



TEORIAS ORGANIZACIONAIS: POSSIBILIDADES E LIMITES DE DESENVOLVIMENTO HUMANO¹

Daniela Giaretta Durante², Enise Barth Teixeira³, UNIJUÍ

INTRODUÇÃO: Os avanços técnicos científicos ocorridos em favor da modernização, da racionalização, da eficiência, ao que parece, também tiveram um lado perverso, trazendo muitas conseqüências negativas. No âmbito organizacional, a busca pela produtividade e pelo lucro a qualquer preço, maior competitividade, práticas gerenciais alienantes, desumanizadas, autocráticas, exigindo do trabalhador uma postura submissa ao sistema e de executor de tarefas, são exemplos. Nesse contexto, questiona-se até que ponto essas práticas contribuem para o desenvolvimento do trabalhador e da sociedade? Com esse estudo, pretende-se fazer uma breve discussão das possibilidades e limites do desenvolvimento humano, a partir dos pressupostos das teorias organizacionais, bem como levantar alguns desafios às teorias, buscando contribuir para o avanço do desenvolvimento humano através das práticas produtivas. **MATERIAL E MÉTODOS:** O estudo caracteriza-se como pesquisa exploratória. Foi realizado a partir de investigação bibliográfica e documental e numa perspectiva qualitativa. Esses procedimentos metodológicos foram adotados por entender serem mais apropriados para estudos iniciais e por serem considerados suficientes para atingir os objetivos propostos. **RESULTADOS:** O desenvolvimento humano (DH) tem haver com as pessoas, com o alargamento de suas escolhas para viverem de acordo com seus interesses, com liberdade e dignidade, com qualidade. Tem relação direta com os direitos humanos, partilham visão e propósito comuns: garantir liberdade, bem-estar e dignidade para todas as pessoas em todos os lugares (PNUD, 2000). Por isso, o DH não pode ser utilizado como sinônimo de melhores condições financeiras para adquirir bens, produtos e serviços, apenas. Sendo o trabalho a razão de ser de boa parte dos indivíduos, entende-se que as atividades produtivas desempenham papel fundamental na qualidade de vida e no desenvolvimento das pessoas. No entanto, no interior das organizações, vive-se um grande conflito entre as necessidades da organização de ser competitiva e as dos trabalhadores de serem reconhecidos, autônomos, agentes de mudança. Por sua vez, as teorias organizacionais - Administração Científica, Relações Humanas, Motivacionais e de Liderança, Estruturalista, dos Sistemas - foram emergindo para responderem às demandas organizacionais e da sociedade. A ênfase dessas teorias é respectivamente, as tarefas, as pessoas, o comportamento humano, a estrutura interna e o meio ambiente. A preocupação principal da Teoria Clássica foi à eficácia organizacional. O trabalhador fornecia a sua força física e em troca recebia incentivos econômicos. Os estudos da Escola de Relações Humanas tinham seu foco nos aspectos internos e relacionais da organização, reconhecendo que o bem estar do trabalhador interfere na produtividade e na eficiência da organização. As teorias motivacionais e de liderança passaram a conceber o indivíduo como *homo complexo*, extrapolando a visão de *homo economicus* e *homo social*, o que pode ser considerado um avanço em termos de desenvolvimento humano. Já a idéia básica do estruturalismo foi considerar a organização, em todos os seus aspectos, como uma só estrutura, fornecendo uma visão integrada da mesma. Ao passo que a teoria dos sistemas aborda a organização como um sistema aberto, sendo influenciada constantemente pelo meio ambiente em que está inserida e por isso, tendo de se

¹ Estudo desenvolvido na disciplina de Processo de Desenvolvimento e Teoria das Organizações, do Curso de Mestrado em Desenvolvimento/UNIJUÍ.

² Bolsista CAPES e aluna do Programa de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUÍ. gdaniela@upf.br

³ Professor Orientador. Professora Doutora do DEAd/UNIJUÍ. enise@unijui.tche.br



adaptar a ele. **DISCUSSÃO/CONCLUSÕES:** As teorias organizacionais conquistaram vários avanços no sentido de melhor compreender a complexidade das relações que ocorrem nas organizações. Por outro lado, fatores relacionados aos seres humanos foram desconsiderados. Em termos gerais, pode se dizer que as teorias não contribuíram, ou pouco contribuíram para o desenvolvimento do ser humano, por não se preocuparam com a constituição de um espaço de trabalho em que o trabalhador pudesse desenvolver o seu potencial, sua criatividade, sua autonomia, sua emancipação, sua liberdade, sua razão de ser. A gestão participativa, a gestão do homem parentético, o desenvolvimento da lógica emancipatória, a inserção das Ciências Humanas, a teoria da ação comunicativa, a gestão do conhecimento parecem serem alternativas para conciliar os interesses organizacionais e individuais e atingir o desenvolvimento nas diferentes áreas. Porém, essas alternativas carecem de estudos aprofundados e implicam numa mudança de paradigmas, em uma visão mais crítica da realidade, da qual a racionalidade instrumental não dá conta. O desenvolvimento do trabalhador é fundamental para que ocorra o desenvolvimento da organização e da sociedade, sendo necessário avançar no processo de gestão para que esse desenvolvimento não permaneça apenas no discurso dos gestores, teóricos e intelectuais.