



DEPARTAMENTO.....: ADM
CURSO.....: Doutorado em Administração – CMCD
LINHA DE PESQUISA....: Competitividade em Gestão (DBA)
DISCIPLINA.....: Análise Organizacional
PROFESSOR.....: Miguel P. Caldas
SEMESTRE/ANO.....: Concentrado de Inverno/2019
DATAS /HORÁRIOS.....: Dias 1, 2, 3, 4, 5 de julho de 2019

PROGRAMA

OBJETIVO

O objetivo de aprendizagem desta disciplina é capacitar os participantes a realizar análises estruturadas e sofisticadas de fenômenos organizacionais contemporâneos, a partir dos principais corpos teóricos existentes na Teoria das Organizações.

Serão tratados temas relacionados à análise e diagnóstico das organizações, cultura organizacional, planejamento e gestão da mudança, inovação e comportamento organizacional, arquitetura organizacional e governança corporativa. A disciplina será desenvolvida em um módulo concentrado, havendo uma atividade prévia de leitura de textos selecionados.

CONTEÚDO

1. Teoria Organizacional: a chave para a análise e o diagnóstico de organizações
2. Um método para o diagnóstico de organizações complexas
3. Análise e Diagnóstico de
 - a. Comportamento Organizacional
 - b. Desenho e Arquitetura Organizacional
 - c. Cultura Organizacional
 - d. Inovação
 - e. Mudança Organizacional
 - f. Governança Corporativa

METODOLOGIA

As aulas compreenderão: palestras interativas, conduzidas pelo professor; discussão de capítulos e artigos previamente distribuídos; *workshops* de desenvolvimento; e apoio individual. Atividades especiais poderão ser incluídas em função das demandas e dos focos dos participantes.

AVALIAÇÃO

A avaliação na disciplina será baseada em três notas:

- Participação nas tarefas em sala (Tarefas 1 e 2) e nas discussões conduzidas em aula (20%)
- Apresentação do Seminário em Equipe (40%)
- Apresentação e entrega do Relatório Final (40%)

PROFESSOR

Miguel P. Caldas é Professor Titular da *University of Texas at Tyler*, nos EUA, e Professor Adjunto da FGV-EAESP. Atua também como consultor nas áreas de *design* organizacional e desenvolvimento gerencial. Seus interesses de pesquisa envolvem os temas de cultura, gestão internacional e organização comparada.

- Email: mpcaldas@hotmail.com
- Telefone: +1 985-869-1637

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

Datas	Atividades – base	Leituras Obrigatórias (todos os alunos)	Leituras para Seminários <i>(Obrigatórias somente para cada Equipe Responsável; Optativas para todos os demais alunos)</i>
1 a 24 de junho	Leitura prévia dos textos obrigatórios previstos no cronograma Auto-designação de equipe para seminário Leitura dos textos específicos do seminário de equipe e preparação do seminário com equipe		
1 de julho – manhã	0. Apresentação da disciplina 1.1. Teoria Organizacional – Overview histórico	Daft (Ch 2)	Daft (Ch 2)
1 de julho – tarde	1.2. Teoria Organizacional – Paradigmas SEMINARIO EQUIPE 01 (Tarefa em Equipe 1): Paradigmas na turma	Caldas (2005) Morgan (2005)	EQUIPE 01: Burrell & Morgan, 1979, Capítulos 1 a 3
2 de julho – manhã	SEMINARIO EQUIPE 02 – Funcionalismo	Astley & Van de Ven (2005)	EQUIPE 02: Caldas & Fachin, 2005; Astley & Van de Ven, 2005; DiMaggio & Powell, 2005
2 de julho – tarde	SEMINARIO EQUIPE 03 – 2. Diagnóstico e Análise Organizacional 3.a. Comportamento Organizacional	Barends et al (2015) Casadesus-Masanell & Ricart (2010) Burke & Litwin (1992)	EQUIPE 03: Girotra & Netessine (2014); Bertolini et al (2015); Casadesus-Masanell & Tarzijan (2012)
3 de julho – manhã	3.b. Desenho e Arquitetura Organizacional SEMINARIO EQUIPE 04 – Arquitetura Organizacional	Goold & Campbell (2002) Duening & Ivancevich, 2005: Chapter 8 Nohria (1991)	EQUIPE 04: Mintzberg, 1980; Mintzberg, 1981; Mintzberg & Van der Heyden (1999)
3 de julho – tarde	SEMINARIO EQUIPEs 05 – Interpretacionismo 3.c. Cultura Organizacional	Schein (1991) Reid & Ramarajan (2016) Engert et al (2010)	EQUIPE 05: Vergara & Caldas, 2005; Schein, 1996; Madu (2012)
4 de julho – manhã (Parte 1)	SEMINARIO EQUIPEs 06 – 3.c. Cultura Organizacional (cont.)		EQUIPE 06: Goffee & Jones, 1996; Detert & Burris (2016); Lorsch & McTague (2016); Erickson & Gratton (2007)

Datas	Atividades – base	Leituras Obrigatórias (todos os alunos)	Leituras para Seminários <i>(Obrigatórias somente para cada Equipe Responsável; Optativas para todos os demais alunos)</i>
4 de julho – manhã (Parte 2)	SEMINARIO EQUIPE 07 – 3.d. Inovação	Pisano (2015) Christensen et al (2015)	EQUIPE 07: De Jong et al (2013); Schein, 1988; Tushman & Nadler (1986)
4 de julho – tarde	SEMINARIO EQUIPE 08 – 3.e. Mudança Organizacional	Kerber & Buono (2005) Nadler & Tushman (1989)	EQUIPE 08: Sirkin et al (2005); HMU (2001); Katzenbach et al (2012); Battilana & Casciaro (2013)
5 de julho – manhã	SEMINARIO EQUIPE 09 – 3.f. Governança Corporativa	Subramanian (2015) Alchian & Demsetz (2005)	EQUIPE 09: Fox & Lorsch (2012); Wagner & Dittmar (2006); Cameron (2006)
5 de julho – tarde	(Tarefa em Equipe 2): Paradigmas e posicionamentos em teoria organizacional na turma		
Atividade final	Preparação e Entrega do Relatório Final (entrega pelo E-Class)		

BIBLIOGRAFIA OBRIGATÓRIA

- Astley, W. G., Van de Ven, A. H. (2005). Debates e Perspectivas Centrais na Teoria das Organizações. RAE-Revista de Administração de Empresas, 45(2), abr-jun, 2005. Artigo originalmente publicado sob o título "Central perspectives and debates in organization theory", de W. Graham Astley e Andrew H. Van de Ven, na Administrative Science Quarterly, v. 28, n. 2, p. 245-273, 1983. Versão html disponível online no link: <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-45-num-2-ano-2005-nid-44776/>
- Alchian, A. A., Demsetz, H. (2005). Produção, Custos de Informação e Organização Econômica. RAE-Revista de Administração de Empresas, 45(3), jul-set, 2005. Artigo originalmente publicado sob o título "Production, information costs, and economic organization", de Armen A. Alchian e Harold Demsetz, em The American Economic Review, v. 62, n. 5, p. 777-795, 1972. Versão html disponível online no link: <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-45-num-3-ano-2005-nid-44780/>
- Barends, E., Rousseau, D. M., & Briner, R. B. (2015). Evidence-Based Management, The Basic Principles. In Search of Evidence. Disponível online no link: http://dare.ubvu.vu.nl/bitstream/handle/1871/53248/complete_dissertation.pdf?sequence=1#page=202
- Burke, W. W., & Litwin, G. H. (1992). A causal model of organizational performance and change. Journal of Management, 18(3), 523-545.
- Caldas, M. P. (2005). Paradigmas em Estudos Organizacionais: uma Introdução à Série. RAE-Revista de Administração de Empresas, 45(1), jan-mar, 2005. Disponível no link: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902005000100008.pdf



- Casadesus-Masanell, R., & Ricart, J. E. (2010). From strategy to business models and onto tactics. *Long range planning*, 43(2), 195-215.
- Christensen, C. M., Raynor, M. E., & McDonald, R. (2015) What is disruptive innovation. *Harvard Business Review*, 44-53.
- De Jong, M., Marston, N., Roth, E., & van Biljon, P. (2013). The Eight Essentials of innovation performance. *McKinsey Strategy*.
- Daft, R. (2012). *Organization theory and design*. Nelson Education. CHAPTER 02
- Engert et al (2010) Assessing cultural compatibility. *Perspectives on merger integration: McKinsey & Co*, June 2010.
- Goold, M., & Campbell, A. (2002). Do you have a well-designed organization? *Harvard Business Review*, 80(3), 117-24, 134.
- Kerber, K. & Buono, A.F. (2005) Rethinking organizational change: Reframing the challenge of change management. *Organization Development Journal*.
- Morgan, G. (2005) Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, vol. 45, n. 1, jan-mar, 2005. Artigo originalmente publicado sob o título "Paradigms, metaphors, and puzzle solving in organization theory", de Gareth Morgan, na *Administrative Science Quarterly*, v. 25, n. 4, p. 605-622, 1980. Versão html disponível online no link: <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-45-num-1-ano-2005-nid-44774/>
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1989). Organizational frame bending: Principles for managing reorientation. *The Academy of Management Executive*, 3(3), 194-204.
- Pisano, G. P. (2015). You need an innovation strategy. *Harvard Business Review*, 93(6), 44-54.
- Reid, E., & Ramarajan, L. (2016). Managing the high intensity workplace. *Harvard Business Review*, 94(6), 17.
- Schein, Edgar H. (1991) What Is Culture? In: *Reframing Organizational Culture*, edited by Schein, E. H., FROST, P. J., Moore, L. F., Louis, M. R., Lundberg, C. C., & Martin, J. (1991). *Reframing organizational culture*, Pp. 243–53.
- Subramanian, Guhan. (2015) Corporate Governance 2.0. *Harvard Business Review*, March 2015.

BIBLIOGRAFIA OPTATIVA E PARA SEMINÁRIOS DE EQUIPE

(Obrigatórias somente para cada Equipe Responsável; Optativas para todos os demais alunos)

- Battilana, J., & Casciaro, T. (2013). The network secrets of great change agents. *Harvard business review*, 91(7), 62-68.
- Bertolini, M., Duncan, D., & Waldeck, A. (2015). Knowing When To Reinvent. *Harvard Business Review*, 93(12), 90-101.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organisational analysis* (Vol. 248). London: Heinemann.(CHAPTERS 1, 2 & 3)
- Caldas, M. P., Fachin, R. C. (2005). Paradigma Funcionalista: Desenvolvimento de Teorias e Institucionalismo nos Anos 1980 e 1990. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45(2), abr-jun, 2005. Disponível no link: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902005000200005.pdf
- Cameron, K. (2006). Good or not bad: Standards and ethics in managing change. *Academy of Management Learning & Education*, 5(3), 317-323.



- Casadesus-Masanell, R., & Tarzijan, J. (2012). When one business model isn't enough.
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2016). Can Your Employees Really Speak Freely?. *Harvard Business Review*, 94(1-2), 80-87.
- Dimaggio, P. J., Powell, W. W. (2005). A Gaiola de Ferro Revisitada: Isomorfismo Institucional e Racionalidade Coletiva nos Campos Organizacionais. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45(2), abr-jun, 2005. Artigo originalmente publicado sob o título "The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", de Paul J. DiMaggio e Walter W. Powell, na *American Sociological Review*, v. 48, n. 2, p. 147-160, 1983. Versão html disponível online no link: <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-45-num-2-ano-2005-nid-44775/>
- Duening, Thomas N. & Ivancevich, John. (2005) *Managing Organizations: Principles & Guidelines*, 2nd Edition. Atomic Dog. CHAPTER 08
- Erickson, T. J., & Gratton, L. (2007). What it means to work here. *Harvard Business Review*, 85(3), 104.
- Fox, J., & Lorsch, J. W. (2012). What Good Are Shareholders?. *Harvard Business Review*, 90(7/8), 48-57. Fox & Lorsch (2012) (HBR) [GOVERN] What Good Are Shareholders.
- Gans, J. (2016). The Other Disruption. *Harvard Business Review*, 94(3), 78-84
- Girotra, K., & Netessine, S. (2014). Four paths to business model innovation. *Harvard business review*, 92(7), 96-103.
- Goffee, R., & Jones, G. (1996). What holds the modern company together?. *Harvard Business Review*, 74(6), 133.
- HMU-Harvard Mgt Update (2001) How does change management needs to change. *Harvard Business School Publishing*. Article Reprint # U0101B.
- Katzenbach, J. R., Steffen, I., & Kronley, C. (2012). Cultural change that sticks. *Harvard Business Review*, 90(7), 8.
- Lorsch, Jay W. & McTague, Emily (2016) "Culture Is Not the Culprit: When Organizations Are in Crisis, It's Usually Because the Business Is Broken." *Harvard Business Review*, Vol. 94, no. 4 (April 2016): 96–105.
- Madu, B. C. (2012). Organization culture as driver of competitive advantage. *Journal of Academic and Business Ethics*, 5, 1.
- Mintzberg, H. (1980). Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design. *Management science*, 26(3), 322-341.
- Mintzberg, H. (1981). Organization design: fashion or fit?. Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Mintzberg, H., & Van der Heyden, L. (1999). Organigraphs: Drawing how companies really work. *Harvard Business Review*, 77, 87-95.
- Nohria, N. (1991) Note on Organization Structure. *Harvard Business School Publishing*, Product #: 491083-PDF-ENG, February 19, 1991.
- Schein, Edgar H. (1988). Innovative cultures and organizations. Allen, Thomas J.; Scott Morton, Michael S., *Information technology and the corporation of the 1990s: research studies*, 125-146.
- Schein, Edgar H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 229-240.

- Sirkin, H. L., Keenan, P., & Jackson, A. (2005). The hard side of change management. Harvard business review, 83(10), 108.
- Tushman, M., & Nadler, D. (1986). Organizing for innovation. California Management Review, 28(3), 74-92.
- Vergara, S. C., Caldas, M. P. (2005). Paradigma Interpretacionista: a Busca da Superação do Objetivismo Funcionalista nos Anos 1980 e 1990. RAE-Revista de Administração de Empresas, 45(4), out-dez, 2005. Disponível no link: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902005000400006.pdf
- Vieira, M. M. F., Caldas, M. P. (2006). Teoria Crítica e Pós-modernismo: Principais Alternativas à Hegemonia Funcionalista. RAE-Revista de Administração de Empresas, 46(1), jan-mar, 2006. Disponível no link: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902006000100006.pdf
- Wagner, S., & Dittmar, L. (2006). The unexpected benefits of Sarbanes-Oxley. Harvard business review, 84(4).

INFORMAÇÕES SOBRE O SEMINÁRIO EM EQUIPE

Um total de 40% da nota do curso equivale à preparação e apresentação de SEMINÁRIOS DE EQUIPE

Haverá 09 equipes responsáveis por seminários na turma: Embora os seminários sejam chamados de “EQUIPE”, boa parte deles será feita de seminários individuais. Os chamamos de “equipes” porque os alunos avulsos poderão se juntar aos alunos regulares para formar equipes. Somente pode haver UM ÚNICO aluno regular por “equipe”.

A alocação dos alunos em equipes se dará através de (a) designação voluntária por email ao professor (mpcaldas@hotmail.com, assunto DBA) até o dia 15/6/2017; ou (b) aleatoriamente, através do E-Class, para os alunos que até 15/6/2017 não tiverem designado suas próprias equipes. Para verificar sua alocação e os temas livres e os já designados, consulte o E-Class

Ao fazerem a designação de sua equipe por email ao professor, os alunos poderão solicitar a sua designação para serem a Equipe 01, 02, 03 (e assim por diante), em função dos temas de seu maior interesse conforme o CRONOGRAMA de aulas acima e dos textos nele designados para cada seminário de equipe. Antes de fazer tal designação (de que equipe querem ser), os alunos devem verificar no E-Class se alguma equipe designada já foi determinada (para o número de equipe desejado) e, se for esse o caso, devem solicitar um tema (ou número de equipe) ainda disponível.

A designação da equipe por número de seminário (e portanto, por assunto) se dará por ordem de chegada: o primeiro time a optar por um tema (ou seja, o primeiro que quiser ser a Equipe 04, o será).

A tarefa de cada equipe na elaboração do seu seminário será:

1. Antes do início do curso, ler os textos designados para seu seminário e discuti-los com seu(s) membro(s) de equipe (caso não esteja fazendo o seminário sozinho[a])
2. Preparar uma apresentação à sala que inclua:
 - a. Apresentação do conteúdo essencial à classe de cada artigo ou capítulo designado (até 30 minutos)
 - b. Sugestão de como os artigos/capítulos designados INFORMAM o projeto de tese e os interesses de pesquisa e ação de ao menos QUATRO outros alunos da classe, não componentes da equipe (até 20 minutos)



3. Preparar um resumo (em word ou anotações de powerpoint) do seu trabalho para a classe poder usar como material de referência, que deve ser distribuído no dia e hora designados para o seminário no cronograma do curso

INFORMAÇÕES SOBRE O RELATÓRIO FINAL

Um total de 40% da nota do curso equivale à preparação e apresentação de um RELATÓRIO FINAL INDIVIDUAL.

O objetivo é que cada aluno prepare e submeta via E-Class um relatório sumário (não mais de 2000 palavras) que analise os impactos do curso em seu próprio projeto de tese, trabalhos de pesquisa ou em sua ação organizacional.

O relatório deve ser escrito e submetido (via E-Class em MS-WORD), e deve abranger os seguintes pontos mínimos:

1. Dadas as leituras sobre paradigmas em perspectivas teóricas (Morgan; Burrell & Morgan) vistas no curso, como defino meu próprio posicionamento ONTOLÓGICO e EPISTEMOLÓGICO, e por quê entendo ser esse o meu ponto de partida conceitual
2. Dadas as leituras sobre as visões elementares de organização e gestão de Astley & Van de Ven (2005) vistas no curso, como defino meu próprio posicionamento entre uma perspectiva DETERMINISTA vs. VOLUNTARISTA, e de nível MICRO ou MACRO, e por quê entendo dever ser esse o meu ponto de partida teórico e prático
3. Revise as fontes que você tem usado para fortalecer sua base de pesquisa para seu projeto de tese, outras pesquisas, ou sua ação prática nas organizações em que está envolvido(a), e explicita:
 - a. Suas principais bases teóricas partem dos mesmos pressupostos em teoria organizacional do que você?
 - b. Há fonte(s) importante(s) cujos pressupostos sejam opostos ou contraditórios aos seus? Explique e especifique se tal contradição é trada e se você consegue dar conta dela
 - c. Que fonte(s) ou pressupostos que você tem usado devem, em sua opinião, ser revistos ou repensados após o curso, para garantir seu alinhamento aos seus pressupostos básicos? Explique
4. Escolha ao menos DUAS dos outros conceitos ou teorias vistas no curso (que não sejam as discutidas nos itens 1 a 3) e explicita:
 - a. COMO (seja específico[a]) cada uma pode informar sua própria pesquisa?
 - b. DE QUE FORMA cada uma pode influenciar/mudar sua ação prática nas organizações em que está envolvido(a)?