, fazem parte os pioneiros da teoria da administração (Taylor, Fayol, Gulick, Gantt e Gilbreth), com suas idéias semelhantes que os fez ficarem conhecidos como os fundadores da Escola Clássica. De modo bastante genérico, essas idéias poderiam se resumir na afirmação de que alguém será um bom administrador na medida em que planejar cuidadosamente todos os seus passos, organizar e coordenar as atividades de seus subordinados e comandar e controlar o seu desempenho (MOTTA, 1986).

Taylor [1856-1917], nascido de uma família Quaker de classe média superior da Nova Inglaterra, Estados Unidos, graduou-se em engenharia, trabalhou como operário e subiu rapidamente, alcançando o posto de engenheiro-substituto e, mais tarde, de engenheiro-chefe. Posteriormente, tornou-se consultor, dedicando seu tempo à propagação de suas idéias (PUGH; HICKSON, 2004; LODI, 1984). Pode-se dizer que Taylor é o primeiro teórico da administração, já que toda a teoria das organizações fundamenta-se, de uma forma ou de outra, em seu trabalho ou dialoga com suas idéias (MOTTA, 1986).

Taylor propôs “quatro grandes princípios subjacentes à administração”: (1) desenvolvimento de uma verdadeira ciência do trabalho, através do estabelecimento, depois de uma investigação científica, de uma quantidade diária de trabalho a ser feita por um trabalhador adequado sob condições ótimas; (2) seleção científica e desenvolvimento progressivo do trabalhador, que deveria ser cientificamente selecionado, para garantir que tivesse as qualidades físicas e intelectuais que lhe permitissem produzir a quantidade esperada, sendo, também, responsabilidade da administração desenvolver esse trabalhador, oferecendo-lhe oportunidades para o seu aperfeiçoamento que o tornaria capaz de realizar um trabalho; (3) conexão da ciência do trabalho e trabalhadores cientificamente selecionados e treinados, o que causaria uma verdadeira “revolução mental” na administração; (4) constante e íntima cooperação de gestores e trabalhadores, com essa cooperação pessoal próxima, os conflitos

seriam praticamente eliminados, já que o exercício da autoridade não seria arbitrário (PUGH; HICKSON, 2004).

Mas no taylorismo não há uma teoria da organização: há, implicitamente, uma concepção técnica da organização produtiva, dada a ênfase nas tarefas de produção. Mais que isso, como lembra Thompson (1967) sua principal preocupação era com o aumento do desempenho, com a eficiência produtiva. Com Taylor, as pessoas são formalmente separadas das operações produtivas que executam. Ele explicita uma importante abstração: as operações produtivas se tornam abstrações impessoais a serem examinadas tecnicamente à luz das limitações e potencialidades genéricas dos operadores, que podem, mais tarde, ser recrutados e treinados de forma adequada, formalizando, assim, os processos de trabalho (NASCIMENTO, 2008).

Henri Fayol [1841-1925] publica, em 1916, *Administração Geral e Industrial* que, sob todos os aspectos, vem a complementar o trabalho de Taylor, já que seus escritos se reportam à racionalização da estrutura administrativa que gerencia o processo de trabalho (MOTTA, 1986). Foi engenheiro de minas, na França, seu país natal, tendo dedicado toda a sua vida de trabalho à metalurgia e mineração, ocupando o cargo de engenheiro e, posteriormente, de gerente geral de uma empresa francesa (PUGH; HICKSON, 2004). Durante seus últimos anos de vida, Fayol dedicou-se a estudar os problemas atinentes aos serviços públicos, tendo também lecionado na Escola Superior de Guerra de Paris, França (LODI, 1984).

O cerne da contribuição de Fayol para a administração é a sua definição de gerência, que compreende cinco elementos: prever e planejar, organizar, comandar, coordenar, controlar (PUGH; HICKSON, 2004).

Fayol (1970) reconhece a existência de um conjunto de membros do corpo social da empresa que concentram as atividades e funções administrativas, compara o “serviço administrativo” ao sistema nervoso dos animais, afirmando que há “grandes analogias” entre eles. As idéias de Fayol foram aperfeiçoadas e difundidas nos EUA por Gulick e Urwick (NASCIMENTO, 2008).

Em Fayol também não há propriamente uma teoria explícita da organização: existe, sim, uma compilação empírica de regras para a boa administração. A organização que o interessa tem finalidades econômicas, portanto. Implicitamente, é possível discernir alguns elementos do que seria uma teoria da organização. Assim, Fayol (1970) menciona que toda a empresa tem operações. Ou seja, a realização de atividades com finalidade econômica é o que caracterizaria a organização empresarial (NASCIMENTO, 2008).

A partir de 1927 Elton Mayo [1880-1949], um psicólogo industrial, desenvolveu uma série de experiências na fábrica Western Electric Company, em Hawthorne, Chicago, EUA. Nascido na Austrália, passou grande parte de sua vida trabalhando na Harvard University, tornado-se professor de Pesquisa Industrial na Graduate School of Business. Com frequência é reportado como o fundador da Escola de Relações Humanas (PUGH; HICKSON, 2004), mas teve contribuições de John Dewey, indiretamente, e Kurt Lewin, mais diretamente (ETZIONI, 1972). Essas experiências, precedidas de outras, realizadas pela Academia Nacional de Ciências, tentaram, sem sucesso, relacionar condições físicas de trabalho com produtividade. Para Mayo, o homem é visto como amplamente movido por necessidades de segurança, aprovação social, afeto, prestígio e auto-realização. Em seus estudos, Mayo também se reporta à idéia de grupo informal no trabalho, a sua força sobre o indivíduo. Assim, a influência desses achados sobre os desenvolvimentos posteriores da Teoria das Organizações

foi muito grande, na medida em que inaugurou a preocupação psicossocial no campo (MOTTA, 1986).

Na verdade, toda a produção da chamada Escola de Relações Humanas, após os experimentos de Hawthorne, serviu para demonstrar que existe uma organização informal que subsiste no interior da organização formal. Contudo, como frisa Gouldner (1961) há o risco dessa abordagem concentrar-se numa visão anti-organizacional ou disfuncional, acabando por relevar a importância de fenômenos racionais na gestão das organizações como a confecção de planos, a aferição de resultados, ou o recrutamento, seleção e treinamento de pessoal em bases sistemáticas. Da mesma forma, aferrada à crítica pura e simples da organização moderna, a abordagem tende a esquecer de examinar importantes padrões latentes também informais (NASCIMENTO, 2008).

O desenvolvimento da indústria e a crescente separação entre propriedade e a sua gestão levaram ao surgimento da figura do administrador, que passou a discutir as suas funções, a verbalizar e a teorizar acerca de suas responsabilidades (LODI, 1984). Entretanto, as práticas administrativas desumanas presentes nas primeiras décadas da Revolução Industrial - a literatura (ASHTON, 1975; FOUCAULT, 1977; HOBBSAWN, 1977) é pródiga em relatar os maus tratos, a brutalidade, a crueldade com que os trabalhadores fabris de então eram explorados (GARCIA, 1981) – não mais fornecem as respostas que as organizações do século XX exigiam.

Assim, enquanto os princípios e prescrições da Administração Científica se difundiam principalmente na América, surge, do outro lado do oceano, Max Weber [1864-1920], sociólogo, com quem a preocupação com a produtividade dá lugar à preocupação com a eficiência (MOTTA, 1986; LODI, 1984).

Nascido na Alemanha, Weber formou-se em Direito e tornou-se membro do corpo docente da Berlim University, permanecendo na academia pelo resto da vida. Seu principal interesse era voltado para o campo do desenvolvimento histórico das civilizações, que ele abordou através de estudos sociológicos das religiões e da vida econômica (PUGH; HICKSON, 2004).

Weber frisou a importância das regras de ação como instrumento disciplinador da ação coletiva organizada. Tais regras categorizam temas de ação, situações e as respostas a tais situações, definindo quem pode deliberar sobre quais assuntos, o que pode decidir, como as ações devem ser implementadas, quais restrições devem ser respeitadas, etc. Um resultado importante da abstração weberiana é mostrar como se pode abstrair pessoas concretas das organizações, que podem, assim, ser caracterizadas por um conjunto de relações sociais abstratas entre pessoas desempenhando papéis (NASCIMENTO, 2008).

Pugh e Hickson (2004) ensinam que a principal contribuição de Weber foi sua teoria sobre as estruturas de autoridade, que lhe permitiram categorizar as organizações em termos das relações de autoridade predominantes em seu interior. Weber, então, propõe uma diferenciação básica entre poder (habilidade de forçar alguém a obedecer a uma ordem a despeito de resistências), e autoridade (comandos voluntariamente obedecidos por aqueles que os recebem). Em um sistema baseado em autoridade, subordinados vêm como legítimo o papel diretivo daqueles em posição superior. Ao tipificar as organizações com base no sistema de autoridade, Weber desenhou três tipos ideais de autoridade: carismática, tradicional e racional-legal, que se manifestam através de um particular aparato administrativo, estão

presentes, combinadas, em qualquer organização real, e mostram-se especialmente úteis na análise organizacional.

Portanto, as organizações caracterizadas por Weber como burocráticas se distinguem por uma estrutura hierárquica de autoridade, um quadro administrativo e gratificações diferenciadas segundo o cargo. Essas características são, por isso mesmo, designadas como elementos burocráticos da organização formal. Objetivos limitados, ênfase no desempenho, participação segmentar e gratificações compensatórias não ocorrem em todas as formas weberianas de burocracia, mas, apenas, no tipo classificado como racional-legal. Por essa razão, essas quatro características são designadas como os elementos racionais da organização formal (GOULDNER, 1978).

Com muitas origens e apenas um adversário, a Teoria Estruturalista é uma síntese da Escola Clássica (formal) e da Teoria das Relações Humanas (informal), muito embora tenha dialogado mais com a segunda. Os estruturalistas vêem a organização como uma unidade social, grande, complexa, onde interagem muitos grupos sociais, que compartilham interesses, incompatibilidades, valores, discordâncias, cooperando entre si em certas esferas mas competindo em outras (ETZIONI, 1972).

Assim, as tensões e conflitos constituem o centro da análise estruturalista na Teoria das Organizações. Enquanto Gouldner concentra boa parte de sua análise no conflito entre orientação profissional e burocrática, Merton sublinha os conflitos entre a burocracia e o público, e Etzione acentua o papel dinâmico dos conflitos, múltiplos, no desenvolvimento das organizações, em decorrência de tensões entre racionalidade e irracionalidade, formalidade e informalidade, dentre outras (MOTTA, 1986).

Perrow (1976), por sua vez, seguindo o modelo estruturalista, elabora sua análise segundo uma abordagem sociológica, em que são ressaltados a estrutura, os objetivos, a tecnologia e o ambiente. Considera ser mais prático e eficiente trabalhar a estrutura, analisar os objetivos e compreender o ambiente no trato com problemas organizacionais do que tentar mudar o comportamento dos indivíduos de forma direta (FARIA, 2007).

Desenvolve-se paulatinamente, no campo do estruturalismo, o conceito de sistema, entendido como um conjunto de elementos organicamente relacionados numa determinada configuração, de modo que o todo se revela como maior que a soma das partes (MOTTA, 1986). Nesse contexto, importa notar, segundo Motta e Pereira (1986) que “Bertalanffy entendia que, uma vez que o caráter fundamental da coisa viva é sua organização, a investigação costumeira das diversas partes e processos em separado não podiam (sic) fornecer-nos uma explicação completa do fenômeno vida”.

A Teoria Geral dos Sistemas, também referenciada como TGS, foi concebida para ser uma nova perspectiva geral para as ciências, com o objetivo de investigar as características gerais dos sistemas e o desenvolvimento de modelos aplicáveis a mais de uma disciplina, possibilitando, desse modo, eliminar redundância de esforços. Seriam ainda, criadas as condições para integração de disciplinas e a reconstituição da unidade da ciência (RAPOPORT, 1976; BERTALANFFY, 1975) (KASPER, 2000).

A Teoria Geral dos Sistemas é, portanto, uma ciência geral da “totalidade”, uma disciplina lógico-matemática, em si mesma puramente formal mas aplicável às várias ciências empíricas (BERTALANFFY, 1973).

Face ao questionamento da validade universal do modelo racional-burocrático, a partir da difusão dos preceitos da Escola de Relações Humanas, a abordagem que passou a ser conhecida como Teoria da Contingência surge como uma síntese das principais noções propostas pela Teoria dos Sistemas com pesquisas focalizando aspectos como liderança, motivação, satisfação no trabalho, estrutura formal e teoria da decisão (MARCH; SIMON, 1958; LINBLON, 1970). O estudo pioneiro de Burns e Stalker (1961) sobre sistemas de gestão introduz conceitos fundamentais da Teoria da Contingência, desenvolvidos, em seguida, por estudiosos como Thompson, Lawrence, Lorsch e Perrow (VASCONCELOS, 2004).

A Teoria da Contingência diz que não há uma estrutura organizacional única que seja altamente efetiva para todas as organizações. A otimização de qualquer estrutura variará de acordo com determinados fatores, tais como estratégia ou tamanho, por exemplo. A organização ótima é, portanto, contingente a esses fatores, denominados fatores contingenciais (DONALDSON, 1998).

Para Motta (1986), a Teoria da Contingência é entendida como um conjunto de conhecimentos derivados de pesquisas de campo que procuram delimitar a validade dos princípios gerais de administração e organização a situações específicas. Tais conhecimentos referem-se a diferentes formas estruturais e processuais derivadas de variáveis contextuais, tais como tecnologia, tamanho, interdependência, origem e história da organização, cultura e objetivos organizacionais, propriedade e controle, localização e recursos utilizados, e foram desenvolvidos a partir de Burns e Stalker, Joan Woodward e do Grupo de Aston – a Industrial Administration Research Unit, em Aston, na Inglaterra, fundada e dirigida por Derek S. Pugh entre 1961 e 1970, que abrigou várias gerações de pesquisadores, cujas origens acadêmicas iam desde a psicologia, a sociologia, a economia e a política até nenhuma disciplina em especial (PUGH; HICKSON, 2004).

Em resumo, tudo o que foi exposto sobre Teoria Contingencial refere-se a diferenças entre organizações, mas é preciso levar em conta, também, que diferentes fatores contextuais presentes no interior de uma mesma organização podem, com frequência, implicar em diferentes formas de integração e de diferenciação estrutural e processual (MOTTA, 1986).

Nos anos mais recentes, conforme Motta (1986), novas tendências têm se desenvolvido na análise organizacional, algumas bastante afastadas da teoria convencional, opondo-se a ela, enquanto outras não.

De 1980 até o momento, o campo dos estudos organizacionais cresceu exponencialmente, e, como já mostrado em inúmeros estudos sobre o desenvolvimento da área, abraçou especialmente a ortodoxia funcionalista como plataforma, apesar do crescimento relativo também de vertentes interpretacionistas, críticas e, mais recentemente, pós-modernas (CALDAS; FACHIN, 2007).

A década de 1990 marca, então, uma rearticulação original entre os termos “crítico” e “administrativo” (FOURNIER; GREY, 2000), constituindo a emergência de uma subdisciplina denominada “Estudos Críticos em Administração”, que toma corpo sobre uma base teórica intimamente atrelada ao marxismo, mas não fica circunscrita homogênea e unicamente a essa perspectiva. São estudos que emergem com o objetivo de conferir a palavra àqueles e àquelas que são raramente considerados(as) pelas teorias organizacionais tradicionais, que tendem a idealizar a administração ao se identificarem como racionais,

indiscutíveis e indubitáveis. Expondo as faces ocultas, as estruturas de controle e dominação e as desigualdades nas organizações, a abordagem crítica busca questionar permanentemente a racionalidade das teorias tradicionais e mostrar que as coisas não são necessariamente aquilo que aparentam. Busca, também, desmascarar iniciativas ditas humanas nas empresas, mas que, efetivamente, possuem um forte conteúdo de controle e dominação (DAVEL; ALCADIPANI, 2002).

3. Metodologia

O presente trabalho se insere no campo da administração de empresas, aborda o assunto teoria das organizações e tem como tema o conceito de organização. Estabelece, como problema de pesquisa, a percepção do conceito de organização por públicos distintos - alunos iniciantes e concludentes de um curso de Administração de Empresas. Apresenta, como pressuposto, que alunos de um curso de graduação em Administração de Empresas, face aos conhecimentos adquiridos ao longo das disciplinas da grade curricular, ampliam o seu conceito de organização. Tem, como questão de partida: qual o conhecimento de estudantes iniciantes e concludentes sobre o conceito de organização?

Tratando-se de uma pesquisa que objetiva conhecer melhor o pensamento dos estudantes a respeito do conceito de organização, o estudo em questão caracteriza-se, quanto aos objetivos, como exploratório, já que permite ao pesquisador aumentar sua experiência em torno de determinado problema e, quanto aos procedimentos de coleta, como bibliográfico-documental. A pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas, enquanto a pesquisa documental utiliza-se de documentos, dos mais variados tipos, escritos ou não, como fontes de dados (TRIVIÑOS, 1987; GONSALVES, 2007; MARTINS; THEÓPHILO, 2007).

Utilizou-se, como instrumento de coleta, um questionário contendo uma questão aberta, aplicado em dois momentos distintos: (1) junto aos alunos novatos, matriculados na disciplina Teoria Geral da Administração, ofertada logo no primeiro semestre do curso, contendo a pergunta “a partir de sua experiência pessoal/profissional e de leituras até agora feitas, o que significa uma ORGANIZAÇÃO para você?”; (2) junto aos alunos concludentes, matriculados na disciplina Administração Estratégica, ofertada no último semestre do curso, contendo a pergunta “a partir de sua experiência pessoal/profissional, de leituras até agora feitas, e de conhecimentos adquiridos no curso, que significa uma ORGANIZAÇÃO para você?”.

No primeiro caso, de um total de 44 alunos matriculados, obtiveram-se 32 respostas (72,73%) e no segundo caso, de um total de 19 alunos matriculados, obtiveram-se 14 respostas (73,68). Este quantitativo de respondentes corresponde ao total de alunos presentes em sala de aula no momento da aplicação do questionário.

De posse das respostas oferecidas, com o auxílio do *software* Sphinx Léxica-V5, compararam-se as opiniões externadas pelos dois grupos de estudantes, buscando apurar diferenças e semelhanças entre as definições apresentadas.

Com relação à natureza dos dados, foi escolhido o método qualitativo, com intuito de compreender melhor o problema estudado, já que possibilita identificar ou antecipar oportunidades e problemas de forma bem mais pontual, precisa e com um custo operacional bem menor, a partir da exploração de um dado completamente espontâneo, não induzido de forma alguma (FREITAS, 2004; GONSALVES, 2007).

A técnica aqui utilizada para a análise desses dados qualitativos é referida como análise de conteúdo, tida como a ferramenta de diagnóstico empregada diante de uma massa de material que deve fazer sentido (MOSTYN, 1985 apud COLLIS; HUSSEY, 2005). A análise de conteúdo é também referenciada na literatura acadêmica como uma maneira de converter sistematicamente textos em variáveis numéricas para uma análise quantitativa de dados (COLLIS; HUSSEY, 2005).

Foram produzidas, então, tabelas e gráficos visando a oferecer resposta à pergunta de partida formulada, bem como verificar ou não o pressuposto considerado.

4 Análise dos resultados

A tabela 1 apresenta a distribuição da quantidade de alunos entrevistados por sexo e também por semestre letivo.

Tabela 1 – Distribuição dos respondentes segundo o sexo e o semestre letivo

	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
1º SEMESTRE	17	15	32
ÚLTIMO SEMESTRE	05	09	14
TOTAL	22	24	46

FONTE: Pesquisa

Dos 32 alunos do primeiro semestre, 17 são do sexo masculino e 15 são do sexo feminino. Entre os 14 respondentes do último semestre, 5 são do sexo masculino e 9 são do sexo feminino, perfazendo um total de 46 respondentes, 22 alunos e 24 alunas. Dos 14 estudantes do último semestre, 12 são do curso de Administração e 2 são do curso de Publicidade e Propaganda. Já no primeiro semestre, todos os 32 alunos são do curso de Administração de Empresas.

Para a produção das 46 definições apresentadas, foi utilizado pelos respondentes um total de 887 palavras, o que revela uma quantidade média de 19,28 palavras por definição. Nas 32 definições dadas pelos alunos do primeiro semestre, foram utilizadas 609 palavras, o que dá uma média de 19,03 palavras por definição; nas 14 definições dadas pelos alunos do último semestre, foram utilizadas 278 palavras, cuja média é de 19,86 palavras por definição. Ou seja, tanto os alunos novatos quanto os concludentes conseguem expressar uma definição de organização com 19 palavras em média.

De um total de 887 palavras utilizadas nas 46 definições, após uma triagem, realizada pelo próprio sistema utilizado, visando suprimir palavras com menos de 3 letras, palavras-instrumentais e outras que não agregam nenhum significado ao contexto, são ignoradas 409, restando, então, 478 palavras, que, assim, compõem o que é chamado de texto reduzido, conforme explicitado na tabela 2.

Tabela 2 – Distribuição do total de palavras do texto completo e reduzido por semestre letivo

	1º SEMESTRE	ÚLTIMO SEMESTRE	TOTAL
TEXTO COMPLETO	609	278	887
TEXTO REDUZIDO	323	155	478

FONTE: Pesquisa

As palavras mais utilizadas, considerando-se o texto reduzido (478 palavras), agrupadas por raiz (e.g.: alcançar(em)/alcançado(s)/alcançam/alcance), constam da tabela 3.

Tabela 3 – Distribuição por semestre dos 15 grupos de palavras mais utilizadas

	PRIMEIRO SEMESTRE		ÚLTIMO SEMESTRE		TOTAL	
	QUANT	%	QUANT	%	QUANT	%
Objetivo(s)/Objeto (1)	26	8,05	14	9,03	40	8,37
Pessoal/Pessoas (2)	22	6,81	08	5,16	30	6,28
Organização(ões)/Organizada(s)	17	5,26	05	3,23	22	4,60
Organizam/Órgão(s)/Organismo (3)	11	3,41	06	3,87	17	3,56
Alcançar(em)/Alcançado(s)	05	1,55	07	4,52	12	2,51
Alcançam/Alcance (5)	09	2,79	02	1,29	11	2,30
Estrutura(s)/Estruturado (7)	08	2,48	03	1,94	11	2,30
Social(is)/Socialmente/Sociedade (8)	07	2,17	04	2,58	11	2,30
Forma/Formada (9)	07	2,17	02	1,29	09	1,88
Trabalha(o)/Trabalhando	06	1,86	03	1,94	09	1,88
Trabalhar/Trabalham (10)	08	2,48	01	0,65	09	1,88
Busca(m)/Buscando/Buscar (12)	05	1,55	03	1,94	08	1,67
Sistema/Sistemática (13)	05	1,55	02	1,29	07	1,46
Empresa(s)/Empresarial(ais) (14)	04	1,24	02	1,29	06	1,26
Resultado (15)	03	0,93	03	1,94	06	1,26

FONTE: Pesquisa

Para uma melhor visualização, o gráfico 1 apresenta os dados da tabela 3 sob a forma de barras verticais, comparando-se os valores em percentuais correspondentes às 15 palavras agrupadas mais utilizadas.

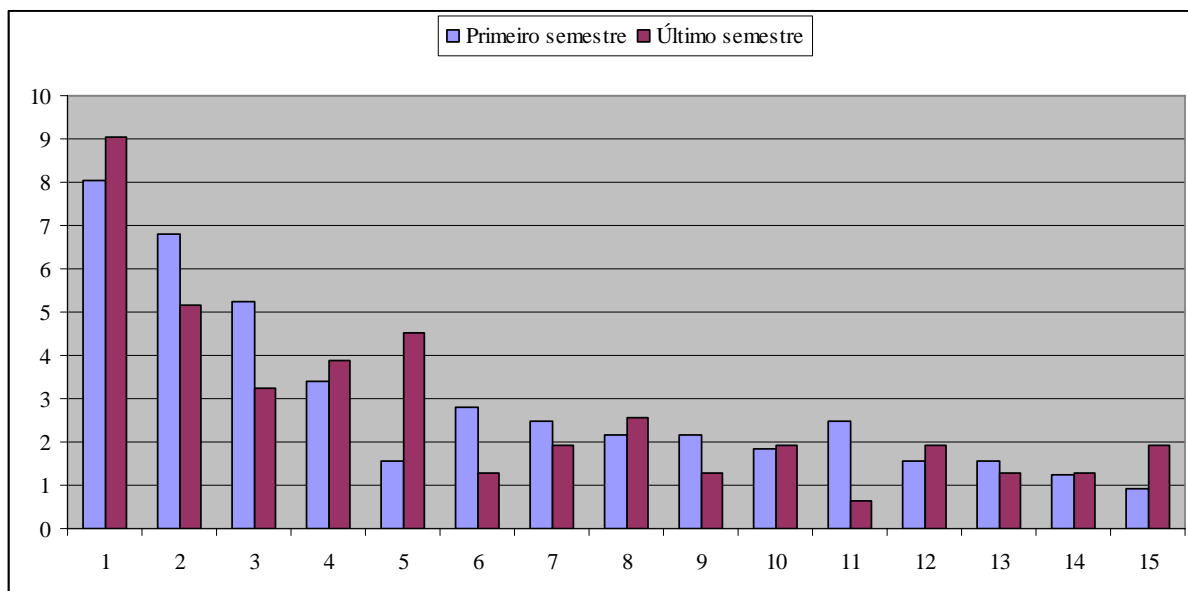


Gráfico 1- Distribuição por semestre das 15 palavras agrupadas mais utilizadas

FONTE: Pesquisa

Como resultado, considerando-se apenas um total de 478 palavras que compõem o texto reduzido, e computando-se apenas as 15 palavras agrupadas mais utilizadas na elaboração das definições, percebe-se que os respondentes do primeiro semestre dão maior ênfase às palavras:

- ✓ pessoal/pessoas;
- ✓ organização(ões)/organizada(s)/organizam/órgão(s)/organismo;
- ✓ estrutura(s)/estruturado;
- ✓ forma/formada;
- ✓ comum(ns); e
- ✓ sistema/sistemática.

Tal inferência se comprova, na medida em que se verificam, por parte dos alunos novatos, definições tais como:

- ✓ “conjunto de pessoas ...”;
- ✓ “conjunto de pessoas organizadas ...”;
- ✓ “estrutura criada pelo homem ... composta de pessoas ...”;
- ✓ “estrutura composta de pessoas que está organizada ...”;
- ✓ “sistema social onde as pessoas ...”;
- ✓ “tipo de sistema social ...”;
- ✓ “sistema construído por diversas variáveis ...”;
- ✓ “meios procurados por pessoas ou outras organizações ...”;
- ✓ “união de pessoas organizadas ...”;
- ✓ “estrutura formada e organizada por pessoas”, dentre outras.

Já os alunos do último semestre, se utilizam mais das palavras:

- ✓ objetivo(s)/objeto;
- ✓ conjunto;
- ✓ alcançar(em)/alcançado(s)/alcançam/alcance/atingir/atingimento/atingido (aqui agrupadas por uma questão de similaridade);
- ✓ social(ais)/socialmente/sociedade;
- ✓ trabalha(o)/trabalhando/trabalhar/trabalham;
- ✓ buscam/buscando/buscar;
- ✓ empresa(s)/empresarial(ais); e
- ✓ resultado.

Esta relação de palavras utilizadas ao longo das definições apresentadas pelos concludentes vai ao encontro de expressões do tipo:

- ✓ “... com um mesmo propósito ... onde são estabelecidos objetivos e metas ...”;
- ✓ “... que têm um objetivo a realizar ...”;
- ✓ “que têm o objetivo em comum e para alcançar esse objetivo ...”;
- ✓ “... com objetivo específico ... para o atingimento de metas ...”;
- ✓ “... trabalhando por um ideal ...”;
- ✓ “em busca de alcançar um objetivo ...”
- ✓ “orientado para alcançar
- ✓ “... para o atingimento de metas ...”;
- ✓ “... o objetivo final ... o lucro”;
- ✓ “... em busca do mesmo objetivo”, dentre outras.

5 Considerações finais

A presente pesquisa abordou a comparação das definições de organização fornecidas por alunos do primeiro e do último semestre de um curso de graduação em Administração de Empresas. Os dados colhidos em sala de aula foram submetidos ao *software* Sphinx Léxica-V5, que viabilizou uma análise de conteúdo dos mesmos.

Percebe-se, pelo léxico utilizado, que os estudantes tanto do primeiro semestre como os concludentes refletem, em suas definições, conceitos abrigados sob o guarda-chuva do funcionalismo estrutural, paradigma dominante na teoria organizacional clássica e burocrática (MORGAN, 2007), e da teoria dos sistemas, escolas dominantes do pensamento organizacional, influenciadoras da teoria clássica de gestão e da teoria da burocracia, que, por sua vez, precederam o desenvolvimento das teorias estruturais e de contingência (ASTLEY; VAN DE VEN, 2007).

Tanto para os alunos novatos quanto para os concludentes, o conceito de organização se expressa segundo os postulados das escolas Clássica, de Relações Humanas, Burocrática, Estruturalista e Sistêmica. Entretanto, os alunos veteranos definem organização como algo mais voltado para o atingimento de objetivos, busca de resultado, trabalho, empresa e sociedade, o que mostra que os concludentes incorporaram, as suas definições, a preocupação com a busca e o atingimento de resultados. Isso mostra que os concludentes, a despeito de ainda pensarem uma organização como um ente clássico, voltam-se, mais do que os alunos iniciantes, para uma abordagem pragmática, característica dos conceitos da administração por resultados.

Este estudo apresenta, como limitação, o fato de ter entrevistado somente estudantes de um turno (manhã) e de somente um semestre letivo, o que inviabiliza comparativos e análises de evoluções históricas.

A título de trabalhos futuros, sugere-se levantar as definições dadas para organização por autores consagrados, sua análise através da mesma metodologia, propiciando uma comparação da evolução verificada nas definições apresentadas pelos alunos com aquelas esposadas pelos teóricos, buscando, inclusive, possíveis similaridades. Sugere-se, também, inserir, como variável de pesquisa, as diversas escolas de pensamento abordadas pela Teoria das Organizações, classificando, quanto a essas abordagens, as definições elaboradas pelos discentes, buscando, assim, a ampliação do escopo do trabalho, o que traria, adicionalmente, um maior grau de validação para os resultados ora apresentados.

6. Referências

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: Informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002.
- _____. **NBR 10520**: Informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.
- _____. **NBR 14724**: Informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2005.
- ASTLEY, W. G.; VAN DE VEN, A. H. Debates e perspectivas centrais na teoria das organizações. In: CALDAS, M. P.; BERTERO, C. O. (Coord.). **Teoria das organizações**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 80-116.
- BERTALANFFY, L. **Teoria geral dos sistemas**. Petrópolis: Vozes, 1973.
- CALDAS, M. P.; FACHIN, R. Paradigma funcionalista: desenvolvimento de teorias e institucionalismo nos anos 1980 e 1990. In: CALDAS, M. P.; BERTERO, C. O. (Coord.). **Teoria das organizações**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 69-79.
- CLEGG, S.; HARDY, C. Introdução: organização e estudos organizacionais. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Org.). **Handbook de estudos organizacionais**. Vol. 1. São Paulo: Atlas, 1998.

DAVEL, E.; ALCADIPANI, R. Estudos críticos em administração: reflexões e constatações sobre a produção brasileira. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 2., 2002, Recife. **Anais ...** PROPAD/UFPE, ANPAD, 2002.

DONALDSON, L. Teoria da contingência estrutural. In: CLEGG, S.; HARDY, C; NORD, W. (Org.). **Handbook de estudos organizacionais**. Vol. 1. São Paulo: Atlas, 1998. p. 105-133.

ETZIONI, A. **Organizações modernas**. São Paulo: Pioneira, 1972.

FARIA, J. H. **Economia política do poder**: uma crítica da teoria geral da administração. Curitiba: Juruá, 2007. Vol. 2, p. 137-144.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**. Petrópolis: Vozes, 1987.

FREITAS, H. Técnica inovadora para análise de dados qualitativos. In: SBSI-Simpósio Brasileiro de Sistemas de Informação, 1., Porto Alegre: 2004.

GARCIA, F. C. **Repensando o paradigma taylorista na ciência administrativa**: um ensaio sobre os primórdios da racionalização do trabalho. Belo Horizonte: CAD (Tese para Professor Titular da FACE-UFMG), 1981.

GONSALVES, E. P. **Conversa sobre iniciação à pesquisa científica**. Campinas: 2007.

GOULDNER, A. Conflitos na teoria de Weber. In: COELHO, E. C. (Org.). **Sociologia da burocracia**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

HUBERMAN, L. História da riqueza do homem. 21. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 1986.

KASPER, H. **O processo de pensamento sistêmico**: um estudo das principais abordagens a partir de um quadro de referência proposto. 2000. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRS.

LANDES, D. S. **Prometeu desacorrentado**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1994.

LODI, J. B. **História da administração**. 8. Ed. São Paulo: Pioneira, 1984.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. Metodologia da investigação científica para ciências sociais. São Paulo: Atlas, 2007.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. In: CALDAS, M. P.; BERTERO, C. O. (Coord.). **Teoria das organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

MOTTA, F. C. P. **Teoria das organizações**: evolução e crítica. São Paulo: Pioneira, 1986.

_____.; PEREIRA, L. C. B. **Introdução à organização burocrática**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

NASCIMENTO, P. T. S. Critérios para uma concepção crítica e objetiva de organização. In: EnANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais ...** Rio de Janeiro: 2008. CD-ROM.

PUGH, D. S.; HICKSON, D. J. **Os teóricos das organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

REED, M. Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In: CLEGG, S.; HARDY, C; NORD, W. (Org.). **Handbook de estudos organizacionais**. Vol. 1. São Paulo: Atlas, 1998.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELOS, F. C. Racionalidade, autoridade e burocracia: as bases da definição de um tipo organizacional pós-burocrático. **Revista de Administração Pública**, v. 38, n. 2, mar./abr., p. 199-220, 2004.