



## ABORDAGENS E TEORIAS ORGANIZACIONAIS CONTEMPORÂNEAS – UMA REVISÃO

Jéssica Santos da Silva<sup>1</sup>

Paulo Victor Antonio Chaves<sup>2</sup>

[jessicasantossilva@unifucamp.edu.br](mailto:jessicasantossilva@unifucamp.edu.br)

UniFucamp

**RESUMO:** A organização é apresentada como sendo um grupo de indivíduos organizados de acordo com suas determinadas e respectivas funções obedecendo a uma hierarquia. Neste sentido, este trabalho teve como objetivo realizar uma revisão bibliográfica voltada para as abordagens e novos conceitos organizacionais referentes ao cenário atual que o mundo se enquadra. Conclui-se neste trabalho que, ao longo do tempo as organizações estão se modificando e deixando para trás as antigas formas de entender e lidar com a gestão de pessoas na Administração. Por conseguinte, a complexidade dos tempos atuais em virtude do fenômeno de globalização, revolução tecnológica da informação e a chegada da era digital, tem exigido das organizações uma inovadora postura comunicacional estrategicamente planejada, sendo assim, conclui-se as novas formas de organização na contemporaneidade como mencionado e explicado na revisão.

**PALAVRAS-CHAVE:** Administração; Contemporaneidade; Gestores;

### 1 INTRODUÇÃO

O conceito de organização pode ser aplicado para designar empresas, assim como também instituições ou entidades públicas, políticas ou sociais (THIOLLENT, 2014). A organização é apresentada como sendo um grupo de indivíduos organizados de acordo com suas determinadas e respectivas funções obedecendo a uma hierarquia. A estrutura organizacional pode ser dividida em funcional, linear e de linhas-staff (RICHTER e VICENZI, 2016).

As teorias organizacionais surgem constantemente na literatura especializada seja como criações isoladas ou seja como autônomas dos seus autores, sendo desarticuladas das demais dimensões da realidade (GURGEL e RIBEIRO, 2015). É imprescindível destacar características comuns às empresas na contemporaneidade como a inovação, o estímulo pela direção, adequação para evolução da era 4.0, dentre outras (BUCELLI, COSTA NETO e VENDRAMETTO, 2014). Neste sentido, este trabalho teve como objetivo realizar uma revisão bibliográfica voltada para as abordagens e novos conceitos organizacionais referentes ao cenário atual que o mundo se enquadra.

### 2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada será a pesquisa exploratória que consiste na realização de um estudo para a familiarização do pesquisador com o objeto que está sendo investigado durante a mesma. Pode ser aplicada de forma que o autor da pesquisa possa ter maior proximidade com o objeto de estudo da pesquisa.

Pesquisa exploratória é quando a pesquisa se encontra na fase preliminar, tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto que vamos investigar, possibilitando sua definição e seu delineamento, isto é, facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a



fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto. Assume, em geral, as formas de pesquisas bibliográficas e estudos de caso. (PRODANOV e FREITAS, 2013, p. 51-52).

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Segundo Thiollent (2014), o conceito organização pode ser aplicado para designar empresas, assim como também instituições ou entidades públicas, políticas ou sociais. Além disso, este conceito pode ser estendido a outros tipos de vida social organizada. Outrossim, são estudadas as práticas organizativas como conjuntos de ações, aplicações de princípios, exercício de poder e demais aspectos como controle, regulação, discriminações, identidade e diferenciação cultural, evolução, inovações, transformações e até destruição.

A organização é apresentada como sendo um grupo de indivíduos organizados de acordo com suas determinadas e respectivas funções obedecendo a uma hierarquia. Cada um desses funciona de acordo com a sua função e sabem devidamente qual é o seu comportamento em relação ao seu grupo de referência na hierarquia. A estrutura organizacional pode ser dividida em funcional, linear e de linhas-staff (RICHTER e VICENZI, 2016).

A organização linear caracteriza-se de forma mais simples. Pautada sua origem na organização dos exércitos antigos e na estrutura eclesiástica. Baseia-se basicamente em estrutura das pirâmides, onde as comunicações são feitas conforme a estrutura hierárquica, não permitindo flexibilidade, possui característica marcante a centralização do processo decisório em uma única pessoa e é muito usual principalmente nas pequenas empresas. A organização funcional caracteriza-se pela facilidade no processo de comunicação entre os setores. O seu processo de decisão é descentralizado e busca sua estruturação pautada na especialização da função. Já a organização por linha-staff, é a mais utilizada nas organizações na atualidade. Caracteriza-se principalmente por ser a combinação entre a estrutura linear e funcional, onde visa manter as melhores características e dirimir as desvantagens de cada uma das estruturas anteriores, criando assim uma estrutura que atende de forma plena às necessidades das organizações contemporâneas (RICHTER e VICENZI, 2016).

As teorias organizacionais surgem constantemente na literatura especializada seja como criações isoladas ou seja como autônomas dos seus autores, sendo desarticuladas das demais dimensões da realidade. Estas são definidas como sendo formulações e ideias nascidas da genialidade de seus autores ou ainda sendo desenvolvidas por acontecimentos isolados (GURGEL e RIBEIRO, 2015).

É imprescindível destacar as cinco características comuns às empresas: 1) A inovação é generalizada, ou seja, todos que fazem parte de uma entidade corporativa, do nível estratégico ao operacional se sentem comprometidos; 2) O estímulo pela direção traz resultados benéficos como a inovação, isto é, o clima da contemporaneidade é estimulado e instaurado pelo líder, embora ele não seja impreterivelmente o autor, e toda ideia nova é bem vista e as ações como criatividade e ousadia são recompensadas; 3) É importante ressaltar que, as organizações ao longo dos anos estão tendo que se adequar e organizar de uma nova forma de acordo com a evolução da era 4.0. Desse modo, de fato a inovação é constante e acelerada o que obrigou as empresas a não terem limites em suas criações e modificações, o que também não se restringe à área tecnológica; 4) Soma-se as características supracitadas a cima, a importância de todos dentro de uma corporativa empresarial cultivar a inovação, introduzirem novas ideias e quebrarem paradigmas ultrapassados; 5) Outro fator que vem se destacando muito é a



comunicação como inovação, os canais abertos para garantir uma autêntica interação entre a direção e os funcionários (BUCELLI, COSTA NETO e VENDRAMETTO, 2014).

De acordo com a pesquisadora Grace Silva de Lira (2019), ao longo do tempo as organizações estão se modificando e deixando para trás as antigas formas de entender e lidar com a gestão de pessoas na Administração. Faz-se necessário, portanto, que haja uma reorganização, pois o valor de mercado hoje não se configura apenas no valor patrimonial físico, mas, no capital intelectual da organização. A inteligência emocional e o conhecimento passaram a ganhar ainda mais força na contemporaneidade, de modo que se torne imprescindível em uma organização que visa o crescimento e para manterem-se competitivas no mercado. Sendo assim, muitas empresas passaram a investir em novas formas de capacitarem pessoas, como cursos, psicólogos, conforto no trabalho, e reconhecimento da equipe como motivação, dessa forma eles conseguem desenvolver pessoas. Porém, isso também requer um novo tipo de liderança orientada voltada para integração estratégica. Um ponto de extrema relevância para o sucesso de empresas nos tempos atuais é a inteligência emocional e o capital intelectual.

Segundo Kunsch (2018), a complexidade dos tempos atuais em virtude do fenômeno de globalização, revolução tecnológica da informação e a chegada da era digital, tem exigido das organizações uma inovadora postura comunicacional estrategicamente planejada. A adequação nesse âmbito visa garantir disputados mercados difíceis e concorrentes, sobretudo, atender públicos cada vez mais exigentes e uma sociedade em constantes mudanças. A comunicação organizacional tem que ser pensada numa perspectiva da dinâmica da história contemporânea. É preciso realizar leituras das realidades situacionais, observar e interpretar tentando compreender e criar significados próprios, reagindo em função de circunstâncias condicionadoras ou não. Portanto, a comunicação e a humanização nos contextos organizacionais constituem um grande desafio para os executivos e gestores.

Visto que, o ambiente das organizações tem evoluído constantemente as equipes de liderança começaram a ser mais exigidas e cobradas. Faz-se necessário, que os líderes estejam cada vez mais preparados com novos pensamentos e desenvolvimentos, indubitavelmente o líder precisa de um aprofundamento na relação com seu liderado. Contudo, o sentimento de companheirismo e amizade estão cada vez mais presentes nas equipes de trabalho em prol dos resultados das organizações. Nesse sentido, a pesquisa realizada por Dorneles, Salvagni e Nodari (2017) contempla que a relação entre os líderes e seus colaboradores deve se desenvolver na prática, para a construção de uma boa relação nas organizações de trabalho é necessário o respeito da individualidade mutua. Para resolver os desafios e ter um bom alcance de suas metas o corporativo empresarial precisa estar unido em um objetivo, o que interfere diretamente no ambiente de trabalho, a relação entre as equipes.

No cenário atual de constantes mudanças e elevada competitividade associada a um ambiente de grandes incertezas, surgem demasiados desafios e riscos organizacionais. Em um contexto empresarial, a governança corporativa, o compliance e o gerenciamento de riscos resultam em preocupações obrigatórias dos executivos que estão à frente dos negócios. Tais riscos na atualidade contemporânea contribuem para destacar a necessidade de que as organizações precisam praticar com efetividade os princípios e valores da governança juntamente com os seus pilares, não bastando apenas a sua titulação em si. Assim, apesar de serem mandatórias e fundamentais para uma boa gestão, as práticas se não seguidas como se recomenda, acaba por contribuir para o acréscimo do nível de exposição ao risco da organização (TRIVELATO, MENDES e DIAS, 2017).



#### 4 CONCLUSÕES

Conclui-se, portanto que, ao longo do tempo as organizações estão se modificando e deixando para trás as antigas formas de entender e lidar com a gestão de pessoas na Administração. Por conseguinte, a complexidade dos tempos atuais em virtude do fenômeno de globalização, revolução tecnológica da informação e a chegada da era digital, tem exigido das organizações uma inovadora postura comunicacional estrategicamente planejada, sendo assim, conclui-se as novas formas de organização na contemporaneidade como mencionado e explicado na revisão.

Dessa maneira, a comunicação e a humanização nos contextos organizacionais constituem um grande desafio para os executivos e gestores. Já que, mediante o exposto os gestores devem estar cada vez mais preparados para inovação e abertos as mudanças. Consequentemente, precisam atingir ótimos resultados as organizações.

#### REFERÊNCIAS

- BUCCELLI, D. O.; COSTA NETO, P. L. O.; VENDRAMETTO, O.; As empresas mais inovadoras: uma análise sob a ótica das teorias organizacionais. **Revista GEINTEC** – São Cristóvão/SE. Vol. 4/n.2/ p.940-954, 2014
- DORNELAS, E.; SALVAGNI, J.; NODARI, C. N.; A liderança como diferencial nas organizações: um estudo sobre a percepção dos gestores. **HOLOS**, Ano 33, Vol. 08, 2017
- GURGEL, C. R. M.; RIBEIRO, A. J. G.; Teorias Organizacionais e Materialismo Histórico. **Organizações e Sociedade** - Salvador, v. 22 - n. 73, p. 199-221 - abr./jun. – 2015
- KUNSCH, M. M. K.; A comunicação estratégica nas organizações contemporâneas. **Media & Jornalismo**, 18(33), 13-24, 2018
- LIRA, S. G.; O capital intelectual e inteligência emocional ferramentas essenciais para as organizações de sucesso na contemporaneidade. **Revista Inclusiones** volume 6 – número especial – abril/junho, 2019
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, C. E.; **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª edição, Universidade Feevale, Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul, 276 p., 2013
- RICHTER, R.; VICENZI, T. K.; **Fundamentos e teoria organizacional**. Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI – Indaial, 214 p., 2016
- THIOLLENT, M.; Estudos organizacionais: possível quadro referencial e interfaces. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 1. n. 1, p. 17-29, jun. 2014
- TRIVELATO, B. F.; MENDES, D. P., DIAS, M. A.; A importância do gerenciamento de riscos nas organizações contemporâneas. **Revista Fatec Zona Sul**, v.4 nº 2, 20 p., 2017