



Congresso Internacional
de Administração
ADM 2021

24 a 28
de outubro
Ponta Grossa - Paraná - Brasil

**SOBREVIVÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES
EM TEMPOS INCERTOS:**

O papel dos gestores e do ambiente externo
no sucesso e no fracasso organizacional.

Simbolismos, culturas e identidades organizacionais sob a ótica da teoria institucional- Uma análise bibliométrica do Semead (2015 – 2020)

Symbolisms, cultures and organizational identities from the perspective of institutional theory- A bibliometric analysis of Semead (2015 – 2020)

ÁREA TEMÁTICA: Estudos Organizacionais

Leandro Divino Miranda de Oliveira, UFG, Brasil, leandro-miranda92@hotmail.com

Marcos Inácio Severo de Almeida, UFG, Brasil, misevero@yahoo.com.br

Danilo Eustáquio Luiz de Araújo, UFG, Brasil, daniloeustaquioaraujo@gmail.com

Jéssica Tragueto, UFG, Brasil, jessicatragueto@ufg.br

Resumo

A teoria institucional busca ter uma atenção em relação a análise de redes relacionais e elementos simbólicos e culturais, que formam e sustentam a estrutura das ações organizacionais, possibilitando uma reconceitualização do ambiente organizacional, aceitando novas discussões e preocupações com o estudo organizacional. Desse modo, este artigo teve como objetivo descrever e analisar a produção científica da área de teorias organizacionais, mais precisamente a subárea de simbolismos, culturas e identidades no período de 2015 a 2020, representada pelos anais do Semead, através de um estudo bibliométrico. Como resultados foi possível observar um número inferior de publicações na subárea de simbolismo, cultura e identidade, se comparada a outras áreas dos estudos organizacionais, como por exemplo comportamento organizacional, diversidade, diferença e inclusão nas organizações e epistemologias e ontologias em estudos organizacionais. E também pôde-se observar ausência de estudos sobre simbolismo na produção acadêmica do período estudado, sendo a cultura e identidade organizacional as que mais se destacam. Apesar do simbolismo estar presente na cultura organizacional, ele é pouco explorado nos artigos científicos.

Palavras-chaves: Teoria institucional; Simbologia; Cultura; Identidade; Organização

Abstract

Institutional theory seeks to pay attention to the analysis of relational networks and symbolic and cultural elements that form and sustain the structure of organizational actions, enabling a reconceptualization of the organizational environment, accepting new discussions and concerns with organizational study. Thus, this article aimed to describe and analyze the scientific production in the area of organizational theories, more precisely the subarea of symbolisms, cultures and identities in the period from 2015 to 2020, represented by the annals of Semead, through a bibliometric study. As a result, it was possible to observe a lower number of publications in the subarea of symbolism, culture and identity, when compared to other areas of organizational studies, such as organizational behavior, diversity, difference and inclusion in organizations and epistemologies and ontologies in organizational studies. It was also possible to observe the absence of studies on symbolism in the academic production of the period studied, with organizational culture and identity being the ones that stand out the most. Although symbolism is present in organizational culture, it is little explored in scientific articles.

Keywords: Institutional theory; Symbolology; Culture; Identity; Organization

1. INTRODUÇÃO

É nítido o efeito que as organizações trazem para a sociedade e para o comportamento das pessoas. Como já dizia Morgan (1996), o homem moderno vive em uma “sociedade organizacional”, onde as pessoas são influenciadas em seu dia a dia pelas organizações empresariais, diferentemente das tribos indígenas afastadas pelo mundo, onde ocorre o oposto. As ações organizacionais estão diretamente ligadas a vida das pessoas, sendo de muita importância as organizações terem seus próprios códigos de conduta, identidade, legitimidade, cultura, simbolismo, entre outros.

Sob esta ótica, têm-se a teoria institucional que busca ter uma atenção em relação a análise de redes relacionais e elementos simbólicos e culturais, que formam e sustentam a estrutura das ações organizacionais, possibilitando uma reconceituação do ambiente organizacional, aceitando novas discussões e preocupações com o estudo organizacional. A abordagem institucional deixa de lado a ideia de um ambiente formado somente por recursos humanos, materiais e econômicos para enfatizar a presença de simbolismo, valores, mitos, programas profissionais e sistemas de crenças (Carvalho; Vieira & Lopes, 1999).

A abordagem institucional é vista como uma teoria para conhecer as organizações (Greenwood et al., 2008) e suas relações de interdependência com o ambiente (Dimaggio & Powell, 1991). Consequentemente essa relação entre a organização e o ambiente faz com que questões culturais afluam, podendo ser exteriorizadas em formato de instituições (Guarido Filho, 2008; Machado-da-Silva; Guarido Filho & Nascimento; Oliveira, 2003).

As instituições são constituídas por componentes regulativos, normativos e cultural-cognitivos que em conjunto com atividades e recursos relacionados, permitem estabilidade e sentido para a vida social (Scott, 2008). Desse modo, as instituições norteiam a atividade dos indivíduos e organizações, mostrando normas e padrões de comportamentos a se seguir. (North, 1990).

Dadas a importância de estudos sobre teoria institucional, o trabalho tem como objetivo descrever e analisar a produção científica da área de teorias organizacionais, mais precisamente a subárea de simbolismos, culturas e identidades no período de 2015 a 2020, representada pelos anais do Semead, através de um estudo bibliométrico.

Como objetivos específicos têm-se: delinear os aspectos gerais da produção acadêmica nos anais do Semead na subárea simbolismos, culturas e identidades, identificando os principais autores, instituição de origem, métodos de pesquisa utilizados, procedimentos técnicos, instrumentos de coleta de pesquisa, tipo de abordagem, perfil da amostra e a técnica de análise dos dados.

A justificativa deste estudo está na importância da teoria institucional nas organizações, onde ela vem sendo utilizada como pano de fundo em diversas áreas como administração, economia, sociologia, ciência política e contabilidade, sendo uma busca constante pela realidade social dentro dessas organizações. Cultura, identidade e simbolismo organizacional são elementos fortes dentro de uma empresa, e muitas vezes são considerados como barreira de processos de implementação e mudanças, devido à resistência dos próprios gestores e colaboradores nessa quebra de paradigma. Ainda existem poucos estudos referentes a essa temática de simbolismo, cultura e identidade, se comparados a outras subáreas. Este estudo busca nortear pesquisas futuras nessa linha da teoria organizacional, destacando os pontos de pesquisa mais explorados nessa temática.

O presente estudo está dividido em cinco seções, sendo esta a parte introdutória, a segunda a fundamentação teórica, a terceira os métodos de pesquisa, seguida da análise dos dados e considerações finais.

2 Referencial Teórico

2.1 Teoria Institucional

Com a expansão e o aumento da complexidade formal das estruturas das organizações, as regras institucionais atuam como mitos que as organizações integram ganhando legitimidade, recursos, estabilidade e expectativas de sobrevivência. As organizações onde as estruturas se tornam isomórficas com os mitos desse ambiente, em embate com outras preliminarmente estruturadas pelas demandas da produção técnica e troca, afeta a coordenação e o controle interno, diminuindo os mesmos, a fim de manter legitimidade. Essa divisão entre a eficiência técnica e legitimidade causa conflitos de prioridade nas estratégias organizacionais (Meyer & Rowan, 1977).

Anteriormente a perspectiva institucional se resumia basicamente em elementos objetivos como recursos humanos, materiais e econômicos. Com o passar dos anos observou uma mudança em relação a isso, e as organizações passaram a incorporar elementos com âmbitos culturais, contendo valores, símbolos, mitos e crenças, sendo os mesmos poderosos fatores econômicos, sociais e culturais dos ambientes. Desse modo, é possível destacar que existe uma mudança nos objetivos da análise organizacional no tocante as teorias anteriores, em relação as estruturas e normas para o comportamentos dos indivíduos (Scott apud Carvalho; Vieira & Lopes, 1999).

A proposta da teoria institucional é considerar o ambiente organizacional não somente formado por fatores técnicos, mas sim por questões intangíveis, como culturas e crenças (Duarte & Tavares, 2012). A organização não deve ser vista somente como um sistema de produção, mas também como uma sistema cultural e social (Scott, 2004).

Desse modo, a teoria institucional diz que o ambiente organizacional é constituído por elementos técnicos e simbólicos, exigindo que as organizações considerem, além dos fatores técnicos, como materiais tecnológicos e capitais, que são essenciais no seu processo de produção, também valores gerados através de elementos culturais, como marcas, valores, símbolos, mitos, crenças e adaptação e aceitação das normas e exigências sociais (Assis et al., 2010).

A teoria institucional possui como centro de interpretação sobre a realidade organizacional a legitimidade e o isomorfismo como elementos fundamentais para a sobrevivência das organizações. O isomorfismo provocado pelas pressões ambientais no que diz respeito aos discursos, mitos e cerimônias não seria definido pelas necessidades do ambiente em suas referentes esferas de exigência técnicas, e sim pela legitimidade que lhe transferem a aceitação coletiva das normas e costumes (Carvalho; Vieira & Lopes, 1999).

Ao longo prazo, a tendência é que as empresas assumam algumas estruturas e processos como regras, e construam ao seu redor, ambientes que descuidem da necessidade de mudança, e até mesmo da possibilidade de mudanças. Desse modo, o mecanismo de diversificação é diminuído, originando um fenômeno conhecido como isomorfismo institucional, através de mecanismos coercitivos, miméticos e normativos (Dimaggio & Powell, 2005; Greenwood et al., 2011).

O isomorfismo coercitivo decorre de pressões formais e informais praticadas sobre as organizações por outras organizações dos quais elas dependem, e por expectativas culturais criadas pela sociedade em que essas organizações estão inseridas. Resumidamente essas pressões são sentidas como persuasão, coerção, ou como convite para se unirem de forma maliciosa (Meyer, et al., 1981).

O isomorfismo mimético está relacionado à reprodução de práticas já firmadas em outras organizações que são modelos de referência em sua área, incorporando os melhores desempenhos e aperfeiçoando os próprios métodos. Atualmente essa prática é conhecida como Benchmarking (Junior, 2011). Já o isomorfismo normativo está associado às práticas modernas e eficazes implementadas pelas organizações com o intuito de atender os padrões tidos pelos parceiros e clientes como uma prova de qualidade (Dimaggio & Powell, 2005).

2.2 Simbolismo e Cultura Organizacional

Os estudos organizacionais, sob a ótica da perspectiva cultural, possuem suas origens fundamentadas em conceitos antropológicos e sociológicos, por meio dos quais se busca reconhecer e entender elementos da realidade organizacional, por meio da dimensão simbólica (Feuerschütter, 1997).

O simbolismo organizacional busca investigar o modelo do discurso simbólico, onde é necessário ler, interpretar ou decifrar as organizações. O principal foco do simbolismo está em entender de que forma a experiência se torna significativa (Souza, et al., 2015).

De acordo com Wood Jr. (2000, p. 27), “a simbolização constitui um processo Irreversível”, em que caminham, com maior ou menor velocidade, basicamente todas as organizações. De forma geral, observa-se que a cultura, vista como uma dimensão simbólica da vida humana, consiste na condição social de perspectiva, tanto da experiência “material” dos indivíduos, quanto de suas concepções “ideais” (Sahlins, 2003, p. 13).

Desse modo, Lourenço e Ferreira (2008), afirmam que é necessário entender a essência simbólica que as organizações trazem em si, se tornando dessa forma um objetivo necessário devido a importância de compreender a natureza que as organizações parecem gradualmente assumir.

É visível a relação que o simbolismo tem com a cultura organizacional. A partir de quando o Japão começou a ser destaque no mundo como potência industrial, as atenções se voltaram para relação que existe entre cultura e gestão (Morgan, 1996). A origem dos estudos acerca da cultura organizacional surgiu com comparações da indústria americana com a indústria japonesa.

Fatores vistos na cultura ocidental começaram a ser observados e colocados em prática na realidade organizacional das empresas, não só americanas, mais em todo o mundo. A partir disso, surgiu o discurso de eficiência, tornando atualmente em um paradigma que estimula organizações, a academia e até mesmo a sociedade. Com base nesse paradigma, trabalhos, pesquisas e publicações acadêmicos começaram a surgir discutindo o que se chama de cultura organizacional. Diante a essa corrente de estudos, a cultura organizacional se tornou um disciplina com escolas de pensamentos, teorias e especialistas (Junior, 2011).

Segundo Pettigrew (1979), “A cultura é o sistema de significados publicamente e coletivamente aceitos atuando em um determinado grupo em um determinado momento”. Pode-se dizer que os símbolos, as linguagens, as crenças, os rituais, as ideologias e os mitos são originários da concepção de cultura. O mais importantes dos seis, são os símbolos, que além de serem constituídos por linguagens, rituais e mitos, podem também ser atos, objetos, vínculos ou formações linguísticas que invocam emoções levando os indivíduos à ação (Pettigrew, 1979).

Smircich (1983) afirma que pelo fato do conceito de cultura organizacional ser concedido da antropologia, existe uma falta de consenso em relação ao termo, em razão da ampla aplicação do mesmo nos estudos organizacionais. Desse modo, a cultura organizacional é definida em dois níveis: como metáfora e como variável, conforme observado no Quadro 1.

CULTURA ORGANIZACIONAL	
Variável	Metáfora
“Algo que a organização tem”	“Algo que a organização é”
Gerenciada pela direção	O indivíduo é reconhecido e atuante no ambiente da organização compartilhando experiências.
Pode ser modificada e é mais propagada, uma vez que procura soluções para dificuldades gerenciais	Poder, controle social e ideológico, construção de vínculo e imagem são as questões de investigação como questões de investigação.

Quadro 1 – Cultura Organizacional em dois níveis (Smircich, 1983)

Em contraponto, Carrieri (2008), ressalta que quando a cultura é tida como variável, presume-se que ela pode afetar o desempenho organizacional. Desse modo, o autor nomeia essa abordagem como cultura organizacional. No entanto, quando ela é vista como metáfora, entende-se que existe um amplo e complexo entendimento sobre as organizações, como valores, crenças, normas, entre outros. Nessa segunda abordagem o autor nomeia como Cultura nas organizações. Contudo, estes pensamentos não são partilhados por outros autores, sendo dessa forma o termo Cultura organizacional o mais usual para aspectos que presumem a cultura como construção social.

2.3 Identidade Organizacional

Caldas e Wood Jr. (1997) afirmam que a ideia de identidade organizacional aparece em diferentes dimensões, sendo pela forma na qual a organização é percebida e a sua imagem externa de acordo com aqueles com quem ela tem interação, isto é, seus clientes e fornecedores (Engels, Blackwell & Miniard, 1995). Podem aparecer também, na maneira como os membros internos, principalmente seus dirigentes, a percebem de forma compartilhada, correspondendo a uma intuição de si mesma ou autoimagem ou auto percepção. Além disso, podem aparecer ainda na definição da razão de ser, finalidade ou propósito da entidade ou do grupo de indivíduos, de forma que a identidade representaria esse escopo existencial.

Para Asforth e Mael (1996), a identidade organizacional é o julgamento dos indivíduos em relação aos aspectos distintos, centrais e duradouros da empresa. Conforme os autores os aspectos centrais, estão relacionados ao sistema de crenças, valores e normas; os aspectos distintos estão ligados à especificidade da empresa, referência para assegurar a identificação organizacional e determinar as fronteiras da organização. Por último, o aspecto duradouro, é o que garante o seguimento da empresa e suas constantes transformações. De acordo com os autores, a identidade é socialmente estabelecida no âmbito organizacional, em volta das percepções que os indivíduos possuem acerca da essência ou a “alma” da empresa.

Esses elementos encaminham para a essência da organização, o seu diferencial das outras organizações isto é, o que a torna única, e sua estabilidade no decorrer do tempo. A função da identidade organizacional consiste em “orientar as realizações simbólicas das empresas, promovendo a harmonização de princípios e intenções” junto a seus públicos (Ruão, 2001). Ao mesmo tempo “a identidade organizacional pode ser apontada como resultado de uma representação compartilhada pelos integrantes de uma organização, perante aqueles com quem ela interage” (Silva & Nogueira, 2001, p. 37). Os níveis individual, interpessoal e organizacional estão em interação constante.

Os estudos científicos acerca da identidade organizacional expõe campos de pensamentos diversos, originários da antropologia, sociologia e psicologia, tratando vários níveis de análise do individual ao coletivo, tendo foco no individual em como ele se relaciona com o geral (Carrieri, 2008).

Conforme Dutton et al. (apud Scott e Lane, 2000), a identidade de uma organização consiste na imagem cognitiva entendida pelos seus integrantes, predominando uma concordância coletiva em torno dessa imagem. Ela provém da resposta que os integrantes dão à pergunta: "quem somos nós como organização?" (Whetten & Godfrey, 1998, p. 34), intercalando-se muitas vezes as abordagens da identidade e da identificação organizacional (Albert et al., 2000). Deste modo, a resposta à pergunta citada é em decorrência das identificações dos indivíduos com a organização, pois não existe identidade sem identificação, porque a identidade é relacional, isto é, ela se cria em relação ao outro, com o qual o sujeito se identifica ou se desidentifica (Ruano-Borbalan, 1998).

3 Procedimentos Metodológicos

3.1 Caracterização da pesquisa

Esse estudo é caracterizado como um estudo bibliométrico, e consiste em descrever e analisar a produção científica da área de teorias organizacionais, mais precisamente a subárea de simbolismos, culturas e identidades no período de 2015 a 2020, representada pelos anais do Semead. O estudo bibliométrico é considerado um instrumento estatístico, que contribui no mapeamento e na geração de critérios para avaliação de informações de uma determinada área (Guedes & Borschiver, 2005; Guerrazzi et al., 2015).

É um estudo exploratório, com o intuito de delinear como a subárea "simbolismos, culturas e identidades" vem sendo abordados nas publicações realizadas entre os anos de 2015 a 2020. Santos (1991) ressalta que a pesquisa exploratória refere-se ao contato inicial com o tema a ser estudado, com os sujeitos a serem pesquisados e com as fontes secundárias acessíveis. Diante disto, o pesquisador precisa ter uma atitude de receptividade às informações e dados da realidade social, além de uma postura não formalizada e flexível.

Em relação aos meios de investigação, esse estudo caracteriza-se como quantitativo. Conforme Malhotra (2011), a pesquisa quantitativa, busca quantificar dados pesquisando-os estatisticamente, analisando evidências indiscutíveis com base em amostras significativas que representam a população. Observações, levantamentos e experimentos são os principais procedimentos técnicos de coleta de dados desse meio de investigação.

3.2 Coleta de dados

A primeira fase consistiu em selecionar todos os artigos da área de teorias organizacionais, mais precisamente a subárea de simbolismos, culturas e identidades aprovados no Semead nos anos de 2015 a 2020. Após isso, utilizando-se planilhas do Excel, foram feitas as análises individuais dos artigos, iniciando pelos artigos aprovados no ano de 2015, e assim consecutivamente até o ano de 2020, totalizando 67 artigos científicos. Em cada artigo foram observadas as seguintes variáveis: ano de submissão, autor principal, instituição do autor principal, quantidade de autores, métodos de pesquisa, procedimentos técnicos, instrumento de coleta de dados, tipos de abordagem, perfil da amostra e técnica de análise de dados.

Em seguida as planilhas do Excel com os dados dos artigos, foram lançados no Software Gretl, extraindo os resultados da distribuição de frequência. Logo após foram feitas as análises dos resultados.

4 Análise dos resultados

Na tabela 1, na abordagem por anos dos artigos científicos analisados do período de 2015 a 2020, foram 67 artigos. Observa-se que nas abordagens qualitativas comparando com as publicações de 2015 que foram 5, em relação às publicações da mesma abordagem em 2020 que foram 11, houve um crescimento de 120%. No mesmo período, as abordagens quantitativas analisadas em 2015 em relação a 2020 não houve aumento. Já em relação ao uso de ambas abordagens, não foi observado. Dessa forma, na análise total do período, as análises qualitativas equivalem a 88,06% das publicações, e as quantitativas representam 11,94%. Percebe-se que as pesquisas qualitativas são as predominantes em estudos do simbolismo, cultura e identidade organizacional no Semead nos anos selecionados.

Abordagem	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total	Percentual
Qualitativa	5	8	14	10	11	11	59	88,06%
Quantitativa	2	3	3	0	0	0	8	11,94%
Ambas	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7	11	17	10	11	11	67	100%

Tabela 1. Abordagem por ano

Na tabela 2 observa-se que dos 67 artigos científicos aprovados na subárea de simbolismos, culturas e identidades do Semead entre os anos 2015 e 2020, 13,43% são de autores pertencentes a Universidade Federal de Minas Gerais. Em seguida, a segunda com mais artigos é a Universidade Presbiteriana Mackenzie, com 7,46%. Posteriormente observa-se a Universidade de São Paulo, a Universidade Federal de Uberlândia e a Universidade Federal de Pernambuco com 5,97% cada uma. Por fim, a Universidade Federal de Lavras, a Pontifícia Universidade de Católica Minas Gerais e Universidade Federal de Viçosa, apresentam três artigos cada, representando 4,47% consecutivamente. O restantes das instituições apontam estarem abaixo dos 3% nas publicações de artigos entre esse período de 2015 a 2020

Universidade	Frequência	Porcentagem
Universidade Federal de Minas Gerais	9	13,43%
Universidade Presbiteriana Mackenzie	5	7,46%
Universidade de São Paulo	4	5,97%
Universidade Federal de Uberlândia	4	5,97%
Universidade Federal de Pernambuco	4	5,97%
Universidade Federal de Lavras	3	4,47%
Pontifícia Universidade de Católica Minas Gerais	3	4,47%
Universidade Federal de Viçosa	3	4,47%
Outros	32	47,79%

Tabela 2. Universidade do autor principal

Na tabela 3, estão descritos os procedimentos técnicos dos artigos do período de 2015 e 2020. Dos 67 artigos analisados, 52,24% foram realizados por meio de levantamento de campo (questionário ou entrevistas), 11,95% por meio de estudo de caso, 10,45% foram pesquisas

documentais, 7,46% por meio de pesquisa bibliográfica, 5,97% foram ensaio teórico, 2,98% por meio de pesquisa etnográfica, 1,49% estudo de caso múltiplos e 1,49% pesquisa histórica.

Procedimentos técnicos	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total	Percentual
Levantamento de campo	4	5	8	6	6	6	35	52,24%
Estudo de caso	1	4	0	1	1	1	8	11,95%
Pesquisa documental	1	1	3	1	1	0	7	10,45%
Pesquisa bibliográfica	1	1	3	0	0	0	5	7,46%
Ensaio teórico	0	0	0	1	3	0	4	5,97%
Pesquisa etnográfica	0	0	1	1	0	0	2	2,98%
Estudo de caso múltiplos	0	0	0	0	0	1	1	1,49%
Pesquisa histórica	0	0	1	0	0	0	1	1,49%
Total	7	11	17	10	11	11	67	100%

Tabela 3. Procedimento técnicos

Na tabela 4 pode-se observar os principais tipos de amostras mais adotados nas pesquisas, tendo ênfase a amostra com empresários com 19,40%, seguida pela amostra de base de dados secundários, com 16,41%. Os sites apresentam 8,95%, os servidores 7,46%, os consumidores 5,97%, os estudantes, sendo estes universitários/ensino médio/ensino fundamental, mulheres, redes sociais (*instagram, facebook e twitter*) e empresas (públicas e privadas) com 2,98% cada um. Os restantes dos tipos de amostras apontam estarem abaixo de 1,50% nas publicações de artigos entre o período selecionado na pesquisa.

Tipo de amostra	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total	%
Empresários	0	2	4	3	0	4	13	19,40%
Base de dados secundários	1	0	3	1	3	3	11	16,41%
Sites	0	1	2	1	2	0	6	8,95%
Servidores	3	1	1	0	0	0	5	7,46%
Consumidores	1	0	0	0	3	0	4	5,97%
Estudantes	0	0	1	1	0	0	2	2,98%
Mulheres	1	0	0	0	0	1	2	2,98%
Redes sociais	0	1	1	0	0	0	2	2,98%
Empresas	0	2	0	0	0	0	2	2,98%
Outros	1	4	5	4	3	3	20	32,87%
Total	7	11	17	10	11	11	67	100%

Tabela 4. Tipo de amostra

A Tabela 5 apresenta os dados com a frequência e o percentual de cada método de pesquisa. O mais utilizado nas publicações com 52,24% foi a pesquisa exploratória, seguida pela descritiva com 32,84%. As que utilizaram o método exploratório-descritivo representam 14,92% do total.

Método de pesquisa	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total	Percentual
Exploratória	3	6	9	4	7	6	35	52,24%
Descritiva	4	5	7	4	1	1	22	32,84%

Exploratório-descriptivo	0	0	1	2	3	4	10	14,92%
Total	7	11	17	10	11	11	67	100%

Tabela 5. Métodos de pesquisa

Em relação aos instrumentos de coleta de dados, observa-se na Tabela 6 que 49,25% dos artigos foram realizados a partir de dados primários, com uma frequência de 33 artigos aprovados na subárea de simbolismos, culturas e identidades aprovados no Semead nos anos de 2015 a 2020. Em segundo lugar aparece os artigos feitos como a coleta de dados secundários com 40,30%. A frequência de artigos que utilizaram ambos instrumentos, ou seja, primários e secundários, são 7 artigos científicos (10,45%).

Instrumento	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total	Percentual
Primários	4	4	4	7	6	8	33	49,25%
Secundários	3	5	9	2	5	3	27	40,30%
Ambos	0	2	4	1	0	0	7	10,45%
Total	7	11	17	10	11	11	67	100%

Tabela 6. Instrumento de coleta de dados

Observa-se na tabela 7 que os artigos publicados entre 2 a 4 autores representam 79,1% das publicações. Sendo, 34,33 apresentando 3 autores, 31,34% contendo 2 autores e 13,43% com 4 autores. Com 1 e 5 autores, apresentam 11,94% e 8,96% respectivamente.

Quantidade de autores	Frequência	Percentual
3	23	34,33%
2	21	31,34%
4	9	13,43%
1	8	11,94%
5	6	8,96%
Total	67	100%

Tabela 7. Quantidade de autores

Na tabela 8, observa-se que as técnicas de análise de dados mais utilizadas nas pesquisas qualitativas são análise de conteúdo (n=30; 44,78%), a análise do discurso (n=11; 16,42%), a análise temática (n=4; 5,97%) e análise textual (=4; 5,97%). Já nas pesquisas quantitativas os softwares estatísticos são os mais utilizados para análise dos dados (n=5; 7,46%).

Técnica de análise de dados	Frequência	Percentual
Análise de conteúdo	30	44,78%
Análise do discurso	11	16,42%
Software estatístico	5	7,46%
Análise temática	4	5,97%
Análise textual	4	5,97%
Outros	13	19,4%
Total	67	100%

Tabela 8. Técnica de análise de dados

Na tabela 9, o resultados mostram os autores que mais publicaram entre os anos de 2015 a 2020, são eles: Alex Fernandes Magalhães (n=2; 2,99%) e Kelly Maria Paz e Silva (n=2; 2,99%). O demais publicaram uma vez nesse período.

Autores	Frequência	Total
Alex Fernandes Magalhães	2	2,99%
Kelly Maria Paz e Silva	2	2,99%
Outros	65	94,02%

Tabela 9. Autores do Semead

A Figura 1 apresenta a nuvem de palavras das palavras chaves, que possuem frequência de no mínimo duas vezes, encontradas nos 67 artigos analisados no estudo. A análise da nuvem revela as palavras organizacional, cultura e identidade como as mais frequentes. Estas palavras vão de encontro com o tema da pesquisa, uma vez que se propôs analisar artigos que discorrem sobre o simbolismo, cultura e identidade organizacionais.



Figura 1. Nuvem de palavras-chaves

5 Considerações finais

Este estudo teve o objetivo de descrever e analisar a produção científica da área de teorias organizacionais, mais precisamente a subárea de simbolismos, culturas e identidades no período de 2015 a 2020, representada pelos anais do Semead, através de um estudo bibliométrico. Foi possível concluir com o presente estudo que a abordagem qualitativa, o método de pesquisa exploratório e o instrumento de coleta de dados primários são os que predominam no período de 2015 a 2020. As universidades que mais se destacaram em publicações nessa temática foram a Universidade Federal de Minas Gerais com um total de 13,43%, seguida pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (7,46%). Em relação aos procedimentos técnicos, observou-se que houve mais artigos científicos com questionários e entrevistas, representando 52,24%, o que explica a abordagem qualitativa ser a mais utilizada. Consequentemente, a análise de conteúdo foi a que mais teve destaque com 44,78%, justificando-se pelo fato das análises das respostas dos questionários e das entrevistas.

De acordo com as análises percebe-se que em relação a amostra utilizada nos anos de 2015 a 2020, os empresários foram maioria com 19,40%, seguido pela base de dados secundários (16,41%). Isso confirma que a realidade social está presente dentro das organizações, e que a cultura, a identidade e o simbolismo são elementos importantes dentro de uma empresa. Desse modo, os pesquisadores usam em sua maioria os empresários como amostra, para investigar e analisar organizações.

Foi possível observar um número inferior de publicações na subárea de simbolismo, cultura e identidade, se comparada a outras áreas dos estudos organizacionais, como por exemplo comportamento organizacional, diversidade, diferença e inclusão nas organizações e epistemologias e ontologias em estudos organizacionais. Por outro lado, observa-se um aumento no número de publicações, onde em 2015 houveram somente 7 artigos publicados, e em 2020 já foram 11.

Outro ponto importante a se destacar é a ausência de estudos sobre simbolismo na produção acadêmica do período estudado, sendo a cultura e identidade organizacional as que mais se destacam. Apesar do simbolismo estar presente na cultura organizacional, ele é pouco explorado nos artigos científicos. Para trabalhos futuros, sugere-se realizar estudos referentes a simbolismo nas organizações, visto que, há uma carência de pesquisas nessa área. Espera-se que esse estudo sirva como base para valorização das teorias e estudos organizacionais.

Referências

- Asforth, B. & Mael, F. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 19-63.
- Albert, S. & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In: Cummings, L. L., Staw, B.M. (Eds.). *Research in organizational behavior*. Greenwich: Jay Press.
- Albert, S.; Blake E. Ashforth & Jane E. (2000). Dutton Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25 (1),13-17.
- Assis, L. B.; Andrade, J.O.; Neto, A.C.; Tanure, B. & Carrieri, A. (2010). O isomorfismo entre executivos nas maiores empresas brasileiras. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, (3), 95-107.
- Carvalho, C. A. P.; Vieira, M. M. F. & Lopes, F. D. (1999). Contribuições da perspectiva institucional para a análise das organizações. In Anais do ENANPAD, Foz do Iguaçu, PR.
- Caldas, M. P. & Wood J.R.T. (1997). Identidade organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 37 (1),06-17.
- Duarte, D. V. & Tavares, B. Institucionalismo e determinações governamentais. In Anais do ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNO, 2012, Salvador, BA.
- Dimaggio, P. J. & Powell, W. W. Introduction. (1991). In: DIMAGGIO, P. J. & POWELL, W. W. (Eds.). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1–38.
- Dimaggio, P. J. & Powell, W. W. (2005). A gaiola de ferro revisitada: Isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. *RAE*, 45(2), 74-89.
- Engels, J. F., Blackwell, R. D. & Miniard, P. W. (1995). *Consumer behavior*. 8. ed. New York: The Dryden Press.
- Guarido Filho, E. R. (2008). *A construção da teoria institucional nos estudos organizacionais no Brasil: o período de 1993-2007*. [S.l.] Universidade Federal do Paraná.
- Greenwood, R. et al. Introduction. In: Greenwood, R. et al. (Eds.). (2008). *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London: SAGE Publications Ltd., 1–46.
- Greenwood, R. et al. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *The Academy of Management Annals*, 5 (1), 317-371.
- Junior, F. M. G. (2011). A cultura organizacional vista como um veículo da alienação e do instrumentalismo: uma análise sob a luz da teoria institucional. *CARPE DIEM: Revista Cultural e Científica da FACEX*, 9 (9).

- Lourenço, C. D. S. & Ferreira, P. A. (2008). Simbolismo, Cultura Organizacional e Mito Fundador: Um Estudo de Caso em uma Empresa Familiar. In Anais do V Encontro de estudos organizacionais da Anpad, Belo Horizonte, Minas Gerais.
- Machado-da-Silva, C. L. et al. (2003). Institucionalização da mudança na sociedade brasileira: o papel do formalismo. In: Vieira, M. M. F.; Carvalho, C. A. (Eds.) ... Organizações, instituições e poder no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 179–202.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83 (2), 340-363.
- Morgan, G. Imagens da organização São Paulo: Atlas, 1996.
- Meyer, J. W.; Scott, W. R. & Deal, T. C. (1981). Institutional and technical sources of organizational structure explaining the structure of educational organizations. In: STEIN, H. (Ed.). *Organizations and the Human Services: Cross-Disciplinary Reflections*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pettigrew, A.M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.
- Ruano-Borbalan, J. C. (1988). *L'identité, l'individu, le groupe, la société*. Paris: Éditions Sciences Humaines.
- Ruão, T. (2001). O conceito de identidade organizacional: teorias, gestão e valor, In Anais II Congresso da SOPCOM – Associação Portuguesa de Ciências da Comunicação, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.
- Santos, J. V. T. (1991). A construção da viagem inversa. *Cadernos de Sociologia, ensaio sobre a investigação nas ciências sociais*, 3 (2), 55-88.
- Scott, S. & Lane, V. A. O isomorfismo entre executivos nas maiores empresas brasileiras Stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25 (1), 43-62.
- Scott, W. R. (2004). *Teoria institucional*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- ScLott, W. R. (2008). *Institutions and organizations: ideas and interests*. Thousand Oaks: Sage.
- Silva, C. L. M. & Nogueira, E. E. S. (2001). Identidade organizacional: Um caso de manutenção, outro de mudança. *Revista de Administração Contemporânea*. Edição Especial, 35-58.
- Souza, C. M., Chaves, M. R.; Silva, A. V.; Tsukahara, M. P. & Mázaró, A.L. (2015). Bibliometria em cultura organizacional: Um levantamento nos eventos da Anpad, *Perspectivas em psicologia*, 19 (2), 115-133.
- Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28 (3), 339-359.
- Whetten, D. A. & Godfrey, P. C. (1998). *Identity in Organizations, building theory through conversations*. London: Sage.