
TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO: UM BREVE COMENTÁRIO DE FAYOL A CASTELLS E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA AS ORGANIZAÇÕES DO SÉCULO XXI

Administration Theory: A Brief Commentary Of Fayol The Castells And His Contributions To The Organizations Of The 21st Century

Sérgio Chaves Caldas¹

Renata Eva Eufrazio²

Resumo: As modificações dentro das empresas impactaram a forma das organizações, diante de constantes transformações. Neste artigo, procura investigar a importância da Teoria da Administração, realizando um breve comentário de *Fayol a Castells* e suas contribuições para as organizações do século XXI, identificando como as empresas aplicam os conceitos e os modelos para obterem resultados e desempenho. Assim levará o leitor a um breve conhecimento das teorias da Administração, que, segundo Gil, “são estimulados a refletir sobre as possíveis causas da existência do problema em estudo (2011, p. 176).” Quanto aos meios será uma pesquisa bibliográfica e quanto aos fins descritiva. Por meio dos estudos permite afirmar que as organizações buscam uma interação com as teorias da administração, criando mecanismos para fortalecimento, sinergia, sucesso, entre outros.

Palavras-chave: Teoria da Administração; Administração.

Abstract: The changes within companies impacted the shape of organizations, in the face of constant transformations. In this article, seeks to investigate the importance of Management theory, performing a brief comment of Fayol the Castells and his contributions to the organizations of the 21st century, identifying how companies apply the concepts and models to achieve results and performance. So will take the reader to a brief knowledge of theories of management, which, according to Gil, “are encouraged to reflect on the possible causes of the existence of the problem (2011, p. 176).” How to be a literature search and as for descriptive purposes. By means of studies allows stating that organizations seek an interaction with administration theories, creating mechanisms for strengthening, synergy, success, among others.

Keywords: theory of administration. Administration.

INTRODUÇÃO

Neste artigo será feito um breve conceito das organizações desde Fayol, não se esquecendo de seu antecessor Taylor, analisando genericamente a contribuição dos autores que mais se destacaram ao tentar formalizar o estudo das organizações.

O objetivo principal desta pesquisa consistiu em investigar a importância da Teoria da Administração, realizando um breve comentário de *Fayol a Castells* e suas contribuições para as

¹ Faculdade de Minas Gérias - FAMIG, Brasil

² Faculdade de Minas Gérias - FAMIG, Brasil

organizações do século XXI, identificando como as empresas aplicam os conceitos e os modelos para obterem resultados e desempenho. De forma mais específica, pretendeu-se: verificar como tem sido a evolução ao nível dos conceitos centrais; descrever como essa evolução se deu no desenvolvimento das próprias organizações, e por fim, investigar às mudanças radicais da sua envolvente externa, quer a nível social quer a nível económico, tecnológico ou cultural.

Não há por isso a preocupação de analisar exaustivamente das posições dos vários autores, mas antes se pretendeu agrupar por grandes linhas de pensamento o que tem sido essa evolução.

Assim, será feito uma breve análise dos principais pontos de vista, filosofias e escolas de pensamento que foram dominantes ao longo do século XX, e qual a contribuição desses paradigmas nas organizações do sec. XXI.

ORIGEM DA ADMINISTRAÇÃO

A palavra Administração tem origem no latim *ad* (direção, tendência para), e *minister* (subordinação ou obediência) significa aquele que realiza uma função abaixo do comando de outrem. Consiste em interpretar os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação organizacional por meio do planeamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados, em todas as áreas e níveis da organização a fim de alcançar os objetivos pretendidos.

Segundo Morgan:

[...] Durante o século XIX, várias tentativas foram feitas para codificar e promover as idéias que poderiam levar a organização a uma gestão eficiente trabalho assim o valor dado à divisão do trabalho por Adam Smith foi seguido, em 1801, pela demonstração pública de Eli Whitney sobre produção em massa, ao mostrar como as armas poderiam ser montadas a partir de pilhas de partes intercambiáveis. Em 1892, Charles Babbage, inventor de uma das primeiras formas de computador matemática, publico um tratado defendendo o enfoque científico da organização e da administração, bem como enfatizando a importância do planeamento e da adequada divisão do trabalho. Todavia, não foi senão no início do século XX, que essas idéias e desenvolvimento foram sintetizados numa teoria abrangente de organização e de administração [...](MORGAN, p.26, 1996).

O sociólogo alemão Max Weber³, com certeza, deu a mais importante contribuição a essa teoria. Foi ele “que observou os paralelos entre a mecanização da indústria e a proliferação de formas burocráticas de organização. Concluiu que as formas burocráticas rotinizam os processos de administração exatamente como a máquina rotiniza a produção (p.26,1996). Weber¹ na sua teoria burocrática enfatiza a precisão, a rapidez, a clareza, a regularidade, a confiabilidade e a eficiência, abrindo caminho para que os teóricos e profissionais pudessem observar a melhor maneira de desenvolver as teorias sobre a Administração.

A administração foi se desenvolvendo, evoluindo, dando origem a novas teorias e técnicas para a gestão nas organizações. *Taylor, Fayol, Maslow*, cada um com diferentes pontos de vista,

3 De acordo com MOTTA e VASCONCELOS:Teoria Geral da Administração.(p.4-5,2010)”Max Weber, estudando as relações entre a economia e a sociedade, trata em sua obra da questão da legitimidade que fundamenta o exercício da autoridade. Quais são as diversas formas de autoridade existentes na sociedade e como elas se legitimam? Weber responde a essas questões definindo três tipos de autoridade : Autoridade tradicional(...) autoridade carismática (...) e autoridade racional-legal (...)”

planejaram, em suas concepções, a melhor forma de direção, gestão e permanência no “mercado” econômico.

Administrar é o processo de planejar, organizar, dirigir, e controlar que promove o bom uso dos recursos. Essa cadeia de entendimento se iniciou com a ênfase nas tarefas, com as atividades executadas pelos operários em uma fábrica, por meio da Administração Científica de Taylor, seguindo a preocupação básica passou para a ênfase na estrutura, com a estrutura clássica de Fayol, indo mais tarde com a teoria estruturalista.

PLANEJAMENTO E PENSADORES DAS ORGANIZAÇÕES

A reação humanística surgiu com a ênfase nas pessoas, por meio da teoria das relações humanas, mais tarde desenvolvida pela teoria comportamental e pela teoria do desenvolvimento organizacional. A ênfase no ambiente surgiu com a teoria dos sistemas, sendo completada pela teoria da contingência, desenvolvendo esta, a ênfase na tecnologia, tomando por uma visão geral: tarefas; estrutura; pessoas; ambiente e tecnologia.

A Teoria Clássica dominou até ao final dos anos 30 e são contemporâneas do desenvolvimento das primeiras grandes empresas industriais. As tecnologias são incipientes e de grande desenvolvimento dos mercados, criando a necessidade de uma rápida aceleração na capacidade de produção. É neste período que surgem as primeiras empresas com sistemas de produção baseados no conceito de linha de produção.

Todos os trabalhos realizados tiveram como principais teóricos Max Weber, Fayol e Taylor. Eles pretendiam descobrir as regras ideais para reger as organizações.

Frederick W. Taylor é o pai da Organização Científica do Trabalho e a sua abordagem é a que mais claramente se orienta para o estudo do sistema de produção fabril. Deve-se a Taylor a apresentação do primeiro livro que, de forma sistematizada e científica, aborda os princípios e a prática de gestão – “Princípios da Gestão Científica” publicado em 1911.

De acordo com Taylor o principal objetivo das organizações é assegurar ao empregador e a cada empregado a prosperidade máxima.

O conceito fundamental do “taylorismo” é do *one and only best way*, ou seja, há “uma e uma única maneira de melhor executar uma tarefa”. Com base neste conceito Taylor partiu para o método para atingir esse objetivo, que designou por “estudo de tempos e movimentos”. Verifica-se também que “os métodos de Taylor influenciam a organização do trabalho no escritório por meio da organização e métodos”⁴.

O trabalho científico desenvolvido era orientado no sentido de revelar essas regras que servirão como normas absolutas a aplicar pelos gestores. Qualquer destas abordagens tentou desenvolver um modelo explicativo do funcionamento das organizações, assentando o seu conceito num sistema

4 “A Administração Científica sempre viu a organização como forma de estruturar a empresa, e não no sentido social. A boa organização de uma empresa é condição indispensável para que todo o processo de racionalização do trabalho tenha bons resultados” (MOTTA e VASCONCELOS, p.30, 2010)

fechado isolado do meio exterior e centralizado na tecnologia operativa.

A lógica dominante é a procura da máxima eficiência por meio da otimização do sistema produtivo interno. A perspectiva é estritamente de produção, sendo ignorada a atuação da organização nos diversos mercados. As abordagens consideravam o indivíduo como uma peça do “maquinismo” – o indivíduo é um mero complemento da máquina que só estava presente porque a evolução tecnológica ainda não o tinha conseguido substituir.

Em 1903, Taylor apresentou à Sociedade Americana de Engenheiros Mecânicos o estudo *Shop Management*, no qual propunha sua filosofia de Administração, que compreendia quatro princípios:

- O objetivo da boa administração era pagar salários altos e ter baixos custos de produção;
- Com esse objetivo, a administração deveria aplicar métodos de pesquisa para determinar a melhor maneira de executar tarefas;
- Os empregados deveriam ser cientificamente selecionados e treinados, de maneira que as pessoas e as tarefas fossem compatíveis;
- Deveria haver uma atmosfera de íntima e cordial cooperação entre a administração e os trabalhadores, para garantir um ambiente psicológico favorável à aplicação desses princípios.

Essas ideias vieram a ser expostas com maior clareza e de forma mais simples no livro *Princípios da Administração Científica*, de 1911. Nesse livro, Taylor também apresenta uma ideia extremamente importante: ele insistiu na distinção entre a:

- Filosofia (ou conjunto de princípios) e as;
- Técnicas (ou mecanismos) da administração científica.

Os mecanismos ou técnicas eram:

- Estudos de tempos e movimentos;
- Padronização de ferramentas e instrumentos;
- Padronização de movimentos;
- Sistema de pagamento de acordo com o desempenho.

Taylor entendia as técnicas da eficiência como formas de colocar em prática os princípios da Administração Científica, a qual era para ele uma revolução mental, uma revolução na maneira de encarar o trabalho e as responsabilidades em relação à empresa e aos colegas.

Henry Ford foi o primeiro a adotar, em grande escala e com sucesso, os princípios organizativos do “taylorismo” tendo por fim obter grandes ganhos de eficiência.

Fayol, outro grande estudioso da teoria da Escola Clássica, tem um estilo esquemático e bem-estruturado. É dele a clássica divisão das funções do administrador em planejar, organizar, coordenar, comandar e controlar. De acordo com WOOD, Thomaz Jr⁵: “ o desenvolvimento

5 WOOD, Thomaz Jr. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: Os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. In. São Paulo, FGV: Revista de Administração de Empresas, v.32, n.4, set/out. 1992

conceitual foi marcado pelos trabalhos do francês Fayol, do americano *Mooney* e do inglês *Urwick*. Eles interessaram-se pelos problemas práticos de gerenciamento e codificaram as experiências de organizações de sucesso para que servissem de exemplo. (p.8, 1992).

Embora com base conceitual idêntica à de Taylor, Henry Fayol desenvolveu a sua teoria numa perspectiva global, sendo os seus princípios que expôs no seu livro “Teoria Geral da Administração” que publicou em 1916, destinado à organização como um todo.

Fayol preocupa-se fundamentalmente com a análise da estrutura hierárquica das organizações, pondo acento na linha de comando da qual dependeria todo o bom funcionamento organizacional. “Princípios como unidade de comando, divisão detalhada do trabalho, definição clara de responsabilidades disciplina e autoridade, passaram a ser chave para o êxito das organizações”. (WOOD,p.8,1992).

Fayol dividiu as operações empresariais em seis funções fundamentais: comercial, técnica, segurança, contabilidade, financeira e administração. A administração, então, engloba as funções de gestão planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar.

As principais escolas que contribuíram com o desenvolvimento das diversas teorias acerca da Administração foram: a Escola das Relações Humanas, a Escola do Sistema Social, a Escola Behaviorista, e a Escola Neoclássica.

Estas escolas propiciaram: o estudo do planejamento, direção, organização e controle das atividades, como um complexo de estruturação e princípios voltados para a prática dentro de uma organização, sendo estas públicas ou privadas, na qual o esforço cooperativo do homem é a base fundamental para que haja eficiência e eficácia nas atividades propostas.

TEORIAS COMPORTAMENTALISTAS

As abordagens comportamentalistas têm como principal e a mais antiga a “Teoria das Relações Humanas⁶” e surgem nos anos 30 como contraponto a Teoria Clássica.

Todas estas as abordagens assentam no conceito de que o homem, o indivíduo na organização, tem de ser o ponto de partida e chegada de qualquer análise do funcionamento das organizações. Ponto de partida porque é por meio do estudo do comportamento humano que houve a compreensão do comportamento organizacional, porque as organizações devem ser estruturadas à medida e para servirem os que nela trabalham.

Dessa forma houve um desvio do foco de análise, do sistema técnico - produtivo para o sistema social, o que vai abrir um conjunto de novas perspectivas relativamente ao funcionamento das

6 “As causas imediatas do aparecimento da Escola de Relações Humanas foram os estudos e as experiências realizados por professores da Universidade de Harvard na Western Electric em sua fábrica de equipamentos telefônicos de Hawthorne a partir de 1927. (...) Foram divididos em três fases, sendo a primeira supervisionada por Charles Show, intensidade da luz. (...) A segunda fase testes Relay Assembly Teste Room em 1927.(..) A última fase da pesquisa começou em 1931 no Bank Wiring Observation Room (p.44-45). (...) Dentro de uma linha sugerida por Mary Parker Follet, a valorização dos grupos informais, pesquisadores como George Elton Mayo ajudaram a consolidar as bases do movimento de relações humanas.”(MOTTA ;VASCONCELOS., 2010, p. 48-49).

organizações e ainda devido a uma melhor adaptação do indivíduo, que vivência outro nível cultural e as diversas expectativas do operário do início do século.

Por outro lado a maior complexidade da tecnologia envolvida exigia cada vez mais a aplicação intelectual do trabalhador, sendo o seu esforço físico substituído pelas próprias máquinas.

O comportamento humano vai ser visto como o elemento crucial, como o verdadeiro objeto do estudo das organizações⁷.

Em síntese, pode-se dizer que a teoria das relações humanas, embora continue a conceituar a organização como um sistema fechado, vai pela primeira vez levantar uma nova perspectiva da organização como um sistema social inter-relacionado.

Teóricos Comportamentais

Os vários autores que se inserem nesta corrente de pensamento retomam, atualizam e sofisticam nos anos 50 e 60, pela aplicação dos conhecimentos, entretanto adquiridos da psicologia e sociologia, algumas idéias já desenvolvidas na década de 30 no âmbito da teoria das relações humanas.

A organização continua a ser vista como um sistema fechado, mas dotado de grande dinâmica interna que lhe advêm das vontades dos indivíduos e dos processos de inter-relação e de estruturação organizacional. Os autores desta corrente pretendem desenvolver um conhecimento aprofundado dos processos dinâmicos que ocorrem no sistema social interno da organização, embora pequeno no que se refere á transposição para o normativo de gestão dos conhecimentos adquiridos.

A teoria das necessidades de Abraham Maslow passou a considerar o *homo complexus*, “um indivíduo que tem necessidades ligadas a seu ego, ao seu desenvolvimento pessoal, à sua aprendizagem e à sua realização”. (MOTTA; VASCONCELOS, 2010, p. 64). O trabalho passa a ser visto como a principal inserção social do indivíduo. As necessidades insatisfeitas motivam as pessoas ou influenciam o seu comportamento. Enquanto uma necessidade básica não for satisfeita, as outras, regra geral, não exercem influência no comportamento do indivíduo. É o chamado princípio da dominância. As necessidades para o ser humano são hierarquizadas como as necessidades de abrigo, de comida e de dinheiro, por exemplo.

Douglas McGregor, retoma em seus trabalhos alguns argumentos de *Maslow* para explicar seu modelo “no qual ele relaciona os conceitos de motivação e liderança”. (MOTTA; VASCONCELOS, 2010, p.67). Ele coloca em evidência a filosofia do gestor sobre a natureza humana e a sua relação com a motivação dos subordinados.

De acordo com McGregor, os gestores tendem a desenvolver um conjunto de suposições, crenças ou idéias sobre os empregados que podem basicamente ser divididas em dois grupos, os quais

⁷ Elton Mayo, em sua obra *Human relations in administration*, afirma: “Em uma indústria e em outras situações, o administrador lida com grupos humanos bem formados, e não com um horda de indivíduos” (MOTTA; VASCONCELOS, 2010, p.55).

constituem assim duas visões diferentes, antagônicas até – a teoria X⁸ e a teoria Y⁹.

Desenvolvimento Organizacional

Dado o cunho demasiado teórico das abordagens *behaviouristas* alguns autores percebem um fracasso a sua aplicação prática e tentam desenvolver uma abordagem sistemática à gestão das organizações que designaram “desenvolvimento organizacional”.

Surgem assim trabalhos como a Grelha de Gestão – Blake e Mouton que constituiu uma importante técnica de análise dos estilos de liderança e, com ela, pretende-se conscientizar os gestores da sua forma de atuação, afim fazer luz sobre os caminhos por meio dos quais podem melhorar a sua capacidade de liderança.

Essencialmente o Desenvolvimento Organizacional pretende a mudança das organizações de forma a que estas se transformem em sistemas sociais que vejam a mudança como sua componente intrínseca. Foi Beckardt em 1969, que abre a tendência para conceituar a organização como sistema entreaberto face ao exterior, interação com o meio ambiente.

Podem-se citar ainda as abordagens designadas por “pragmáticas”, que englobam essencialmente o esforço analítico e normativo levado a cabo a partir de meados dos anos 50 por pessoas ligadas à gestão de empresas. Tendo como denominador comum de todos esses autores é a definição de “regras práticas de gestão”.

A Teoria Neoclássica, em que se inspira nas teorias clássicas readaptando alguns dos principais conceitos à época em que surge. O estudo das funções do gestor, citado por *Fayol*, ganha novo relevo. A grande inovação é o acentuar da função inovação que passa a ser apresentada como preponderante. Efetivamente, falar de neoclássicos é falar de marketing e da preponderância em nível de todo o comportamento organizacional e da função de gestão. A inovação traduz-se na capacidade de detectar oportunidades no mercado e de seguida ser capaz de aproveitá-las. Outra característica a realçar é a acentuação na importância dos resultados da empresa e não meramente no “output”, produzir o que o mercado quer.

Ainda, a administração por objetivos pretende ser uma forma de intervenção sistemática e planeada em todo o processo de gestão de uma empresa, que coloca como ênfase o estabelecimento de objetivos acordados entre os gestores de grau superior e subordinados e usa o que foi definido, como base fundamental dos esforços de motivação, avaliação e controle.

As abordagens anteriores começaram a ser postas em causa a partir do fim da década de 60 devido

8 “” Pressuposições da Teoria X:

- As pessoas são preguiçosas e indolentes;
- As pessoas evitam o trabalho;
- As pessoas evitam a responsabilidade, com o objetivo de se sentirem mais seguras;
- As pessoas são ingênuas e sem iniciativa.”(PRESTES MOTTA ;VASCONCELOS,p.69,2010)

9 “Pressuposições da Teoria Y:

- As pessoas gostam do trabalho que exercem e são são esforçadas e dedicadas;
- As pessoas consideram o trabalho como algo natural a ser realizado;
- As pessoas podem se controlar e assumir responsabilidades ;
- As pessoas são criativas e competentes. (PRESTES MOTTA ;VASCONCELOS,p.69,2010)

às suas características predominantemente determinísticas e normativas.

Assim, Lawrence e Lorsch (1967), vão desenvolver o que designam por modelo contingencial, em que o comportamento organizacional é explicado em grande parte pela conjuntura (tipo e situação) da envolvente, o que põe em causa a visão normativa e regulamentadora que emana, por exemplo, dos neoclássicos. Os Modelos Contingenciais coloca em destaque a idéia de que, o que os gestores fazem, na prática, depende do conjunto de circunstâncias que caracterizam cada situação; põem em relevo a relação entre a forma como a organização toma as suas decisões e processa a atividade e as características da situação.

Porém o corte mais radical com a teoria tradicional das organizações deve-se a Emery e Trist¹⁰ (1965) que num artigo assumem, pela primeira vez de forma explícita, a organização como um sistema aberto que só é explicável e logo compreensível, se analisado conjuntamente com a sua interação com o meio envolvente.

Na década de 70 firma-se o conceito da organização como sistema aberto, centrando-se o a discussão nas formas de interação, nas conseqüências, nos seus intervenientes e no grau de determinismo imposto pela envolvente à organização, discussão que ainda é atual.

A abordagem sistêmica em vez de ligar separadamente com as várias partes de uma organização, a abordagem sistêmica apela a que a gestão veja a organização como um sistema uno, composta de partes inter-relacionadas.

Esta abordagem permite aos gestores verem a organização como um todo, e ainda fazendo parte de um sistema maior – o ambiente externo.

Sistema é um conjunto de dois ou mais elementos em que: cada um tem efeitos no comportamento do todo; a forma como cada elemento afeta o todo depende, pelo menos, de outro elemento (há interdependência de efeitos) e não é possível dividir o todo em elementos independentes sem, com isso, afetar as suas características.

O sistema fechado são sistemas que não recebem nenhuma influência do meio ambiente e, por outro lado, também não influenciam o ambiente. Já, o sistema aberto: são os sistemas que apresentam relações de intercâmbio com o ambiente, por meio de entradas e de saídas.

Alguns dos aderentes a esta abordagem da gestão puseram em confronto sobre tudo a estrutura da organização e as características do seu ambiente.

Nesta linha de pensamento, Tom Burns e George Stalker, por exemplo, descrevem dois tipos de gestão radicalmente diferentes: o sistema mecanicista, caracterizado por uma estrutura rígida com destaque para a linha hierárquica e o sistema orgânico, muito mais flexível, menos estruturado, permitindo uma maior influência dos trabalhadores na tomada de decisões.

Joan Woodward¹¹ defende que a escolha do tipo de estrutura que melhor se adapta a uma determinada

10 “Trist identifica dois subsistemas da organização: técnico e social” (MOTTA; VASCONCELOS, p.175).

11 “A região do sudeste de Essex caracteriza-se por uma industrialização relativamente moderna. Durante quatro

empresa é influenciada pela tecnologia que ela usa. Assim, sugere que uma empresa caracterizada por tecnologia correspondente à produção em massa pode perfeitamente adaptar uma estrutura mecanicista, enquanto para uma empresa de produção contínua (refinaria, por exemplo) uma estrutura orgânica é mais aconselhável.

Mais recentemente, a teoria da contingência alarga-se a outros domínios específicos da gestão como o desenho de tarefas, a liderança, a dinâmica de grupos e as relações de poder.

Manuel Castells

Por volta dos anos 70 do século passado, com o desenvolvimento da tecnologia da informação surge uma nova versão da visão mecânica de mundo, a visão econômica de mundo. O sistema capitalista se consolida, os mercados passam a dominar o funcionamento das sociedades e, em consequência, o resultado deste processo de globalização financeira, como afirma Manuel Castells, é “a criação de um autômato que vive no coração de nossa economia e condiciona de modo decisivo a nossa vida” (apud CAPRA, 2002, p. 152). As organizações continuam funcionando com a estrutura de comando e controle em que as pessoas são vistas agora como “capital humano” e “capital intelectual”, o meio de produção, e a natureza, a fonte inesgotável de recursos. Esta nova ordem, cujo único valor é a acumulação de capitais e o crescimento do consumo pelo consumo, só tem aumentado a concentração de riqueza, as crises sociais e a degradação ambiental.

Com os graves problemas sócio-ambientais gerados, a própria ciência começou a fazer sua autocrítica e a perceber que se está vivendo no paradigma errado.

Embora recentemente o título de “Era da Informação”, onde sempre foi um atributo importante. Inteligência e competência humana sempre estiveram no cerne do desenvolvimento econômico em qualquer sociedade, de tal modo que a informação e o conhecimento sempre se constituíram nos sustentáculos dos diferentes modos de produção (CASTELLS, 2000, p. 46).

A informação assume, hoje em dia, uma importância crescente. Essa difusão nota-se na necessidade da disseminação para criação de vantagem competitiva. A tecnologia como um processo social, torna-se a máquina não como matéria morta, mas se torna algo semelhante a um ser humano, uma extensão do corpo do indivíduo, onde a sociedade determina seus hábitos, padrões de pensamento e comportamento.

Com os avanços e a grande busca pela competitividade, organizações buscam segurança da informação, como meio de proteger muitas vezes dados, que interpretados geram informação e grande poder na tomada de decisões.

METODOLOGIA

O tema desta pesquisa é investigar a teoria da administração, sendo um breve comentário de Fayol

anos, Joan Woodward liderou um grupo de pesquisadores que estudou ao todo uma centena de organizações industriais ali localizadas. (...) Devido a tal constatação, Woodward pode subdividir esse três grandes grupos em termos de um contínuo de sistemas produtivos menos complexos até os de maior complexidade.”(MOTTA; VASCONCELOS, 2010, p. 211).

a castells e suas contribuições para as organizações do século XXI. Assim levar o leitor a um breve conhecimento das teorias da Administração, que, segundo Gil, “são estimulados a refletir sobre as possíveis causas da existência do problema em estudo (2011, p.176)”.

Quanto aos meios será uma pesquisa bibliográfica e quanto aos fins descritiva. Segundo Gil (2009, p. 44) a pesquisa descritiva “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. Para Vergara (2003, p. 47), “a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno.”

No que tange aos meios a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Segundo Gil (2009, p. 60) as fontes bibliográficas mais conhecidas são os livros de leitura corrente. No entanto, existem outras fontes de interesse para a realização de pesquisas tais como: obras de referências, teses e dissertações, periódicos científicos, anais de encontros científicos e periódicos de indexação e resumo.

A Coleta dos dados foram por meio da leitura de vários tipos de documentos publicados sobre o tema. Vergara (2003, p. 48), ressalta que pesquisa bibliográfica “é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.” A autora explica que esse tipo de pesquisa fornece dados analíticos para qualquer tipo de pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Hoje as organizações são administradas como complexo sistemas abertos, onde variações no ambiente em que está inserida alteram seu funcionamento interno. A tecnologia hoje existente permite a tirar o máximo dos conhecimentos adquiridos em gestão de empresas, e aplicá-los de forma adequada e ágil para o alcance dos objetivos.

Neste foi artigo foi referenciada a forma como têm sido conceituado as organizações desde o início do século, analisando genericamente a contribuição dos autores que mais se destacaram a tentar formalizar o estudo das organizações.

Diferente dos preceitos lineares, fragmentários, deterministas e reducionistas da ciência clássica. O novo paradigma, que se apresenta complexo, vê a sociedade como um sistema complexo de relações, em suas diversas dimensões: social, econômica, política, tecnológica, entre outras, na qual todos os métodos exercem influências mútuas na formação histórica e na configuração de suas respostas às necessidades ambientais.

Nesta nova perspectiva, as pessoas e organizações começam a ter a necessidade de rever seus conceitos, suas crenças e a buscar percepções mais consistentes da realidade.

O mundo do trabalho vem substituindo o velho paradigma classificador e hierarquizado pelos paradigmas¹² holístico e relacional, abandonando a concepção de pessoas enquanto “recursos

12 “A questão dos paradigmas nas ciências sociais é um dos temas mais relevantes para todos os que buscam ir além do estudo das “escolas do pensamento”, para atingir um patamar de compreensão crítica do que se está

humanos” e reconstruindo o ser humano como pessoa integral, integrada e interativa, como sujeito co-responsável pela criação da realidade.

Os administradores, dentro dos novos paradigmas devem rever seus modelos de gestão, ver novas formas de liderança que sejam catalisadoras da mudança e criar ambientes de aprendizagem e diálogo para renovar-se continuamente.

Hoje, o administrador tem que utilizar princípios, técnicas e ferramentas administrativas para decidir e solucionar problemas. Tem ainda que saber lidar com pessoas: comunicar eficientemente, negociar, conduzir mudanças, obter cooperação e solucionar conflitos. Ter ainda, uma visão sistêmica e global da estrutura da organização.

Considera-se que as organizações do século XXI, implicam e relacionam nos métodos propostos pelos autores da teoria da administração, independentemente do ramo de atuação, buscando a eficiência, tais como: Sistema de remuneração; qualidade e produtividade, análise do trabalho, estudo dos tempos e movimentos, estudo das relações humanas, descrição de cargos, bonificações, padronização, entre outros.

REFERÊNCIAS

BERNARDES, Cyro; MARCONDES Reynaldo . **Teoria Geral da Administração- gerenciando organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

CARRIERI, Alexandre de P., LUZ, Talita R. da. **Paradigmas e metodologias: não existe pecado do lado de baixo do Equador**. In; ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 22, 1998, Foz do Iguaçu. Anais. Rio de Janeiro, ANPAD,1998.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em Rede**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

FAYOL, H. **Administração Industrial e Geral**. São Paulo, Atlas, 1990

GIL, Antônio Carlos. **Didática do Ensino Superior**. São Paulo, Atlas, 2009

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo, Atlas, 2011

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

MORGAN, Gareth. **Paradigmas, metáforas e resolução de quebra- cabeças na Teoria das Organizações**. Revista de Administração de Empresas, v.45, n.1,jan/mar.2005,p.58-71

MOTTA, Fernando Cláudio Prests; VASCONCELOS, Isabela F. Gouveia. **Teoria Geral da Administração**. 3ª ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

produzindo e fazendo a respeito dos fenômenos sociais. Neste sentido , a contribuição de Burrell e Morgan (1979) é de maior importância porque devenda os pressupostos subjacentes às teorias sociais. Com efeito, a ideia central dos dois autores é de que todas as teorias sociais são baseadas numa filosofia de ciência e numa teoria de sociedade.(...) Burrell e Morgan afirma que diferentes teorias refletem diferentes perspectivas, questões e problemas para estudo baseadas num conjunto de pressupostos que refletem uma visão particular da natureza do objeto de investigação> “(CARRIERI< Alexandre de P., LUZ, Talita R.da. Paradigmas e metodologias: não existe pecado do lado de baixo do Equador. In; ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 22, 1998, Foz do Iguaçu. Anais.. Rio de Janeiro, ANPAD,1998, 1 CD-rom.

MOUZELIS, Nicos P. **Organización Y Burocracia. Barcelona:** Península, 1975, Cap. IV Taylorismo y teorías formales de La administración. P.87-104.

MOUZELIS, Nicos P. **Organización Y Burocracia. Barcelona:** Península, 1975, Cap. V. La escuela de las relaciones humanas. Su aproximación AL estudio de La organización.

TÔRRES, José J. M. **Desenvolvimento organizacional na perspectiva das teorias da complexidade: um estudo de caso. Fortaleza, 2001.** (Monografia de Especialização, Universidade Vale do Acaraú / Centro de Desenvolvimento Humano / Instituto Paulo Freire). Teoria da Complexidade: uma nova visão de mundo para a estratégia. Suffragium – Revista do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará. V.1 n.1. Fortaleza: 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 4ª ed. São Paulo, Atlas, 2003

WOOD, Thomaz Jr. **Fordismo, Toyotismo e Volvismo: Os caminhos da indústria em busca do tempo perdido.** In. São Paulo, FGV: Revista de Administração de Empresas, v.32,n.4,set/out.1992.