

Área Temática: Estratégia em Organizações

A Visão do Ambiente na Estratégia Empresarial: uma Interface entre as Teorias da Administração e a Práxis das Empresas

AUTORES

ADILSON CALDEIRA

Universidade Presbiteriana Mackenzie

adilsoncaldeira@mackenzie.br

WALTER BATAGLIA

Universidade Presbiteriana Mackenzie

batagliaw@terra.com.br

MARCOS ANTONIO FRANKLIN

Universidade Presbiteriana Mackenzie

mafranklin@gmail.com

ADILSON ADERITO SILVA

Universidade Presbiteriana Mackenzie

asilva@mackenzie.br

Resumo

As Teorias da Administração são diversificadas em termos de concepção do ambiente e sua influência sobre o comportamento das organizações. Algumas dessas teorias assumem que o ambiente é realista; outras o consideram nominativo. Por outro lado, algumas pressupõem um ambiente determinista e outras, voluntarista. Esses pressupostos levam a implicações divergentes para estratégia empresarial. Este trabalho visou ao exame exploratório da concepção do ambiente pelas empresas brasileiras. Desenvolveu-se, assim, uma revisão multiparadigmática, na busca de identificar distinções e legitimação de premissas das teorias ambientais. Realizou-se uma revisão da literatura sobre ambiente, a partir da qual se geraram indicadores para os principais pressupostos subjacentes às teorias existentes, originando um questionário estruturado fechado que foi aplicado a uma amostra de 60 empresas brasileiras. Os dados foram submetidos a análise fatorial exploratória, revelando que há dois grupos distintos segundo os quais o ambiente é concebido. O primeiro é constituído por objetos realistas, caracterizando uma relação baseada no determinismo ambiental. O segundo é composto por objetos nominativos, estabelecendo uma relação baseada no voluntarismo ambiental. Essa tensão entre modelos opostos sugere a existência de contradições na práxis organizacional sobre a estratégia e o ambiente externo das organizações e, conseqüentemente, nas teorias, que refletem a práxis organizacional.

Palavras-chave: ambiente organizacional, estratégia empresarial, teorias da administração.

Abstract

Theories of Administration are diverse in terms of environmental design and its influence on the behavior of organizations. Some of these theories assume that the environment is unrealistic, others consider it as nominative. Furthermore, some require a deterministic environment and others, a voluntary one. These assumptions lead to different implications for corporate strategy. This exploratory study aimed to examine the design of the environment by Brazilian companies. So it was made a multiparadigm review, seeking to identify distinctions and assumptions of the legitimacy of environmental theories. Starting by a review of the literature on environment, indicators were generated for the main assumptions underlying the existing theories. So, a closed structured questionnaire was developed and applied to a sample of 60 Brazilian companies. The data were subjected to exploratory factor analysis, and reveal that two distinct groups according to which the environment is designed. The first consists of realistic objects, characterizing a relationship based on environmental determinism. The second is composed of named objects, establishing a relationship based on proactive environment. This tension between opposing models suggest the existence of contradictions in practice on organizational strategy and external environment of organizations and, consequently, in the theories, which reflect the organizational praxis.

Keywords: organizational environment, business strategy, theories of administration.

1 Introdução

A importância do ambiente organizacional para a administração está vinculada ao próprio conceito de organização. Esse construto, que inicialmente se restringia a aspectos internos das organizações, ampliou-se nas décadas de 50 e 60 a partir da influência da teoria dos sistemas abertos. O conceito de organização passou, então, a incorporar a idéia de ambiente: segundo Lawrence e Lorsch (1977, p. 3), por exemplo, a organização pode ser vista como “a coordenação de diferentes atividades de contribuições individuais com a finalidade de efetuar transações planejadas com o ambiente”.

No entanto, as teorias ambientais apresentam abordagens até certo ponto concorrentes no que se refere à conceitualização e ao entendimento da relação das organizações com seus ambientes competitivos. Isto cria obstáculos na prática organizacional e no estudo e pesquisa do ambiente externo. Neste contexto, percebe-se a utilização pelas empresas de uma ampla variedade de métodos e técnicas para análise ambiental, destacando-se a falta de clareza quanto aos pressupostos subjacentes a cada um desses métodos.

Este trabalho visa à compreensão de como as firmas brasileiras concebem o ambiente organizacional em sua práxis, explicitando os pressupostos sobre sua relação com os ambientes competitivos. Espera-se, assim, colaborar com os esforços para exploração de visões teóricas divergentes e com a síntese dos debates sobre o ambiente organizacional que leva à evolução do campo (LEWIS; GRIMES, 2005; ASTLEY; VAN de VEN, 1983; REED, 1996).

O texto foi estruturado em cinco seções. Após esta introdução, apresentam-se, na segunda seção, as teorias que abordam o ambiente externo das organizações. A terceira discute os procedimentos metodológicos utilizados, a quarta apresenta e analisa os dados obtidos no campo e a quinta e última apresenta as considerações finais do trabalho.

2 Fundamentação Teórica

De forma geral, o ambiente é conceitualizado como tudo o que está fora da organização e a influencia realmente ou potencialmente (HALL, 1991; THOMPSON, 1967). Alguns pesquisadores assumem o pressuposto da existência de um ambiente realista, constituído por elementos visíveis e explícitos, de natureza concreta (DESS; BEARD, 1984; SHARFMAN; DEAN, 1991). No entanto, Weick (1979) baseado no interacionismo simbólico de Berger e Luckman (1966) e Goffman (1953), e nos trabalhos de Piaget (1962) e Garfinkel (1967), sugere que não existe tal ambiente realista. Assumindo uma visão cognitivista, este autor define o ambiente como o fluxo das informações externas para as organizações, legitimado pela crença e atenção dos gestores, ou seja, constituído por componentes de natureza nominalista. As proposições das teorias ambientais sobre a natureza do ambiente são abrangentes e não isolam os objetos realistas e nominalistas constituintes do ambiente. No entanto, priorizam focos específicos de análise. Isolá-los “é um mecanismo didático que permite compreender melhor as diversas proposições” (MOTTA; VASCONCELOS, 2002, p.5).

Por outro lado, diversas escolas teóricas assumem a existência de restrições impostas pelo ambiente às decisões da alta administração, enfatizando o determinismo ambiental sobre a organização, ou seja, a visão de que a forma organizacional é determinada pelo contexto externo. Esta seção analisa as principais teorias ambientais, destacando seus pressupostos subjacentes sobre a relação das organizações com os seus ambientes e sobre a natureza do ambiente externo.

2.1 Teoria da Contingência Estrutural

Os estudos sobre o ambiente organizacional têm sua base no movimento sistêmico, originado nas pesquisas do biólogo Bertalanffy (1968). O trabalho desse cientista influenciou

além da administração, diversas outras áreas do conhecimento, como: a psicologia, a economia, a ciência política, e a sociologia. A concepção das organizações como sistemas abertos considera que as organizações e seus ambientes externos são partes de um sistema mais amplo que interagem continuamente. A organização troca recursos com o ambiente, garantindo sua sobrevivência, e se modifica para se adaptar às contingências ambientais que lhe facultam acesso a estes recursos. Com isso, adquire novas propriedades e características.

Dill (1958) foi o primeiro autor a apontar as restrições impostas pelo ambiente à alta administração. Diversos estudos conceituais o sucederam, enfatizando o determinismo ambiental sobre a organização, ou seja, a visão de que a forma organizacional é determinada pelo contexto externo (EMERY; TRIST, 1965; THOMPSON, 1967). Seguiram-se inúmeras pesquisas empíricas que relacionaram contingências ambientais com as características organizacionais, como: estrutura organizacional ou estilo gerencial (BURNS; STALKER, 1961; CHANDLER, 1962; TRIST *et al.*, 1963; STARBUCK, 1965, 1976; LAWRENCE; LORSCH, 1967; DUNCAN, 1972 a, 1972b; KATZ; KAHN, 1967; PAYNE; PUGG, 1976). Woodward (1965), Perrow (1967) e Galbraith (1973) estudaram o determinismo tecnológico sobre a organização.

As diversas escolas ambientais que se diferenciaram do movimento contingencialista mantiveram o pressuposto de que a organização é um sistema aberto. Porém, passaram a utilizar a variável ‘adaptação da organização ao ambiente’ de maneiras diferenciadas, ou a questioná-la (MOTTA, 2001; MOTTA; VASCONCELOS 2002). A seguir são apresentadas estas escolas.

2.2 Teoria Neoclássica

A teoria neoclássica surge na década de 50. Retoma as idéias da escola clássica da administração (Taylor, Fayol, Weber) e as atualiza e redimensiona a partir dos conceitos das teorias de relações humanas, *behaviorismo* e estruturalismo, buscando um enxugamento da burocracia a partir da utilização de uma série de instrumentos de administração (MOTTA, 2001). Esta escola pode ser pensada como um conjunto de abordagens prescritivas que vêm sendo acumuladas ao longo do tempo: programas de qualidade total, flexibilização, gestão por processos, integração horizontal, eliminação de níveis hierárquicos, *dowsizing*, e reengenharia. Vários autores se alinham com a teoria neoclássica, como Koontz e O’Donnell (1976) e Newman (1972), com destaque para Drucker (1988).

Diferentemente da teoria clássica, adota a organização como um sistema aberto. Estabelece uma nova dimensão à gestão, que passa a se envolver com os ambientes interno e externo via o planejamento estratégico, ou seja, o processo de alinhamento organizacional com o ambiente externo a partir de sua análise e da definição de estratégias de ação que adaptem a organização ao meio. A visão organizacional passa a ser entendida dentro de uma abordagem integrada e participativa, na qual as estratégias direcionam as ações dos gestores, garantindo sincronicidade entre os ambientes externo e interno. O enfoque quanto à relação organização-ambiente é, portanto, determinista.

2.3 Teoria da Ecologia Organizacional

A teoria da Ecologia Organizacional fundamenta-se no questionamento teórico do pressuposto da capacidade de adaptação da organização ao seu ambiente, assumido pelas teorias da contingência estrutural e neoclássica. Sua base é constituída pela teoria econômica da firma e pela idéia da seleção natural de Darwin. As firmas são encaradas como atores racionais limitados, com alto grau de inércia organizacional (estrutural), que interagem em um ambiente competitivo. Esta interação determina variações ambientais que impõem restrições à população de firmas, selecionando aquelas que estão mais aptas a sobreviver e, eliminando naturalmente as mais fracas (HANNAN; FREEMAN, 1977, 1989; BAUM, 2001).

Nessa abordagem, a organização tem pouca influência em seu destino, possuindo o ambiente um caráter determinista. O foco das pesquisas está nas espécies organizacionais, suas características e variações, e suas capacidades de crescimento no ambiente organizacional. São exemplos de temas de pesquisa: densidade populacional (LEME, 1965), idade das organizações (CARROL, 1984; CARROL; DELACROIX, 1982), turbulência ambiental (CARROL; DELACROIX, 1982; CARROL; HUO, 1986; SINGH; HOUSE; TUCKER, 1986), e interação comunitária (INARD, 1972; TUCKER *et al.*, 1988).

2.4 Teoria da Dependência de Recursos

A teoria da Dependência de Recursos tem seu foco nas decisões e ações organizacionais sobre o ambiente. É seu pressuposto que as organizações são dependentes de recursos fornecidos por outras organizações, criando-se assim uma rede interorganizacional de dependência de recursos. (THOMPSON, 1967; PFEFFER; SALANCIK, 1978).

A visão subjacente é que os gestores buscam compreender o ambiente organizacional e tomam decisões estratégicas que visam controlar os recursos de que necessitam a partir de ações políticas sobre os demais atores ambientais. Há o pressuposto de que as organizações são ativas frente ao ambiente, delineando uma atitude não determinista, voluntarista (BOURGEOIS, 1984; CHILD, 1972; CHILD, 1997). São exemplos de escolha estratégica: as formas cooperativas, as fusões, e a movimentação de pessoal entre empresas (PFEFFER, 1972a, 1972b). Assim, o ambiente é visto como uma construção de caráter sociopolítico, de forma oposta ao pressuposto determinista das teorias da contingência estrutural, neoclássica, e da ecologia organizacional. Nessa abordagem, assume-se uma orientação voluntarista, ou seja, a organização é vista como um conjunto de seres humanos dotados de autonomia que constroem o contexto externo.

2.5 Teoria dos Custos de Transação

Esta teoria foca o custo das transações comerciais de troca realizadas entre a organização e os demais atores ambientais. Tais custos são provenientes tanto da própria realização das transações, quanto da necessidade de atividades de suporte, como: negociações, e monitoração e controle das trocas. São exemplos de custos vinculados às transações: transporte, busca e processamento de informações, registro de contratos e patentes, e custos jurídicos. Quanto mais incerto for o ambiente, maior a vulnerabilidade das organizações para a realização de trocas e, conseqüentemente, maior o esforço que despenderão para controlar a incerteza via o estabelecimento de contratos. Tais contratos podem ser explícitos e formais, como contratos de distribuição exclusiva, ou implícitos, como no caso de alianças estratégicas informais. Tal mecanismo implica na necessidade de obtenção de informações, negociação, e desenvolvimento de dispositivos de controle, aumentando o custo das transações.

Segundo essa teoria, as firmas existem quando o custo de coordenação de suas atividades econômicas é inferior ao custo das transações para realização dessas atividades no mercado, em outras firmas. Assim, um dos principais objetivos das organizações é otimizar os custos de suas transações, estabelecendo quais atividades serão desenvolvidas pela firma e quais serão realizadas por terceiros. Trata-se da integração ou coordenação vertical das organizações. (COASE, 1937, 1988; WILLIANSOON, 1975, 1991, 1996).

Dessa forma, a dinâmica industrial é estabelecida pelos custos de transações e as firmas são vistas como estruturas que reagem a essa dinâmica, buscando reduzir a incerteza e manter o menor custo possível. Ou seja, assume-se uma abordagem determinista no que se refere à influência do ambiente, “as transformações estruturais do ambiente industrial moderno são governadas por leis e imposições econômicas impessoais de eficiência administrativa, e não produzidas pela estratégia de gestão” (ASTLEY; VAN DE VEN, 1983, p. 56).

2.6 Teoria das Configurações Estruturais

A idéia central dessa teoria é que a eficácia organizacional está relacionada à composição de configurações congruentes envolvendo fatores delineadores da estrutura e fatores situacionais (vinculados à própria organização e ao seu ambiente externo). Os fatores situacionais vinculados à organização são: a idade, o tamanho, o sistema técnico e os relacionamentos de poder dentro da organização. Os fatores contingenciais vinculados ao ambiente externo da organização são: a complexidade e a instabilidade tecnológica, a instabilidade de vendas, a diversidade de mercado, o grau de hostilidade na competição e os relacionamentos de poder envolvendo os influenciadores externos. Cabe à organização otimizar a escolha dos fatores delineadores da estrutura e dos fatores situacionais, buscando configurações o mais congruentes possível. (MINTZBERG, 2003, 1983; MILLER; FRIESEN, 1984; ALLISON, 1971; MILLER, 1996, 1979, 1976; MILES; SNOW, 1978; KHANDWALLA, 1977; OSBORN; HUNT, 1974).

As organizações – pelos menos as mais eficazes – surgem alterando qualquer parâmetro que elas puderem – situacionais bem como estruturais –, a fim de manter a coerência de suas “*gestalts*” [configurações de contingências e parâmetros estruturais]. (MINTZBERG, 2003, p. 157).

“Assim, ela [a organização] delineia seu próprio sistema técnico, decide se quer ou não crescer muito, se prefere tender a um ambiente que seja estável ou dinâmico, e assim por diante” (MINTZBERG, 2003, p. 126). Dessa forma, organizações no mesmo ramo industrial podem apresentar diferentes configurações, dependendo de suas preferências e do segmento no qual escolhem atuar. Essa abordagem, derivada da teoria da contingência estrutural, ficou conhecida como a teoria das configurações estruturais, diferenciando-se da primeira a partir da ruptura com o determinismo ambiental, levando a uma concepção sociopolítica das configurações contingenciais determinantes da organização.

2.7 Teorias Institucional e Neo-Institucional

Selznick (1955) mostra que a coalizão dominante de organizações e agentes supra-organizacionais (como associações de classe, órgãos governamentais, e outras) de um ambiente, a partir da luta pelo poder e formação de alianças, determina a formação de uma matriz institucional (regras e legislação formal) que passa a vigorar no ambiente. Essa abordagem, conhecida como teoria institucional, é considerada como predominantemente voluntarista.

Meyer e Rowan (1977) retomam o trabalho institucional de Selznick (1955) na abordagem que ficou conhecida como neo-institucional. Para esses autores, o ambiente é concebido como possuindo dois tipos de recursos: econômicos ou técnicos e institucionais. Os recursos econômicos são concretos. Os recursos institucionais são nominalistas e incluem a reputação, a liderança, o prestígio e a eficiência. Cabe às organizações administrar a obtenção de recursos econômicos e institucionais, e gerar as devidas conversões de uns em outros.

A diferença central dessa abordagem com o institucionalismo de Selznick “é um foco no como os atores organizacionais estão envolvidos em processos cognitivos de construção da realidade” (CLEGG, 1990, p. 83). Assume-se aqui a “sociologia do conhecimento” de Berger e Luckmann (1966) com seu paradigma cognitivista de que o processo de interações entre os indivíduos constrói e legitima o conhecimento e as normas de conduta socialmente aceitas. Neste sentido, a institucionalização é o processo pelo qual os atores individuais disseminam o conhecimento validado (ZUCKER, 1977; 1988). Dimaggio e Powell (1991) enfatizam o isomorfismo estrutural entre as organizações de um campo organizacional, conceituando os

processos pelos quais os efeitos institucionais são difundidos: coercitivo, mimético e normativo.

No entanto, as relações cotidianas entre os atores organizacionais em processos de competição, conflito, negociação e exercício do poder interferem na definição e na redefinição das estruturas institucionais e dos isomorfismos existentes (BOURDIEU; WACQUANT, 1992; JEPPERSON, 1991). Trata-se de compreender as estruturas como mutuamente constitutivas da ação e por esta constituídas (MACHADO-DA-SILVA; COSER, 2006; GIDDENS, 1989).

Assim a abordagem neo-institucional configura-se como voluntarista no que se refere à relação da organização com seu ambiente externo.

3 Procedimentos Metodológicos

No plano conceitual, o corte epistemológico aqui utilizado focalizou uma visão transversal sobre as abordagens teóricas ambientais. No plano empírico, buscou-se levantar a conceitualização de “ambiente organizacional” que as empresas brasileiras utilizam em suas práticas, explicitando seus pressupostos sobre a suas relações com o ambiente externo. Objetivou-se levantar subsídios que permitam: entender como as empresas pensam o ambiente organizacional em suas ações estratégicas e verificar se essas ações estão mais pautadas por um ambiente realista ou por um ambiente nominativo, por uma abordagem determinista ou voluntarista. Assim, a questão diretriz desta investigação foi: Quais são os pressupostos sobre o ambiente organizacional que as empresas brasileiras usam em sua prática?

Assim o trabalho desenvolve uma revisão mutiparadigmática por agrupamento de paradigmas (LEWIS; GRIMES, 2005) na busca de identificar distinções e legitimação de premissas das teorias ambientais.

Na primeira fase do estudo, foi realizada uma ampla revisão da literatura sobre ambiente organizacional, a partir da qual foram gerados indicadores para as principais premissas das diversas teorias ambientais, individualmente, resultando num instrumento de coleta de dados estruturado na forma de questionário fechado. Numa segunda fase, foram utilizadas técnicas estatísticas univariadas para acessar o pressuposto de normalidade da distribuição, bem como, a técnica multivariada de análise fatorial para acessar os fatores implícitos nas dimensões subjacentes aos dados.

Segundo a taxonomia proposta por Vergara (1998), este estudo é classificado como quantitativo quanto aos meios de investigação e de exploratório quanto aos seus fins.

No tópico seguinte, os procedimentos utilizados no tratamento estatístico dos dados são detalhados com maior especificidade.

3.1 Procedimento de coleta e tratamento dos dados

O universo da pesquisa foi composto pelos seguintes setores de atividades empresariais brasileiros: indústria, comércio e serviço. A amostra não-probabilística de empresas foi coletada por facilidade de acesso junto a estudantes de cursos de MBA que trabalhavam na área de gestão empresarial.

A partir da análise do referencial teórico foram estabelecidos indicadores que permitissem identificar as principais premissas das teorias sobre ambiente organizacional, como as teorias Contingencial, Neoclássica, Ecologia Organizacional, Dependência de Recursos, Configurações Estruturais, Institucional, Neo-institucional e a teoria dos Custos de Transação. Dessa análise resultou um questionário com 24 assertivas, estruturado com uma escala de tipologia Likert de cinco pontos de modo que os informantes pudessem indicar, em

ordem crescente, o grau de concordância com as afirmações propostas. O objetivo foi avaliar a percepção dos gestores sobre as concepções de ambiente organizacional adotadas pelas suas empresas no processo de formulação de estratégias. O instrumento de coleta foi submetido a 92 gestores que representaram 60 diferentes empresas. Todas possuíam área formal de planejamento estratégico.

Dada à natureza exploratória da pesquisa, o tratamento dos dados foi processado com o pacote estatístico SPSS v.10 que permitiu avaliar a consistência interna dos indicadores bem como identificar as relações de interesse subjacentes aos dados. Devido à necessidade de simplificação do conjunto inicial de indicadores para uma melhor análise dessas relações, a técnica estatística multivariada de Análise Fatorial foi utilizada.

A análise fatorial permite condensar as informações contidas nas variáveis originais mediante ao agrupamento dos indicadores, reduzindo-os a um novo e menor conjunto de fatores ou conceitos com a menor perda de informação. Dado o número de respondentes, foram consideradas importantes as correlações ou cargas fatoriais acima do nível de 0,40, conforme sugerido em Hair Jr. et al.(1998).

4 Apresentação e Análise dos Dados

Coletada a amostra, se iniciou a avaliação dos dados. Dos 92 respondentes, cinco não informaram o setor de atuação e o número de funcionários que atuavam na área de planejamento estratégico. Assim, o número de respondentes considerados foi 87.

A distribuição do número de funcionários por setor é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1 – Número de funcionários de planejamento por setor da atuação.

Número Func.Planej.	Setor de atuação			Total
	Indústria	Comércio	Serviços	
0-10	2	5	29	36
11-20	3	2	4	9
21-30	2	1	8	11
31-50		1	6	7
Mais que 50	7		17	24
Total	14	9	64	87

Fonte: dados da pesquisa

Observa-se que a maioria dos respondentes atua no setor de serviços (72,4%). A segunda maior participação é na indústria (16,1%). No comércio, atuam 10,3% dos respondentes.

A consistência interna de cada grupo de indicadores das teorias ambientais foi testada pelo alfa de Cronbach. A análise indicou baixa consistência de duas assertivas relacionadas com as teorias Neoclássica e Dependência de Recursos. Essas assertivas foram suprimidas visando assegurar o valor mínimo de 0,60 sugerido por Nunnally e Bernstein (1994) para pesquisas exploratórias. O procedimento possibilitou a minimização de possíveis inconsistências ou resultados sem sentido nas análises posteriores.

A análise fatorial foi processada pelo método das Componentes Principais com rotação Varimax. O teste de Kaiser-Meyer-Olkin resultou em $KMO = 0,818$ e o teste de Bartlett resultou em 514,404, g.l.= 66 e significância 0,000. Malhotra (2001) afirma que esses resultados indicam a adequação da técnica de análise fatorial para o tratamento dos dados, atestando a existência de correlações significativas entre as variáveis.

Os resultados apresentados para as comunalidades dos indicadores se revelaram superiores ao valor mínimo de 0,50 sugerido de por Hair Jr. et al. (1998), significando que uma boa porção da variância é explicada por fatores comuns.

Como pode ser observado na Tabela 2, as assertivas carregadas no primeiro e no segundo fatores apresentaram consistências internas, respectivamente, de $\alpha_1 = 0,853$ e $\alpha_2 = 0,908$ e variâncias explicadas de 47,5% e 12,6%. Ou seja, conjuntamente esses dois fatores representam 60,1% da variância explicada. As análises das assertivas agrupadas em cada um desses fatores indicam que o primeiro revela aspectos relacionados com a teoria da Neoclássica enquanto que o segundo, os aspectos da teoria dos Custos de Transação. Essas correntes teóricas estão estreitamente ligadas a um ambiente realista e determinista. No terceiro fator ficaram agrupadas as assertivas relacionadas com a teoria Neo-institucional. Esse fator apresentou consistência interna de $\alpha_1 = 0,812$ e variância explicada de 10,7%. Os teóricos da teoria Neo-institucional assumem um ambiente nominalista e uma abordagem voluntarista para a influência do ambiente.

Os fatores obtidos e suas respectivas variâncias explicadas e consistências internas estão representadas na Tabela 2.

Tabela 2 – Matriz de componentes principais rotacionadas pelo método VARIMAX

Assertivas	Fatores		
	1	2	3
A empresa tem influencia em seu destino via o planejamento estratégico.	0,794		
A eficácia organizacional está relacionada à redução equilibrada do número de níveis hierárquicos, à implantação de um sistema de gestão da qualidade e ao uso de sistemas de informação informatizados e integrados.	0,765		
A estrutura divisional, quando adequadamente implantada, gera eficácia a partir da autonomia e da agilidade gerada nas divisões.	0,749		
A estrutura e os processos organizacionais estão alinhados à estratégia da empresa.	0,739		
A empresa mantém o comprometimento dos funcionários com a implementação da estratégia via o envolvimento gerado pela participação dos gestores no planejamento estratégico.	0,702		
O foco da empresa é colocado na gestão dos custos para monitorar as trocas vinculadas a cada contrato.		0,913	
O foco da empresa é colocado na gestão dos custos para controlar as trocas vinculadas a cada contrato		0,896	
O foco da empresa é colocado na gestão dos custos para negociar as trocas vinculadas a cada contrato		0,821	
A empresa investe no desenvolvimento e gestão de uma carteira de recursos institucionais.			0,805
A empresa é parte de uma rede interorganizacional de dependência de recursos institucionais.			0,798
A empresa influencia a construção do ambiente via participação em decisões, negociações e eventos institucionais.			0,693
A empresa atua de forma a construir as regras e normas do ambiente e do segmento em que atua.			0,614
Variância explicada	0,475	0,126	0,107
Consistência interna (alfa de Cronbach)	0,853	0,908	0,812

Fonte: Dados da pesquisa

5 Considerações Finais

O objetivo deste trabalho foi examinar, de forma exploratória, como as empresas brasileiras concebem o ambiente organizacional em sua práxis, estudando-se os pressupostos subjacentes a esse conceito na visão das empresas.

Os resultados da pesquisa revelaram que a concepção do ambiente organizacional para as empresas brasileiras é antitético. As firmas brasileiras concebem o ambiente como dois grupos de objetos distintos com os quais elas estabelecem relações próprias.

O primeiro grupo é constituído por objetos realistas, com os quais as firmas estabelecem uma relação baseada no determinismo ambiental. Cabe nesse contexto, a busca pela adaptação da firma às demandas ambientais. Parece que isto é feito a partir de um misto da lógica das teorias neoclássica e de custos de transações. Ou seja, utiliza-se o planejamento estratégico para se mediar a relação com o ambiente competitivo. Além disso, busca-se a eficácia a partir do alinhamento da estrutura com a estratégia e da racionalização de processos, via sistemas de gestão da qualidade e sistemas de informação informatizados e integrados. A própria estrutura é racionalizada. Busca-se a diminuição de níveis hierárquicos e a divisionalização, quando adequado. O comprometimento dos funcionários com a estratégia vem da mobilização e envolvimento dos gestores com o planejamento estratégico. Nesta abordagem, foca-se a gestão das relações contratuais via estruturas de governança.

O segundo grupo é composto por objetos nominativos, com os quais se estabelece uma relação baseada no voluntarismo. Nesse contexto, em contraposição ao primeiro grupo, cabe a construção do ambiente. Parece que isto é feito via a lógica da teoria neoclássica. A empresa é vista como parte de uma rede interorganizacional de dependência de recursos institucionais. Assim, investe no desenvolvimento e gestão de uma carteira de recursos nominativos e na construção de regras e normas no segmento em que atua. Isto é feito via participação em decisões, negociações e eventos institucionais.

As firmas parecem focar duas fontes de antíteses genéricas, representadas na dialética entre ambiente realista e nominalista e determinismo e voluntarismo ambiental. A tensão entre esses modelos opostos esclarece, embora parcialmente, as contradições da práxis organizacional sobre a estratégia e o ambiente externo das organizações. E, conseqüentemente, as contradições existentes nas teorias já que essas refletem a práxis organizacional, sendo sua conciliação necessariamente dialética (BENSON, 1977). Assim, conclui-se neste trabalho, que a compreensão adequada da estratégia baseia-se na consideração da natureza antitética do campo.

É interessante observar que as teorias ambientais não isolam os objetos realistas e nominalistas constituintes do ambiente. No entanto, priorizam focos específicos de análise. Assim, as pesquisas na área da teoria neo-institucional focam a análise dos objetos ambientais nominativos, embora reconheçam a existência e a importância dos objetos ambientais vinculados ao realismo. Da mesma forma, pesquisas na área da ecologia organizacional reconhecem a importância dos processos institucionais no crescimento das populações organizacionais. Porém, elas privilegiam o foco de análise nos objetos ambientais realistas, como as taxas de mortalidade e natalidade de empresas em processos demográficos populacionais.

Os resultados desse trabalho apontam para a possibilidade de síntese teórica a partir da ampliação das teorias ambientais atuais, incentivando, por exemplo, a realização de outros estudos dedicados a explorar a complementaridade entre as teorias que se diferenciam a partir do foco de análise em diferentes posições da dimensão ontológica. Ou seja, a partir do foco no ambiente realista ou nominalista.

Aparentemente, diversos trabalhos já vislumbram tal possibilidade. Como exemplo, na teoria da ecologia organizacional observa-se a tendência de busca de integração teórica para análise de fenômenos mais complexos que envolvam relações entre aspectos realistas do ambiente, como as taxas de crescimento populacionais, e aspectos institucionais, como a influência da reputação (BAUM; POWELL, 1995).

Outra colaboração desse trabalho é a metodologia utilizada, possibilitando a análise multiparadigmática a partir da aplicação da técnica de análise fatorial exploratória.

Importante destacar as limitações desse estudo. Uma delas se prende ao questionamento de Weick (1989) quanto à possibilidade de se escapar, de alguma forma, do paradigma de origem. A análise multiparadigmática envolve a construção do sentido e, portanto, é

influenciada pelos pressupostos subjacentes aos pesquisadores. No entanto, acredita-se que “se tentarmos, podemos escapar de nossos modelos a qualquer momento. Admitidamente nos encontraremos em um modelo novo, porém melhor e mais espaçoso; e poderemos escapar dele novamente a qualquer momento” (POPPER, 1970, p.86).

Outra limitação do trabalho vincula-se à concentração do estudo em empresas de serviços (72,4% dos respondentes). Cabe ressaltar, que esse setor de atividade empresarial apresenta em geral ambigüidades por parte das empresas uma vez que a volatilidade e a alta concorrência é um fator marcante em sua constituição. Assim, trabalhos futuros podem explorar eventuais diferenças entre indústrias, setores da economia brasileira e classes de características ambientais, como dinamismo, munificência e complexidade do ambiente competitivo (DESS; BEARD, 1984).

Ainda o tipo de amostragem utilizada neste estudo limita a generalização dos resultados para a população amostrada. Outro fator que também limitou o estudo foi o tamanho da amostra considerando-se a quantidade de empresas nos setores amostrados. Assim, como sugestão para próximos estudos se recomenda que as empresas sejam selecionadas aleatoriamente.

Para um estudo inicial os resultados encontrados se mostraram interessantes. No entanto, se torna necessário verificar a validade de construto a partir da ampliação desse estudo exploratório para um estudo confirmatório. Dessa forma, será possível o exame além das validades de conteúdo e convergente, também, das validades externa e discriminante.

Referências

- ALLISON, G. T. **Essence of decision**: Explaining the Cuban missile crisis. Boston: Little Brown, 1971.
- ASTLEY, W. G.; VAN DE VEN, A. H. Central perspectives and debates in organization theory. **ASQ**, v. 28 n. 2, p. 245, 1983.
- BAUM, J. A . C. Ecologia organizacional. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (orgs). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- BAUM, J. A . C.; POWELL; W. W. Cultivating an institutional ecology of Organizations: Comment on Hannan, Carrol, Dundon and Torres. **American Sociological Review**, 60, 4, Aug 1995.
- BENSON, J. K. Organizations: a dialectical view. **ASQ**, v.22, n.1, p.1-21. 1977.
- BERGER, P. L.; LUCKMAN, T. **The social construction of reality**. New York: Doubleday & Company, 1966.
- BERTALANFFY, L. von. **General systems theory**. New York: George Braziller. 1968.
- BOURDIEU, P.; WACQUANT, L. J. D. **An invitation to reflexive sociology**. Chicago: University of Chicago Press. 1992.
- BOURGEOIS, L. J. III. Strategic Management and Determinism. **AMR**,v.9, n.1, p.586-596, 1984.
- BURNS, T.; STALKER, G. M. **The management of innovation**. London: Tavistock, 1961.
- CARROL, G. R. Organizational ecology. In: TUMER, R H.; SHORT, I. R.. (Eds). **Annual Review of Sociology**, Palo Alto, v.10, 1984.
- CARROL, G. R.; DELACROIX, I. Organizational mortality in newspaper industry of Argentina and Ireland: An ecological approach. **ASQ**, v. 27, n.1, p.169-198, 1982.

- CARROL, G. R.; HUO, Y. P. Organizational task and institutional environments in ecological perspective: Findings from the local newspaper industry. **American Journal of Sociology**, n. 91, p. 838-873, 1986.
- CHANDLER JR., A. D. **Strategy and Structure**: chapters in the history of the American industrial enterprise. Cambridge, MA: MIT Press, 1962.
- CHILD, J. Organizational structure, environment and performance: The role of strategic choice. **Sociology**, n. 6, p.1-22, 1972.
- CHILD, J. Strategic choice in the analysis of action, structure, organizations and environment: Retrospect and prospect. **Organization Studies**, 18/1, p. 43-76. 1997.
- CLEGG, S. R. **Modern organizations**: Organization studies in the postmodern world. London: SAGE Publications Ltd. 1990.
- COASE, R. The nature of the firm. **Economica**, n. 4, 1937.
- COASE, R. The nature of the firm: Origin. **Journal of Law, Economics and Organizations**, v. 4, n.1, p.3-47,1988.
- DESS, G.; BEARD, D. Dimensions of organizational task environment. **ASQ**, v. 29, n. 1, p.52-73, 1984.
- DILL, W. R. Environment as an influence on managerial autonomy. **ASQ**, n. 2, p.409-443, 1958.
- DiMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The iron cage revisited institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In: POWELL, W. W.; DiMAGGIO, P. J. (Eds). **The new institutionalism in organization analysis**. Chicago: University of Chicago Press, 1991.
- DRUCKER, P. F. The coming of new organization. **HBR**, v.1, p. 45-53, jan/ feb 1988.
- DUNCAN, R. G. Characteristics of organizational environment and perceived environmental uncertainty. **ASQ**, v. 17, n. 2, p. 313-327. 1972a.
- DUNCAN, R.G. Multiple decision-making structures in adapting to environmental uncertainty: The impact of the organization effectiveness. **Human Relations**, n. 20, p. 273-291, 1972b.
- EMERY, F.; TRIST, E. The casual texture of organizational environments. **Human Relations**, XVIII, p. 21-33, 1965.
- GALBRAITH, J. **Designing complex organizations**. Mass.: Addison-Wesley, 1973.
- GARFINKEL, H.. **Studies in ethno methodology**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1967.
- GIDDENS, A. **A constituição da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes. 1989.
- GOFFMAN, E. **The presentation of self in everyday life**. Nova York: Doubleday, 1953.
- HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Multivariate Data Analysis**, 5th ed., Upper Sadle River, NJ: Prentice Hall, 1998.
- HALL, R. H.. **Organizations; structures, processes and outcomes**. Englewood Cliffs; Prentice Hall, 4th ed., 1991
- HANNAN, M.T.; FREEMAN, J. **Organizational ecology**. Cambridge, MA: Harvard Business Press, 1989.

- HANNAN, M.T.; FREEMAN, J. The population ecology of organizations. **American Journal of Sociology**, n. 82, p.929-964, 1977.
- INARD, W. **Ecologic-economic analysis for regional development**. NY: MacMillan, 1972.
- JEPPERSON, R. L. Institutions, institutional effects and institutionalism. In: POWELL, W. W.; DiMAGGIO, P. J. (Eds). **The new institutionalism in organization analysis**. Chicago: University of Chicago Press, 1991.
- KATZ, D.; KAHN, R. L. **The social psychology of organizations**. NY: John Wiley, 1967.
- KHANDWALLA, P. N. **The design of organizations**. NY: Hartcourt Brace Jovanovich, 1977.
- KOONTZ, H; O'DONELL, C. **Princípios de Administração: uma análise das funções administrativas**. São Paulo: Pioneira, 1976.
- LAWRENCE, P.R.; LORSCH, J.W. **Organization and environment**. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1967.
- LEME, R. A. S. **Contribuições à teoria da localização**. São Paulo: FEA USP, 1965.
- LEWIS, M. W.; GRIMES, A.J. Metatriangulação: a construção de teorias a partir de múltiplos paradigmas. **RAE**, v. 45, n. 1, 2005.
- MACHADO-DA-SILVA, C. L.; COSER, C. Rede de relações interorganizacionais no campo organizacional de Videira-SC. **RAC**, v.10, n.4, outubro/dezembro, 2006.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: Uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001
- MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutional organizations: formal structure as myth and ceremony. **American Journal of Sociology**, n. 83, p.340-363, 1977.
- MILES, R. E.; SNOW, C. C. **Organizational strategy, structure and process**. New York: McGraw-Hill, 1978.
- MILLER, D. Strategy making in context: Ten empirical archetypes. **Ph. D. thesis**, Faculty of Management, McGill University, Montreal, 1976.
- MILLER, D. Strategy, structure and environment: Context influences upon some bivariate associations. **Journal of Management Studies**, n. 16, p. 294-316, 1979.
- MILLER, D.. A preliminary typology of organizational learning: Synthesizing the literature. **Journal of Management**, v.22, n. 3, 485-505, 1996.
- MILLER, D.; FRIESEN, P.. A longitudinal study of the corporate life cycle. **Management Science**, v. 30, n. 10, 1161-1183, 1984.
- MINTZBERG, H. **Power in and around organizations**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1983.
- MINTZBERG, H.. **Criando organizações eficazes**. São Paulo: Atlas, 2003.
- MOTTA, F. C. P. **Teoria das Organizações: evolução e crítica**. 2a. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.
- MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- NEWMAN, W. H. **Ação administrativa: as técnicas de organização e gerência**. São Paulo: Atlas, 1972.

- NUNNALLY, J. C.; BERNSTEIN, I. H. **Psychometric Theory**. 3rd ed., McGraw-Hill Inc., 1994.
- OSBORN, R. N.; HUNT, J. G.. Environment and Organizational Effectiveness. **ASQ**, v. 19, n. 2. p. 231-246, jun., 1974.
- PAYNE, R.; PUGH, D. Organization structure and climate. In: DUNNETTE, M. D.. **Handbook of industrial and organization psychology**. Chicago: Rand McNally, 1976.
- PERROW, C.. A framework for the comparative analysis of organizations. In: **American Sociological Review**, n. 32, p. 194-208, 1967.
- PFEFFER, J. Size and composition of corporate boards of directors: The organization and its environment. **Administrative Science Quarterly**, v.17, p.218-228, 1972a.
- PFEFFER, J. Merger as a response to organizational interdependence. **ASQ**, v.17, p.382-394, 1972b.
- PFEFFER, J.; SALANCIK, G. R. **The external control of organizations: a resource dependence perspective**. New York: Harper & Roll, 1978.
- PIAGET, J.. **La construction du réel chez l'enfant**. Neuchâtel: Delachaux et Niestlé, 1962.
- POPPER, K. Normal science and its dangers. In: LAKATOS, I.; MUSGRAVE, A. (Eds.). **Criticism and the growth of knowledge**. Cambridge, UK: Cambridge University Press. 1970.
- REED, M. Teorização organizacional: Um campo historicamente contestado. IN: CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W.R. **Handbook de estudos organizacionais**. V. 1. São Paulo: Atlas, 1996.
- SELZNICK, P. **TVA and the grass roots**. Berkeley: University of California Press, 1955.
- SHARFMAN, M.P.; DEAN JR, J. W. Conceptualizing and measuring the organizational environment: A multidimensional approach. In: **Journal of Management**, n. 17, p.682, 1991.
- SINGH, J. V., HOUSE, R. J.; TUCKER, D. J.. Organizational legitimacy and the liability of newness. **ASQ**, n. 31, 171-193, 1986.
- STARBUCK, W. H. Organization growth and development. In: MARCH, J. G. **Handbook of organizations**. Chicago: Rand McNally Co., 1965.
- STARBUCK, W. H. Organizations and their environments. In DUNNETTE (Ed.). **Handbook of Organizational and Industrial Psychology**. Chicago: Rand McNally, 1976.
- THOMPSON, J. D. **Organizations in action**. New York, McGraw Hill, 1967.
- TRIST, E. L., HIGGIN, G. W.; MURRAY, H.; POLLOCK, A. B. **Organizational choice**. London, UK: Tavistock, 1963.
- TUCKER, D.J.; SINGH, J. V.; MEINHARD, A.G.; HOUSE, R. J. Ecological and institutional sources of change in the organizational populations. In: CARROL, G. R. (Ed.), **Ecological models of organization: 127-151**. Cambridge, Mass.: Ballinger, 1988.
- VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2a. ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- WEICK, K. E. Theory construction as disciplined imagination. **Academy of Management Review**, v.14, n.4, 1989.
- WEICK, K. E. **The social psychology of organizing**. 2th. ed.. Boston: Addison-Wesley, 1979.

WILLIANSO, O. Comparative Economic Organization: The analysis of discrete structural alternatives. **ASQ**, v. 36, 1991.

WILLIANSO, O. **The mechanisms of governance**. Berkeley: OUP, 1996.

WILLIANSO, O.. **Markets and hierarchies**. Nova York: The Free Press, 1975.

WOODWARD, J. **Industrial organization**: Theory and practice. London: OUP, 1965.

ZUCKER, L. G.. **Institutional patterns and organizations**: Culture and environment. Cambridge, Mass.: Ballinger. 1988.

ZUCKER, L. G.. The role of institutionalization in cultural persistence. **America Sociological Review**, n. 42, p. 726-743, 1977.