**Teoria estruturalista**

A Teoria Estruturalista que surgiu por volta da década de 50 como um desdobramento de autores que tentaram conciliar as teses propostas pela Teoria Clássica e pela Teoria das Relações Humanas. Inspirando-se na abordagem de Max Weber, pela primeira vez, começou-se a olhar para fora e atravessar as fronteiras da organização, passando a reconhecer a interdependência da mesma com o ambiente. Ou seja, uma organização é um sistema aberto que se relaciona com o ambiente externo e com outras organizações.  
  
Outra característica básica do estruturalismo consiste no conceito de estrutura, que é um todo composto por partes que se inter-relacionam, o que significa que os sistemas organizacionais não são, meramente, uma justaposição das partes.  
  
Enquanto a Teoria Clássica se concentrava na organização formal e a Teoria das Relações Humanas somente na organização informal, os estruturalistas apostaram no relacionamento entre ambas as organizações: a formal e a informal com abordagem múltipla.  
  
**São ideias centrais da teoria estruturalista:**  
  
**1. A sociedade de organizações:**  
  
Os estruturalistas ressaltam que vivemos em uma sociedade cheia de organizações e que dependemos destas o tempo todo. A sociedade moderna e industrializada é uma sociedade de organizações, das quais o homem passa a depender.  
  
**2. O homem organizacional:**  
  
Enquanto a Teoria Clássica caracteriza o “homo economicus” e a Teoria das Relações Humanas "o homem social", a Teoria Estruturalista enfoca o "homem organizacional", àquele que desempenha diferentes papéis em várias organizações.  
  
As organizações modernas passaram a demandar um tipo especial de personalidade na qual estejam presentes a flexibilidade, a resistência à frustração, a capacidade de contemporizar as recompensas e o desejo constante de realização. O desejo de receber recompensas materiais e sociais faz com que o homem aceite desempenhar diversos papéis sociais em seu trabalho.  
  
**3. Os conflitos inevitáveis:**  
  
Os conflitos entre os interesses dos empregados e os objetivos da organização, são inevitáveis e fundamentais no processo social. Tais conflitos são gerados por tensões que se situam entre necessidades organizacionais e individuais, entre níveis hierárquicos e unidades administrativas. No entanto, quando não administrado pode levar a situação destrutiva.  
  
**4. Incentivos mistos:**  
  
Os estruturalistas, tanto os clássicos (incentivo material) quanto os humanistas (incentivos e recompensas psicossociais) tinham uma visão fragmentada da realidade e, portanto, entendiam que os indivíduos necessitavam de recompensas materiais e sociais

Quer saber mais sobre o assunto? Confira o curso de **Relações Interpessoais no Trabalho** e **Introdução à Gestão de Pessoas**, e utilize o certificado dos cursos para complementar suas atividades acadêmicas.