

# Resumo Administração Corporativa Sistemas de Informação - 2º bimestre

R.S.

June 9, 2022

## Teoria Estruturalista

---

Com origem em meados da década de 50, surge, advinda da abordagem estruturalista, que também deu a luz a teoria burocrática, a teoria estruturalista.

Até então, teorias como a clássica, das relações humanas, além da administração científicas buscavam e se aprofundavam em estudos que tangiam apenas uma variável. Encarando tal abordagem como um erro, a teoria estruturalista surge com uma proposta diferente, já que, no tocante a organização formal, é de extrema semelhança a teoria burocrática, porém não deixa de focar nas pessoas e no ambiente, como a teoria clássica e a teoria das relações humanas. Dessa forma, apresentando estudos tanto das organizações formais quanto das informais.

Outra forma como a teoria estruturalista difere de suas predecessoras é com a abordagem mais ampla, no sentido de estudar as relações entre a empresa e a sociedade, já que deriva de um momento histórico em que as relações humanas se tornavam cada vez mais complexas, com novas demandas não industriais sendo cada vez mais comuns.

A teoria estruturalista também se preocupa com a personalidade do indivíduo, buscando estar ciente dos papéis que cada indivíduo realiza e a forma como tais papéis influenciam a comunidade como um todo.

Segundo um dos principais expoentes da teoria, Amitai Etzioni, não existe harmonia de interesse entre patrão e empregado, porém tal fator não sentencia as relações internas administrativas a uma eterna incongruência, visto que, ainda segundo Amitai, tais conflitos hierárquicos podem gerar frutos positivos a ambas as partes.

Um das ideias que sintetiza o pensamento base derivado da teoria estruturalista da melhor forma é o Homem Organizacional, que deriva da presença de uma série de qualidades, entre elas: flexibilidade, tolerância às frustrações e capacidade de adiar recompensas.

Outra característica comumente atribuída a teoria estruturalista é a estruturação das empresas em níveis organizacionais, entre eles, o nível intitucional,

ocupado por diretores, que tomam decisões, o nível gerencial, ocupado por gerentes, que são encarregados dos planejamentos, e por fim, o nível técnico, ocupado por supervisores, que realizam as operações.

## Administração por Objetivos

---

A administração por objetivos se trata de um modelo de administração que surgiu por volta da década de 60, proposto por Peter Ducker, tal teoria propõe a identificação de objetivos comuns entre gerentes e funcionários e a definição das responsabilidades e os resultados esperados pelos mesmos.

O modelo dá ênfase na ideia de sobreposição de objetivos organizacionais e objetivos individuais, ideia que surgiu após a observação do fato de que muitos funcionários focavam apenas em trabalhar e não em produzir resultados.

O processo da APO pode ser sintetizado em:

1. Formulação de objetivos pelo gerente e pelo subordinado em conjunto.
2. Ações individuais de ambas as partes buscando a conclusão dos objetivos.
3. Avaliação conjunta do alcance dos objetivos e reciclagem do processo de APO.

## Teoria Burocrática

---

Surgiu por volta da década de 1940, tendo como precursor Max Weber, considerado terceiro pilar da Teoria Tradicional da Organização, ao lado da Administração Científica e Teoria Clássica. Entre os objetivos está o estudo das organizações, além de suas estruturas e seu desenvolvimento histórico-social. Como método, busca a utilização da racionalidade como instrumento para o alcance da eficiência nas organizações. Weber frequentemente relaciona a ideia de burocracia ao conceito de autoridade, dessa forma descreve três tipos de autoridade:

- **Autoridade Tradicional:** se refere a autoridades que surgem de forma natural junto de costumes e tradições, como patriarcas. Esse tipo de autoridade pode ser mais frequentemente observado em sociedades antigas.
- **Autoridade Carismática:** se trata de indivíduos que exercem posições de poder e comando baseados em atributos físicos ou de personalidade. Tem como desvantagem o fato de poder ser passageira.
- **Autoridade Racional:** aquela autoridade a qual o poder deriva de ordens e regulamentos acordados previamente pelo grupo, independente de características individuais.

Para Weber, em um contexto de ambiente corporativo, deveria de buscar Autoridade Racionais, visto que essa categoria dispõe de maior firmamento, já que seu poder deriva de regulações.

- **Características**

- Caráter legal de normas e regulamentos
- Caráter formal das comunicações
- Caráter racional para divisão do trabalho
- Impessoalidade nas relações
- Hierarquia de autoridade
- Rotina e procedimentos padronizados
- Competência técnica e meritocracia
- Especialização da administração
- Profissionalização dos participantes
- Completa previsibilidade do funcionamento

## Teoria Comportamental

---

Com início datado em 1947, por Herbert Simon, em sua obra 'o comportamento administrativo'. Com grande inspirações na Teoria das Relações Humanas, buscava uma maior eficiência na tomada de decisão, levando em consideração variáveis comportamentais. Se tratando de uma teoria com grande influência descritiva, buscava explicar o comportamento dentro das organizações. A teoria em questão representa o homem com diversas necessidades não financeiras, dessa forma, cabe ao gestor entender tais necessidades e melhorar a eficiência de cada colaborador. Um autor que expande esse conceito e busca desvendar os mistérios das necessidades humanas é Maslow, que em sintetiza sua pesquisa na pirâmide abaixo:



Outro autor que amplia o entendimento das necessidades, porém dessa vez em um contexto de ambiente de trabalho, é Herzberg. Ele descreve as necessidades em duas categorias:

- Fatores Higiênicos: São fatores que estão fora do controle do indivíduo, também chamados de extrínsecos.
- Fatores Motivacionais: São os fatores que estão sob controle do indivíduo, também chamados de intrínsecos.

Com objetivo de melhorar a eficiência de cada colaborador, Herzberg propoe a ampliação das tarefas realizadas por cada indivíduo, dessa forma proporcionando o maior motivação. Mais um pensador que descorre o assunto é McGregor, que faz uma comparação de métodos de administrar que em, sob sua perspectiva, diferem em efetividade, sendo o menos efetivo chamado de Teoria X e o mais efetivo chamado de Teoria Y. Observe a imagem abaixo:

<b>TEORIA X</b>	<b>TEORIA Y</b>
GESTÃO TRADICIONAL	TEORIA MODERNA
PERCEPÇÃO ERRADA DO SER HUMANO	BUSCA DE POTENCIALIDADES
ADMINISTRAÇÃO IGUAL ÀS TEORIAS: CIENTÍFICA, CLÁSSICA E BUROCRÁTICA	PESSOAS MOTIVADAS
CENTRALIZAÇÃO	PESSOAS DISPOSTAS
INDOLENTES E PREGUIÇOSAS	PESSOAS CRIATIVAS
EVITAM O TRABALHO, NÃO SÃO AMBICIOSAS	SABEM SOLUCIONAR PROBLEMAS
PREFEREM SER DIRIGIDAS	GESTÃO DIFERENCIADA
	GESTÃO INOVADORA

Por fim temos Likert, que busca categorizar autoridades em: Coercitivas e Benevolente além de Consultiva e Participativas. Sob seu ponto de vista, autoridades Consultivas e Participativas.