

AULA Nº 7

ADMINISTRAÇÃO II

Poder nas Organizações

Prof^a. Dra. Andreia Maria Pedro

PODER NAS ORGANIZAÇÕES

Poder é a capacidade de exercer influência, isto é, a capacidade de mudar as atitudes ou o comportamento dos indivíduos ou grupos.

- Skateholders tem o poder de alterar e/ou influenciar as organizações

COMPONENTES DO PODER

Força: refere-se ao uso ou ameaça de coerção física, e essa, pode ser instrumentalizada por meio de arma.

Autoridade formal: poder baseado na compreensão de que determinada pessoa ou grupo tem o direito de exercer influência em virtude de sua posição na organização

Influência: habilidade para afetar as decisões e ações de outros, mesmo não possuindo autoridade ou força para assim proceder.

É influente um indivíduo que consegue modificar o comportamento dos outros sem ocupar um cargo público ou privado, e sem utilizar nenhuma forma de coerção física.

TIPOS DE AUTORIDADE

Autoridade burocrática ou racional –legal :
baseada no cargo ou posição formalmente
instituída, é a autoridade investida no cargo que o
indivíduo ocupa.

TIPOS DE AUTORIDADE

Autoridade tradicional: baseada na crença, normas e tradições sagradas e que as pessoas obedecem em virtude da tradição, sem necessidade de legislação.

Autoridade carismática: baseada nas qualidades pessoais excepcionais do indivíduo (líder). A obediência dá-se em função do carisma (imagem de notável sabedoria, invencibilidade ou santidade).

Segundo Max Weber, na prática, os “três tipos ideais” de autoridade são pouco comuns, e de modo geral, aparecem combinados

DOMINAÇÃO

A situação de dominação está ligada à presença efetiva de alguém mandando eficazmente em outros, mas não necessariamente à existência de um quadro administrativo nem à de uma associação; porém certamente — pelo menos em todos os casos normais — à existência de um dos dois.

As estruturas organizacionais, com existência das cadeias hierárquicas - forma de dominação.

Toda dominação busca a legitimidade, o reconhecimento social de sua validade, e a sua institucionalização está baseada na figura da autoridade.

PODER E CONTROLE



Funcionamento da organização está condicionado ao conjunto de relações de poder, e na tentativa de reduzir as tensões destas forças são desenvolvidos mecanismos de controle.

O controle organizacional é um controle instrumental, que lhe permite intervir sobre seu entorno como ator coletivo.

FONTES DE PODER (RELAÇÃO)

Fontes de poder	Descrição
Poder da Recompensa	O influenciador tem a capacidade de recompensar o influenciado
Poder Coercitivo	Lado negativo do poder da recompensa, baseado na punição
Poder Legítimo	Influenciado reconhece que o influenciador tem o “direito legal” de exercer influência
Poder da Competência	Crença de que o influenciador tem conhecimento específico ou competência relevante que o influenciado não tem
Poder da Referência	O influenciado deseja ser parecido ou se identificar com o influenciador. Fonte: FRENCH E RAVEN , 1959

FONTES DE PODER DAS ORGANIZAÇÕES - WEBER

- **Controle dos recursos escassos**
- **Controle dos processos decisórios**
- **Controle do conhecimento e informação**
- **Controle de acesso a diferentes setores da organização**
- **Controle de tecnologia**
- **Autoridade formal**
- **Controle de habilidade técnica**

FONTES DE PODER DAS ORGANIZAÇÕES – CROZIE E FRIEDBERG

- **O controle de uma competência particular e da especialização funcional**
- **As relações entre uma organização e seu ambiente externo**
- **Controle da comunicação e da informação**
- **Utilização das regras organizacionais**

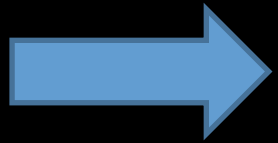
LIDERANÇA ORGANIZACIONAL

A liderança pode ser considerada como “uma forma especial de poder, pois envolve a habilidade, baseada nas qualidades pessoais do líder, para obter a concordância voluntária de seus seguidores em urna ampla variedade de assuntos”.

O poder do Líder envolve, além da manutenção da subordinação do grupo, a tomada de decisões cotidianas.

A característica mais importante da liderança não está na influência, mas como se influencia os demais.

CONFLITO NAS ORGANIZAÇÕES



DISPUTA DE PODER

Inerente a qualquer sistema social e
sinalizador da necessidade de mudança

Os conflitos nas organizações têm origem de um modo geral nos principais elementos que constituem a estrutura organizacional.

CONFLITO NAS ORGANIZAÇÕES

ELEMENTOS	DESCRIÇÃO
Estrutura Funcional	Posições funcionais são interdependentes, os conflitos surgem expectativas não correspondidas com relação a atividades e impacto em outras funções
Estrutura Hierárquica	Os conflitos tem origem na perspectiva de ascensão e/ou destituição dos cargos.
Sistema Status	Mudanças abruptas na hierarquia de prestígio causam tensões sociais que podem levar ao conflito
Grupos Informais	Os conflitos que surgem aqui têm origem nos relacionamentos informais existentes entre os membros do grupo e podem não estar relacionados diretamente com questões ligadas aos processos de trabalho

REFERÊNCIAS

REINALDO, O. S. Teorias da Administração. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

SOBRAL, F.; PECL, A. Administração: teoria e prática no contexto brasileiro. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

JONES, G. R. Teoria das Organizações. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria geral da Administração. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2012.