



CICLO DE VIDA DAS ORGANIZAÇÕES: UM ENTENDIMENTO TEÓRICO SOBRE MODELOS DE ANÁLISE EXISTENTES

DILLY, Arciel¹; ALVES, Juliano Nunes²

Palavras-Chave: Ciclo de vida. Modelos. Estágios de desenvolvimento.

O ciclo de vida das organizações, abordado nas teorias de administração já há algumas décadas, vem sendo estudado procurando observar e compreender as diferentes características, etapas e processos pelos quais as organizações passam ao longo de sua existência. Entretanto, de acordo com Junqueira *et al.* (2008), as pesquisas sobre ciclo de vida ainda não são conclusivas quanto ao modelo de análise a ser utilizado, existindo um considerável número de diferentes modelos, cada qual com seus diferentes aspectos e especificidades. Diante disso, este trabalho tem como objetivo investigar e caracterizar as principais características e especificidades de alguns dos modelos propostos pelos autores na literatura, almejando um maior entendimento sobre estes diferentes modelos. Para o desenvolvimento do trabalho realizou-se uma pesquisa teórica sobre os ciclos de vida das organizações. Para o entendimento e aprofundamento do assunto, tomaram-se como foco de estudo os modelos de Greiner (1972); Quinn e Cameron (1983); Miller e Friesen (1984); e Adizes (1990). O modelo de Greiner (1972) apresenta um desenvolvimento da organização em cinco principais estágios: Criatividade; Direção; Delegação; Coordenação; Colaboração. Quinn e Cameron (1983) apresentam quatro etapas: Empreendedor; Coletividade; Formalização e Controle; Elaboração da Estrutura. Miller e Friesen (1984) apresentam cinco: Nascimento; Crescimento; Maturidade; Renovação; Declínio. E por fim, Adizes (1990) apresenta um modelo mais dividido, totalizando dez estágios: Namoro; Infância; Toca-toca; Adolescência; Plenitude; Estabilidade; Aristocracia; Burocracia incipiente; Burocracia; Morte. Embora os modelos de ciclo de vida das organizações propostos possuam diferentes características, a estrutura geral destes modelos é similar: o ponto inicial é o esforço pela autonomia na criação e desenvolvimento de uma organização viável e duradoura, seguido da expansão e estabilidade desta (DODGE; ROBBINS, 1992). Nos modelos analisados neste estudo observam-se características muito semelhantes de desenvolvimento das organizações. Inicialmente essas possuem uma alta flexibilidade e informalidade, com muitas características empreendedoras, porém existindo pouco controle. Já nas fases intermediárias a organização cresce exponencialmente, novos métodos e sistemas de controle são criados, e a organização atinge seus melhores patamares de ponto ideal entre controle e flexibilidade. Nos estágios avançados e de declínio da organização, esta já não possui mais níveis de flexibilidade e inovação, o controle e burocracia passam a tomar conta da organização. A análise para descobrir novas condições competitivas e/ou as preferências dos consumidores é quase inexistente, existindo ainda uma escassez de controle efetivo. Apesar de vários autores terem examinado variáveis e características diferentes na análise do desenvolvimento das organizações, existe o consenso de que a natureza do desenvolvimento destas organizações é inteiramente estruturada (MILLER e FRIESEN, 1984; FERREIRA, 2003). De acordo com os autores, as diferenças de uma etapa para outra são explicadas por variáveis de estratégia, estrutura, contexto e tomada de decisão.

¹ Acadêmico cursando em Administração na Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ. Email: arci.rs@live.com

² Professor Universidade de Cruz Alta e Doutorando em Administração na Universidade Federal de Santa Maria – UFSM. Email: admjuliano@yahoo.com.br