

STEWART R. CLEGG, CYNTHIA HARDY, WALTER R. NORD  
Organizadores

MIGUEL CALDAS (EAESP/FGV), ROBERTO FACHIN (UFRGS),  
TÂNIA FISCHER (UFBA)  
Organizadores da Edição Brasileira

## HANDBOOK DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Volume 1

MODELOS DE ANÁLISE E  
NOVAS QUESTÕES EM  
ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Xerox e Cia - 3442-6881

Professor: Andre Vasconcelos

Curso: Mestrado

Disciplina: Estudos Organizacionais

Quant. 104 Data: 18 de Maio 13

EDITORA ATLAS S.A. 2010

1

# TEORIZAÇÃO ORGANIZACIONAL: UM CAMPO HISTORICAMENTE CONTESTADO

MICHAEL REED

Os estudos organizacionais têm origens históricas nos escritos de pensadores do século XIX, como Saint-Simon, que tentaram antecipar e interpretar as nascentes transformações ideológicas e estruturais geradas pelo capitalismo industrial (Wolin, 1961). A modernização instigada pelo despertar do capitalismo trouxe mudanças econômicas, políticas e sociais, que criaram um mundo fundamentalmente distinto daquele em que imperavam as formas de produção e administração em pequena escala, típicas das primeiras fases do desenvolvimento capitalista do século XVIII e princípio do século XIX (Bendix 1974). Entre o fim do século XIX e o início do século XX, as grandes unidades organizacionais difundiram-se amplamente, dominando as esferas econômica, social e política, à medida que a crescente complexidade e intensidade da atividade coletiva inviabilizavam a coordenação personalizada e direta, e assim exigiam incrementos de capacidade administrativa (Waldo, 1948). De fato, a ascensão do "estado administrativo" simbolizou um novo modo de organização da sociedade, em que a natureza humana

foi transformada pela organização racional e científica:

Organização como forma de poder – esta foi a lição ensinada por Saint-Simon. A nova ordem seria regida não mais por homens, mas por "princípios científicos" baseados na "natureza das coisas", e portanto absolutamente independente da vontade humana. Dessa forma, a promessa da sociedade organizacional era o predomínio das leis científicas sobre a subjetividade humana, o que levaria ao desaparecimento completo do elemento político. (...) [a organização] é o "grande instrumento" para a transformação das irracionalidades humanas em comportamentos racionais (Wolin, 1961 : 378-383).

Assim, as raízes históricas dos estudos organizacionais estão profundamente inseridas em um conjunto de trabalhos que ganhou expressão a partir da segunda metade do século XIX, e que antecipava de forma confiante o triunfo da ciência sobre a política, bem como a vitória da ordem e do progresso coletivos concebidos racionalmente acima da recalcitrância e irracionalidade humanas (Reed, 1985).

O crescimento de uma "sociedade organizacional" representou um avanço inenarrável da razão, liberdade e justiça e da possibilidade de erradicação da ignorância,

Tradução: Jader Cristino de Souza Silva e Marcos Cerqueira Lima.

Revisão Técnica: Frederico Guanais, Marcos Cerqueira Lima e Tânia Fischer.

coerção e pobreza. As organizações foram racionalmente projetadas para resolver conflitos permanentes entre as necessidades coletivas e as vontades individuais que vinham obstruindo o progresso social desde os dias da Grécia Antiga (Wolin, 1961). As organizações garantiam a ordem social e a liberdade pessoal pela combinação entre processos decisórios coletivos e interesses individuais (Storing, 1962), por meio de um projeto de bases científicas em que estruturas administrativas subjugassem os interesses sectários aos objetivos coletivos institucionalizados. O conflito perene entre "sociedade" e "indivíduo" seria permanentemente superado. Enquanto Hegel fez uso da dialética histórica para erradicar o conflito social (Plant, 1973), os teóricos organizacionais depositavam sua fé na organização moderna como a solução universal para o problema da ordem social.

Os organizacionistas viam a sociedade como um arranjo de funções, uma construção utilitária de atividades integradas, ou um meio de focalizar as energias humanas em um esforço combinado. Enquanto o símbolo de comunidade era a fraternidade, o símbolo de organização era o poder... organização significa um método de controle social, um meio de impor ordem, estrutura e uniformização à sociedade (Wolin, 1961 : 343-344).

No entanto, com a compreensão conferida pela perspectiva histórica do final do século XX, o estudo e a prática de organizações já são muito diferentes de antes. As primeiras metanarrativas que tratavam da ordem coletiva e liberdade individual por meio da organização racional e do progresso material foram fragmentadas e dispersas em uma grande diversidade de "discursos" sem nenhuma força moral ou coerência analítica (Reed, 1992). A prometida garantia de progresso material e social por meio do incremento tecnológico contínuo, da organização moderna e da administração científica hoje em dia parece cada vez mais distante. Tanto

a efetividade técnica quanto a virtude moral das organizações "formais" ou "complexas" são questionadas por transformações intelectuais e institucionais que estão levando-nos à fragmentação social, à desintegração política e ao relativismo ético. Quem entre nós pode dar-se ao luxo de ignorar aquilo que Bauman chama de "padrões de ação tecnológico-burocráticos modernos e a mentalidade que estes institucionalizam, geram, sustentam e reproduzem" (1989 : 75), e que consistiram nos alicerces psicossociais e nas precondições organizacionais para o Holocausto?

Em suma, os estudiosos de organização contemporâneos encontram-se numa posição histórica e num contexto social em que as "certezas" ideológicas e os "remendos" técnicos que outrora eram o suporte de sua "disciplina" estão sendo questionados e aparentemente já começam a recuar no debate sobre a natureza da organização e quais os meios intelectuais mais adequados ao seu estudo (Reed e Hughes, 1992). Fundamentar-se em pressupostos de que qualidades racionais e éticas são inerentes à organização moderna é algo cada vez mais contestado por vozes alternativas que criticam radicalmente a objetividade e bondade "naturais" das organizações (Cooper e Burrell, 1988). Se textos publicados nos anos 50 e princípio dos 60 esbanjavam autoconfiança na "identidade intelectual e racionalismo" de sua "disciplina" (Cf. Haire, 1960; Argyris, 1964; Blau e Scott, 1963), nos trabalhos dos anos 80 e 90, predominam expectativas incertas, complexas e confusas sobre a natureza e o mérito dos estudos organizacionais.

Em termos kuhnianos, vivemos em uma fase de ciência "revolucionária", não mais em uma fase de ciência "normal" (Kuhn, 1970). A ciência normal é dominada pela atividade de resolver problemas e por programas de pesquisa incremental, realizados com base em modelos teóricos amplamente aceitos e fortemente institucionalizados (Lakatos e Musgrave, 1970). Já a ciência

revolucionária ocorre quando os "pressupostos comuns" sobre o objeto de estudo, os modelos de interpretação e o próprio conhecimento estão expostos a crítica e reavaliação contínuas (Gouldner, 1971). A pesquisa e a análise são moldadas pela busca de anomalias e contradições dentro de um modelo teórico prevalente, gerando uma dinâmica intelectual interna de conflitos teóricos. Significa que tal disciplina é avassalada por conflitos internos e desacordos sobre fundamentações ideológicas e epistemológicas; seus vários defensores habitam e representam "mundos" paradigmáticos diferentes, entre os quais a comunicação, e muito menos a mediação, tornam-se impossíveis (Kuhn, 1970; Hassard, 1990). A fragmentação e a descontinuidade tornam-se as características predominantes da identidade e da rationale do campo de estudos, ao invés da estabilidade e coesão que caracterizam a "ciência normal" (Willmott, 1993).

Uma forte estratégia de reação ao impacto divisor resultante da quebra com a ortodoxia funcionalista/positivista é a busca nostálgica das certezas do passado e do conforto consensual que elas garantiam (Donaldson, 1985). Essa "reação conservadora" pode também requerer um consenso político rigidamente imposto e vigiado dentro do campo, com o fim de reparar o tecido intelectual danificado por décadas de lutas internas e restabelecer a hegemonia teórica de determinado paradigma de pesquisa (Pfeffer, 1993). Tanto a forma "nostálgica" quanto a "política" de conservadorismo têm por objetivo resistir às tendências centripetas desencadeadas pela luta intelectual e promover o retorno à ortodoxia teórica e ideológica. Uma combinação robusta de "volta às raízes" e "imposição paradigmática" pode ser uma opção bastante atrativa para aqueles que se sentiram perturbados pela fermentação intelectual que ocorre nos estudos organizacionais.

Ao invés da "imposição paradigmática", outros acadêmicos buscam a "proliferação

paradigmática" por meio do desenvolvimento intelectual separado e do estímulo a abordagens distintas dentro de domínios diferentes, que não foram contaminados pelo contato com as perspectivas competitivas (Morgan, 1986; Jackson e Carter, 1991). Essa reação à mudança social e sublevação intelectual fornece sustentação teórica para "experimentações lúdicas sérias" em estudos organizacionais, nos quais a ironia e humildade do pós-modernismo substituem as obviedades sagradas que caracterizam o modernismo racional, incapaz de perceber que "a verdade objetiva não é o único caminho possível" (Gergen, 1992).

Se nem o conservadorismo, nem o relativismo agradarem, uma terceira opção é recontar a história da teoria organizacional de forma a redescobrir as narrativas analíticas e os discursos éticos que moldaram seu desenvolvimento e legitimaram sua essência (Reed, 1992; Willmott, 1993). Tais abordagens questionam tanto o retorno às origens quanto a celebração irrestrita da descontinuidade e diversidade: nem a adesão à onda relativista nem o recuo aos porões da ortodoxia parecem futuros atraentes para o estudo das organizações. O primeiro promete liberdade intelectual ilimitada, mas ao custo do isolacionismo e da fragmentação; o segundo recai em um consenso antiquado, sustentado por constante vigilância e controle intelectuais.

Este capítulo adota a terceira via. Seu objetivo é reconstruir a história do desenvolvimento intelectual da teoria organizacional de forma a balancear contexto social com idéias teóricas, bem como condições estruturais com inovação conceitual. Essa forma de pensar oferece a possibilidade de redescobrir e renovar um senso de visão histórica e de sensibilidade contextual que dão crédito tanto à "sociedade" quanto às "idéias". A história dos estudos organizacionais e a maneira como essa história é contada não são representações neutras do que se conseguiu no passado. De fato, qualquer processo de

reconstrução histórica que pretenda servir de base às visões do presente e do futuro é, na verdade, uma interpretação controversa e contestada que sempre poderá ser refutada. Portanto, o objetivo deste capítulo é mapear a teoria da organização como um campo de conflitos históricos em que diferentes línguas, abordagens e filosofias lutam por reconhecimento e aceitação.

A próxima seção examina a criação e o desenvolvimento da teoria em estudos organizacionais como uma atividade intelectual que está necessariamente envolvida com o contexto social e histórico em que ela é criada e recriada. O capítulo então examinará seis modelos interpretativos que estruturaram o desenvolvimento do campo ao longo do último século, bem como os contextos histórico-sociais em que eles atingiram certo grau de predominância intelectual (sempre sujeita a contestação). A penúltima seção considera as exclusões ou omissões mais significativas que se evidenciam nessas principais tradições narrativas. O capítulo é concluído com uma avaliação de desenvolvimentos intelectuais futuros, contextualizados dentro das formas narrativas previamente esboçadas.

## A ORGANIZAÇÃO DA TEORIA

Essa concepção de teorização organizacional é baseada na visão de Gouldner de que tanto o processo quanto o produto da teoria devem ser vistos como um “processo de ação e criação realizado por pessoas num período histórico específico” (1980 : 9). A análise e o debate sobre organizações e o organizar com base em informações teóricas são resultados de uma combinação precária de visão individual com produção técnica situada dentro de um contexto histórico-social dinâmico. Como tal, a criação teórica tem a responsabilidade de subverter convenções institucionalizadas e petrificadas em ortodoxias aceitas sem reflexão e que

portanto nunca poderão caber inteiramente em modelos cognitivos e parâmetros conceituais estabelecidos. Contudo, a probabilidade de que iniciativas teóricas específicas sejam convertidas em “mudanças de paradigmas conceituais” mais significativas depende muito de seu impacto cumulativo nas comunidades e tradições intelectuais que as medeiam e recebem (Willmott, 1993). Dessa forma, ao passo em que a criação teórica é sempre potencialmente subversiva do *status quo* intelectual, seu impacto é sempre atenuado por meio das relações conhecimento/poder existentes e pela “receptividade contextual”, que é conferida a desenvolvimentos intelectuais específicos sob condições histórico-sociais particulares (Toulmin, 1972).

Em suma, a criação de uma teoria é uma prática intelectual situada em dado contexto histórico e que está voltada para a construção e mobilização de recursos ideais, materiais e institucionais para legitimar certos conhecimentos e os projetos políticos que deles derivam. O debate teórico está inserido em contextos intelectuais e sociais que têm um efeito crucial na forma e no conteúdo das inovações conceituais específicas, à medida que estas lutam com o objetivo de obter aceitação dentro da comunidade em geral (Clegg, 1994; Thompson e McHugh, 1990). Como afirma Bendix, “um estudo das idéias como armas para a gestão de organizações poderia proporcionar um melhor entendimento das relações entre idéias e ações” (1974 : xx).

Isto não significa, contudo, que não existam bases coletivas reconhecidas que possam ser utilizadas para a avaliação de conhecimentos contraditórios. Em qualquer momento histórico, os estudos organizacionais sempre foram constituídos por linhas comuns de debate e diálogo, que estabeleceram os limites intelectuais e oportunidades para julgamento de novas contribuições. O julgamento coletivo de novos e velhos trabalhos é feito com base em regras e nor-

mas negociadas, das quais emergem um vocabulário e uma gramática da análise organizacional. Essa “racionalidade fundamentada” (Reed, 1993) pode pecar pela falta de universalidade que normalmente se associa, ainda que erroneamente (Cf. Putnam, 1978), às chamadas ciências *hard*, mas mesmo assim ela estabelece um modelo identificável de procedimentos e práticas

“que geram seu discurso próprio sobre prova científica” (Thompson, 1978 : 205-206). Assim, a teoria organizacional é sujeita a procedimentos metodológicos comuns, mas que podem ser revisados, por intermédio dos quais modelos e teorias explicativas são negociados e debatidos. A interação e contestação de tradições intelectuais rivais implica a existência de entendimentos ne-

Tabela 1 Narrativas analíticas em análise organizacional.

Modelo de metanarrativa interpretativa	Problemática principal	Perspectivas ilustrativas/exemplos	Transições contextuais
Racionalidade	Ordem	Teoria das Organizações clássica, administração científica, teoria da decisão, Taylor, Fayol, Simon	de Estado guarda-noturno a Estado industrial
Integração	Consenso	Relações Humanas, neo-RH, funcionalismo, teoria da contingência/sistêmica, cultura corporativa, Durkheim, Barnard, Mayo, Parsons	de capitalismo empresarial a capitalismo do bem-estar
Mercado	Liberdade	Teoria da firma, economia institucional, custos de transação, teoria da atuação, dependência de recursos, ecologia populacional, Teoria Organizacional liberal	de capitalismo gerencial a capitalismo neoliberal
Poder	Dominação	Weberianos neo-radical, marxismo crítico-estrutural, processo de trabalho, teoria institucional, Weber, Marx	de coletivismo liberal a corporativismo negociado
Conhecimento	Controle	Etnometodo, símbolo/cultura organizacional, pós-estruturalista, pós-industrialista, pós-fordista/moderno, Foucault, Garfinkel, teoria do ator-rede	de industrialismo/modernidade a pós-industrialismo/pós-modernidade
Justiça	Participação	Ética de negócios, moralidade e OB, democracia industrial, teoria participativa, teoria crítica, Habermas	de democracia repressiva a democracia participativa

gociação e relacionados a dado contexto e situação histórica, que tornam a argumentação racional possível (Reed, 1993).

Os modelos interpretativos da Tabela 1 formam o campo intelectual de conflitos históricos em que a análise organizacional se desenvolveu - um campo que deve ser mapeado e atravessado levando-se em consideração as inter-relações entre os fatores processuais e contextuais em torno dos quais essa área do conhecimento emergiu (Morgan e Stanley, 1993). Esses modelos conformaram o desenvolvimento dos estudos organizacionais por pelo menos um século, à medida que forneceram: a gramática por meio da qual narrativas coerentemente estruturadas podem ser construídas e difundidas; os recursos simbólicos e técnicos por meio dos quais a natureza da organização pode ser discutida; e um conjunto de textos e discursos compartilhados que podem ser usados para mediar debates entre audiências leigas ou especialistas. Tais modelos desenvolvem uma relação dialética com processos históricos e sociais, como formas contestadas e pouco estruturadas de conceitualizar e debater aspectos-chaves da organização. Cada um deles é definido com vistas à problemática central em torno da qual eles se desenvolveram e ao contexto histórico-social em que foram articulados. Essa discussão, portanto, fornece uma apreciação fundamentada de narrativas analíticas estratégicas por meio das quais o campo de estudos organizacionais é constituído enquanto prática intelectual dinâmica, permeada de controvérsias teóricas e conflitos ideológicos em torno da questão de como a "organização" pode e deve ser.

### TRIUNFO DO RACIONALISMO

Como defende Stretton, "bebemos a racionalidade desde as primeiras gotas de leite materno" (1969 : 406). Tal crença na naturalidade do raciocínio calculado tem

raízes históricas e ideológicas bem definidas. Há uma tendência a considerar Saint-Simon (1958) o primeiro "teórico organizacional", supondo-se ter sido ele, "provavelmente, o primeiro a observar o surgimento dos padrões organizacionais modernos, identificando alguns de seus aspectos distintivos e insistindo na importância que eles teriam para a sociedade que se formava... percebeu ele que as regras básicas da sociedade moderna haviam sido profundamente alteradas, de modo que organizações deliberadamente concebidas e planejadas viriam a desempenhar um novo papel no mundo" (Gouldner, 1959 : 400-401). A crença de que a sociedade moderna é dominada por uma "lógica da organização" é recorrente ao longo de toda a história dos estudos organizacionais, promovendo o princípio de organização social em que a função técnica racionalmente atribuída a cada indivíduo, grupo ou classe define sua localização socioeconômica, seu grau de autoridade e tipo de comportamento. De acordo com Saint-Simon, tal lógica fornece uma poderosa defesa contra o conflito social e a incerteza política, à medida que estabelece uma nova estrutura de poder baseada em capacidade técnica e na sua contribuição para o funcionamento adequado da sociedade, e não derivada de fatores aleatórios ou de mercado, ou mesmo de privilégios de berço.

A organização construída racionalmente na forma de um instrumento dirigido para a solução de problemas coletivos, de ordem social ou de gestão está refletida nos escritos de Taylor (1912), Fayol (1949), Urwick e Brech (1947) e Brech (1948). Esses trabalhos sustentam que a teoria das organizações

"tem que ver com a estrutura de coordenação imposta sobre as unidades de divisão do trabalho de uma empresa... A divisão do trabalho é o alicerce da organização; é, de fato, a razão para que ela exista" (Gulick e Urwick, 1937 : 3).

Os autores citados legitimam a idéia de que a sociedade e as unidades organizacionais que a constituem serão regidas por leis científicas de administração excluindo totalmente valores e emoções humanas (Waldo, 1948). Princípios epistemológicos e técnicas administrativas transformam preceitos normativos altamente questionáveis em leis científicas universais, objetivas, imutáveis e portanto incontestáveis. O "indivíduo racional é, e deve ser, organizado e institucionalizado" (Simon, 1957 : 101-102). Os seres humanos tornam-se "matéria-prima" transformada pelas tecnologias da sociedade moderna em membros bem comportados e produtivos da sociedade, pouco propensos a interferir nos planos de longo prazo das classes dominantes e elites. Portanto, os problemas sociais, políticos e morais podem ser transformados em problemas de engenharia passíveis de solução técnica (Gouldner, 1971). As organizações modernas anunciavam o triunfo do conhecimento racional e da técnica sobre a emoção e o preconceito humano, aparentemente intratáveis.

Esse modelo impregnou o núcleo ideológico e teórico dos estudos organizacionais de forma tão abrangente e natural, que sua identidade e influência foram virtualmente impossíveis de ser detectadas ou questionadas. Como Gouldner (1959) afirma, o modelo prescreve o "mapa" de uma estrutura autoritária em que os indivíduos e grupos são obrigados a seguir certas leis. Princípios de funcionamento eficiente e eficaz foram promulgados como um axioma para dirigir todas as formas de prática e análise organizacional. Tal modelo fornece, assim, uma caracterização universal da "realidade" de uma organização formal, independentemente de tempo, lugar e situação. Uma vez aceito esse "mapa", legitimou-se uma visão de organizações como unidades sociais independentes e autônomas, acima de qualquer avaliação moral ou debate político (Gouldner, 1971).

Embora a "era da organização" necessitasse de uma nova hierarquia profissional para atender às necessidades da sociedade industrial em desenvolvimento, sobrepondo-se aos clamores da aristocracia moribunda e dos empresários conservadores, essa visão era profundamente antidemocrática e antiqualitativa. Uma concepção determinada por critérios técnicos e administrativos de hierarquia, de subordinação e autoridade perdia espaço em um contexto sociopolítico de agitação inspirada em ideais de sufrágio universal, tanto no ambiente de trabalho quanto na pólis (Wolin, 1961; Mouzelis, 1967; Clegg e Dunkerley, 1980). A organização racional burocrática era social e moralmente legitimada como uma forma indispensável de poder organizado, baseado em funções técnicas objetivas e necessária para o funcionamento efetivo e eficiente de uma ordem social fundamentada em autoridade racional-legal (Frug, 1984; Presthus, 1975).

Esses princípios estão profundamente embutidos nos fundamentos epistemológicos e teóricos das perspectivas analíticas que constituem o cerne conceitual dos estudos organizacionais. A "administração científica" de Taylor é direcionada ao permanente monopólio do conhecimento organizacional por intermédio da racionalização do desempenho do trabalho e do *design* funcional. Como comenta Merkle:

"ultrapassando suas origens nacionais e técnicas, o taylorismo tornou-se um importante componente da perspectiva filosófica da civilização industrial moderna, definindo virtude como eficiência, estabelecendo um novo papel para os especialistas em produção, e criando parâmetros para novos padrões de distribuição social" (1980 : 62). Como ideologia ou como prática, o taylorismo era extremamente hostil a teorias empresariais das organizações que enfocassem necessidades técnicas e de legitimação de uma pequena elite (Bendix, 1974;

Rose, 1975; Clegg e Dunkerley, 1980). Como ressaltava Bendix,

“as ideologias gerenciais de hoje são distintas das ideologias empresariais do passado, à medida que as primeiras supostamente ajudam o empregador ou seus agentes a controlar e dirigir as atividades dos empregados” (1974 : 9).

Os princípios organizacionais de Fayol, ainda que modificados pela crescente conscientização de que há uma necessidade de adaptação contextual e de conciliação de forças, foram orientados pela necessidade de construir uma arquitetura de coordenação e controle que contivesse a descontinuidade e o conflito inevitáveis causados pelo comportamento “informal”. A teoria organizacional “clássica” fundamenta-se na crença de que a organização fornece o princípio do projeto estrutural e valoriza uma prática de controle operacional, que podem ser determinados racionalmente e formalizados antes de qualquer operação. De fato, a teoria assume que a operacionalização é decorrência automática da lógica do projeto e funciona como instrumento de controle embutido na estrutura formal da organização (Massie, 1965).

Ainda que o conceito de Simon (1945) de “racionalidade limitada” e sua teoria de “comportamento administrativo” se baseiem em uma crítica mordaz ao racionalismo e formalismo excessivos presentes na teoria organizacional e gerencial, suas idéias também fundamentam-se em uma abordagem que entende a escolha racional entre opções claramente delineadas como base da ação social (March, 1988). Essa visão reduz o “trabalho interpretativo”, vital para o bom desempenho de atores individuais e organizacionais, a um mero processo de cognição dominado por regras e programas operacionais padronizados. É notável a exclusão de variáveis importantes como política, cultura, moral e história do modelo da “racionalidade limitada”. Essas variáveis tornam-se

analiticamente marginalizadas, se forem omitidas dos parâmetros conceituais do modelo preferido de Simon, à medida que forem tratadas como elementos aleatórios, externos e portanto não sujeitos à influência dos processos cognitivos, dos procedimentos organizacionais, e muito menos de seu controle.

O racionalismo exerceu profunda influência no desenvolvimento histórico e conceitual da análise organizacional. Estabeleceu um modelo cognitivo e uma pauta de pesquisas que não puderam ser ignorados, mesmo por aqueles que quiseram adotar uma linha radicalmente diferente (Perrow, 1986). Além disso, tal corrente repercutiu ideologicamente no desenvolvimento político de instituições e estruturas econômicas durante o princípio e meados do século XX, tornando as corporações e o estado político “alcançáveis pelo conhecimento”. O racionalismo forneceu uma representação de formas organizacionais emergentes que legitimaram seu crescente poderio e sua influência como características inevitáveis em uma trajetória histórica de longo prazo, por meio de discursos acerca da administração e gerência tecnocrática racional (Ellul, 1964; Gouldner, 1976). Ademais, ele “elevou” a teoria e prática da administração organizacional de uma arte intuitiva para um corpo de conhecimentos codificados e analisáveis, tornando possível, inclusive, transações com o poderosíssimo capital cultural e com o simbolismo da “ciência”.

Considerado nesses termos, o racionalismo estabeleceu uma concepção de teoria e análise organizacionais como uma tecnologia intelectual em condições de oferecer um

“mecanismo capaz de tornar a realidade passível de manipulação por certos tipos de ação (...); o racionalismo envolve o processo de circunscrever a realidade nos cálculos governamentais, por meio de técnicas materiais relativamente mundanas” (Rose e Miller, 1990 : 7).

A “organização” torna-se ferramenta ou instrumento para autorizar e realizar objetivos coletivos por meio do desenho e do gerenciamento de estruturas voltadas à administração e manipulação de comportamentos organizacionais. A tomada de decisões organizacionais apóia-se em uma análise racional das opções disponíveis, com base em conhecimento qualificado e deliberadamente orientado pelo aparato legal estabelecido. Essa “lógica das organizações” torna-se garantia de avanço material, progresso social e ordem política nas sociedades industriais modernas, à medida que elas convergem para um padrão de desenvolvimento institucional e capacidade administrativa em que a “mão invisível do mercado” foi sendo gradualmente substituída pela “mão visível da organização”.

A despeito do fato de estar presente nos primórdios do desenvolvimento da teoria organizacional, o modelo racional nunca teve domínio ideológico e intelectual completo. Sempre foi contestado por linhas alternativas. Os contestadores frequentemente compartilhavam o projeto político e ideológico do modelo racional, que consiste em descobrir uma nova fonte de autoridade e controle dentro dos processos e estruturas da organização moderna, porém usavam discursos e práticas diferentes para alcançá-las. Em particular, muitos viam a incapacidade de lidar com o dinamismo e instabilidade de organizações complexas como uma das maiores falhas do modelo racional. Esse senso crescente de limitações práticas e conceituais e a natureza utópica do projeto político que o modelo racional sustentava deram espaço para que o pensamento organicista prosperasse onde antes as formas de discurso mecanicista predominavam.

### REDESCOBRINDO A COMUNIDADE

As questões que mais deixavam os críticos perplexos, a partir dos anos 30 e 40,

eram a incapacidade da organização racionalista em resolver problemas de integração social e as implicações desse fato para a manutenção da ordem social em um mundo mais instável e incerto. Essa forma de abordagem permaneceu cega às críticas de que a autoridade não é eficaz sem “cooperação espontânea ou intencional” (Bendix, 1974). Os críticos, apreensivos com o alto grau de racionalismo, enfatizavam a necessidade prática e teórica de uma base alternativa para o poder e autoridade investidos ao gerencialismo pelo projeto organizacional. O pensamento organicista preocupava-se também com a maneira como as organizações modernas combinam autoridade com um sentimento de comunidade entre seus membros.

A missão da organização é não apenas prover bens e serviços, mas também criar o companheirismo. A confiança do autor moderno no poder da organização deriva de uma crença mais ampla, de que a organização é o caminho para a redenção humana frente a sua própria mortalidade... Na comunidade e dentro das organizações, o homem moderno elaborou objetos políticos em substituição aos objetos de amor. A busca pela comunidade buscou refúgio na noção do homem como um animal político; a adoração da organização foi parcialmente inspirada na esperança de encontrar uma nova forma de civilidade (Wolin, 1961 : 368).

Esta é uma questão central na emergência da perspectiva da escola de relações humanas na análise organizacional, que embora trate dos mesmos problemas do modelo racional, fornece para estes soluções distintas.

A monografia *Administração e o trabalhador* (Roethlisberger e Dickson, 1939) e os escritos de Mayo (1933; 1945), portanto, acusam a tradição racional de ignorar as qualidades naturais e evolucionárias das novas formas sociais geradas pela industria-

lização. Toda a força da escola de relações humanas vem da identificação do isolamento social e dos conflitos como sintomas de uma patologia social. A “boa” sociedade e a organização eficaz são aquelas capazes de facilitar e sustentar a realidade sociopsicológica de cooperação espontânea e estabilidade social em face de mudanças econômicas, políticas e tecnológicas que ameaçam a integração do indivíduo e do grupo dentro de uma comunidade mais ampla.

Ao longo de vários anos, essa concepção de organizações como unidades sociais intermediárias que integram os indivíduos à civilização industrial moderna, sob a tutela de uma administração benevolente e socialmente hábil, institucionalizou-se de tal modo que começou a desbancar a posição predominante mantida por expoentes do modelo racional (Child, 1969; Nichols, 1969; Bartell, 1976; Thompson e McHugh, 1990). Essa concepção convergia em teorias organizacionais com características sociológicas e abstratas mais acentuadas, que detinham grande afinidade com as preferências evolucionistas e naturalistas da escola de relações humanas (Parsons, 1956; Merton, 1949; Selznick, 1949; Blau, 1955). Portanto, em suas origens o pensamento organicista nos estudos organizacionais baseou-se na crença de que o racionalismo fornecia uma visão extremamente limitada e freqüentemente enganadora das “realidades” da vida organizacional (Gouldner, 1959; Mouzelis, 1967; Silverman, 1970). Ela enfatizava a ordem e o controle impostos mecanicamente ao invés da integração, da interdependência e do equilíbrio que deveria existir nos sistemas sociais em desenvolvimento orgânico (cada um com sua dinâmica própria). “Interferências” por parte de agentes externos, tais como o projeto planejado das estruturas organizacionais, ameaçam a sobrevivência do sistema.

A organização como um sistema social facilita a integração de indivíduos dentro da comunidade mais ampla, bem como a

adaptação desta às condições técnico-sociais de mudança, que freqüentemente ocorre de forma volátil. Essa visão é teoricamente antecipada, ainda que de forma embrionária, por Roethlisberger e Dickson, que falam da organização industrial como um sistema social operante que busca o equilíbrio em um ambiente dinâmico (1939 : 567). Essa concepção é influenciada pela teoria dos sistemas sociais equilibrados de Pareto (1935), em que as disparidades nas taxas de mudança sociotécnica e os desequilíbrios que estas trazem aos organismos são compensados automaticamente por respostas internas que, ao longo do tempo, restabelecem o equilíbrio do sistema.

Entende-se que as estruturas organizacionais são mantidas homeostática e espontaneamente. As mudanças nos padrões organizacionais são entendidas como conseqüência da reações cumulativas, não planejadas, e adaptativas às ameaças ao equilíbrio de todo o sistema. Respostas aos problemas são consideradas mecanismos de defesa gradativamente desenvolvidos, moldados por valores que estão profundamente internalizados pelos membros da organização. O foco empírico, portanto, é direcionado a estruturas que emergem espontaneamente, sancionadas normativamente na organização (Gouldner, 1959 : 405-406).

Dessa forma, processos emergentes, e não estruturas planejadas, asseguram a estabilidade e sobrevivência de longo prazo do sistema.

Ao final dos anos 40 e começo dos 50, essa concepção de organizações como sistemas sociais voltados para as “necessidades” de integração e sobrevivência das ordens societárias maiores, das quais elas faziam parte, estabeleceu-se como o modelo teórico predominante dentro da análise organizacional. Simultaneamente e de forma convergente, eram desenvolvidos os fundamentos da “teoria geral dos sistemas”, originária das áreas da biologia e da física

(von Bertalanffy, 1950; 1956), o que fornecia inspiração conceitual considerável para o desenvolvimento subsequente da teoria de sistemas sociotécnicos (Miller e Rice, 1967) e das “metodologias de sistemas soft” (Checkland, 1994). Foi, contudo, a interpretação estrutural-funcionalista da abordagem sistêmica que assumiu proeminência dentro da “análise organizacional” e que dominaria o desenvolvimento teórico e a pesquisa empírica desse campo entre os anos 50 e 70 (Silverman, 1970; Clegg e Dunkerley, 1980; Reed, 1985). O funcionalismo estrutural e sua progênie, a teoria de sistemas, forneceram um foco “interno” no projeto organizacional, com uma preocupação “externa” voltada para a incerteza ambiental (Thompson, 1967). A primeira visão enfatizava a necessidade de grau mínimo de estabilidade e segurança internas a longo prazo para a sobrevivência do sistema; a segunda expunha as indeterminações inerentes à ação organizacional tendo em vista as demandas ambientais e as ameaças que escapam ao controle da organização. A questão fundamental de pesquisa que emerge dessa síntese entre preocupações estruturais e ambientais é o estabelecimento da combinação entre configurações internas e condições externas que facilitem a estabilidade e crescimento da organização a longo prazo (Donaldson, 1985).

O funcionalismo estrutural e a teoria de sistemas também fizeram uma “despolitização” eficaz dos processos de tomada de decisão por meio dos quais se estabelece uma adaptação funcional adequada entre a organização e seu ambiente. Certos “imperativos funcionais”, tais como a necessidade de equilíbrio de longo prazo do sistema para a sobrevivência, presumivelmente eram impostos a todos os atores organizacionais, determinando os resultados dos projetos produzidos por seu processo decisório (Child, 1972; 1973; Crozier e Friedberg, 1980). Esse “passe de mágica” teórico relega os processos políticos à margem da

análise organizacional. Ao manter as ressonâncias ideológicas mais amplas da teoria de sistemas, a concepção converte conflitos de valor sobre fins e meios em questões técnicas que podem ser “resolvidas” por meio de um projeto eficaz de sistema e de administração. Como indica Boguslaw (1965), essa conversão apóia-se em uma fachada teórica, para não dizer utópica, de homogeneidade de valores; a realidade política das mudanças organizacionais, bem como as tensões e deformações que elas geram, é mascarada como pequenos elementos de atrito de um sistema que em tudo o mais funciona perfeitamente. Ela também atende às necessidades ideológicas e práticas de um grupo ascendente de projetistas de sistemas e administradores que almejam o controle absoluto em meio a uma sociedade cada vez mais complexa e diferenciada.

Assim, o entusiasmo geral com que a teoria de sistemas foi recebida pela comunidade de estudos organizacionais nos anos 50 e 60 refletia uma ampla renascença do pensamento utópico, que presumia que a análise funcional dos sistemas sociais forneceria os fundamentos intelectuais para a nova ciência social (Kumar, 1978). O processo de diferenciação socioorganizacional, talvez com a ajuda de engenheiros sociais especializados, resolveria o problema da ordem social por meio de estruturas que evoluem naturalmente, capazes de lidar com as crescentes tensões endêmicas entre os interesses individuais e as demandas institucionais. A postura de que a sociedade em si resolveria o problema da ordem social fiava-se em um “pressuposto do campo” de que “toda a história da humanidade tem uma forma característica, um padrão, uma lógica ou significado que permeia a diversidade de eventos aparentemente desconexos” (Sztompka, 1993 : 107). A análise funcional de sistemas fornecia a chave teórica para desvendar os mistérios desse desenvolvimento sócio-histórico, capacitando os cientistas sociais e organizacionais a prever, explicar e con-

trolar tanto a sua dinâmica interna quanto suas conseqüências institucionais. Apesar de essa visão lidar com uma forma de evolucionismo e funcionalismo socioorganizacional cujas raízes remontam aos escritos de Comte, Saint-Simon e Durkheim (Weinberg, 1969; Clegg e Dunkerley 1980; Smart, 1992), ela só veio a alcançar seu apogeu nos anos 50 e 60, no trabalho dos cientistas sociais que contribuíram para o desenvolvimento da teoria da sociedade industrial, e que demonstraram circunspeção histórica e sensibilidade política muito inferiores à de seus predecessores acadêmicos.

Conseqüentemente, a ortodoxia funcionalista/de sistemas, que veio a dominar, ou pelo menos estruturar, a prática intelectual e o desenvolvimento das análises organizacionais entre os anos 40 e 60, era apenas parte de um movimento muito mais amplo que ressuscitou os modelos evolucionistas do século XIX (Kumar, 1978: 179-190). Na teoria organizacional, essa ortodoxia completou-se teoricamente com o desenvolvimento da “teoria da contingência” entre o fim dos anos 60 e princípio dos 70 (Thompson, 1967; Lawrence e Lorsch, 1967; Woodward, 1970; Pugh e Hickson, 1976; Donaldson, 1985). Essa abordagem mostrava todas as virtudes e vícios intelectuais da tradição teórica de onde buscaram sua inspiração ideológica e metodológica. Ela também reforçava a ética gerencialista que tinha a pretensão de resolver, por intermédio de uma engenharia social especializada e um projeto flexível de organização (Gellner, 1964; Giddens, 1984), os problemas institucionais e políticos fundamentais das sociedades industriais modernas (Lipset, 1960; Bell, 1960; Galbraith, 1969).

Ainda assim, à medida que os anos 60 avançavam, as virtudes do pensamento organicista eram cada vez mais sombreadas por seus vícios, especialmente quando as realidades sociais, econômicas e políticas se recusavam a adequar-se às teorias explicativas promulgadas por tal narrativa. Modelos

alternativos de interpretação já começavam a emergir para questionar o funcionalismo, baseados em tradições intelectuais e históricas muito diferentes. Antes que as possamos considerar, contudo, é necessário adentrar as teorias de organização orientadas pelo mercado.

### ENTRA EM CENA O MERCADO

Teorias organizacionais baseadas no mercado parecem ser uma contradição, em termos: se os mercados operam da forma especificada pela teoria econômica neoclássica, ou seja, mecanismos de ajustes perfeitos que equilibram preço e custo, então não há nenhum papel conceitual ou necessidade técnica para a existência de “organização”. Como constata Coase (1937) em seu artigo clássico, se os mercados são perfeitos, então as firmas (e organizações) deveriam desenvolver transações de mercado perfeitamente reguladas, baseadas no intercâmbio voluntário de informações entre agentes econômicos iguais. Coase foi, contudo, forçado a reconhecer a realidade das firmas na condição de agentes econômicos coletivos, aos quais se atribui a “solução” para as falhas de mercado ou do colapso do sistema. Como mecanismos de “internalização” de trocas econômicas recorrentes, as firmas reduzem o custo das transações individuais por meio de padronização e rotinização, e aumentam a eficiência da alocação de recursos dentro do sistema de mercado em sua totalidade, à medida que minimizam os custos de transação entre os agentes, os quais, por natureza, desconfiam de seus parceiros.

Coase, inadvertidamente, faz uso do modelo racional quando admite que o comportamento é motivado, primariamente, pelo objetivo de minimizar custos de mercado e maximizar seus retornos. Tanto a tradição racionalista quanto a economicista da análise organizacional são construídas com base na “racionalidade limitada” para

explicar e prever a ação social e individual; ambas apóiam teorias que reconhecem a organização em termos de eficiência e eficácia; ambas reverenciam intelectualmente os modelos orgânicos, quando enfatizam a evolução “natural” das formas organizacionais, que otimizam retornos dentro dos ambientes em que as pressões competitivas restringem as opções estratégicas. As teorias econômicas da organização também lidam com elementos da tradição organicista, quando enfocam organizações como um produto evolucionário e semi-racional de condições espontâneas e involuntárias (Hayek, 1978). As organizações são uma resposta automática e um preço razoável a ser pago pela necessidade de se dispor de agentes econômicos formalmente livres e iguais, capazes de negociar e monitorar contratos em meio a transações complexas de mercado, que não podem ser acomodadas em arranjos institucionais existentes.

Essas teorias econômicas da organização surgiram em resposta às limitações explanatórias e analíticas inerentes às teorias clássica e neoclássica da firma (Cyert e March, 1963). Elas exigem que se considere melhor o problema da alocação de recursos como um determinante primário do comportamento e projeto organizacional (Williamson e Winter, 1991). O foco na “microeconomia da organização” (Donaldson, 1990; Williamson, 1990), assim como uma teoria do comportamento da firma mais sensível às limitações institucionais em que são conduzidas as transações econômicas, encorajaram a formulação de uma agenda de pesquisa com ênfase nas estruturas corporativas de administração e em seu elo com as funções organizacionais (Williamson, 1990). Esse modelo também se vale da concepção de Barnard sobre organização como cooperação, “que é consciente, deliberada e com fins específicos” (1938 : 4), e que somente pode ser explicada como o resultado de uma interação complexa entre a racionalidade formal e a substantiva ou entre requisitos

técnicos e ordem moral (Williamson, 1990). A tentativa original de Barnard de fornecer uma síntese de organização como uma concepção sistêmica “racional” e “natural” dá o fundamento das teorias baseadas no mercado, que floresceram nos anos 70 e 80, tais como a análise do custo de transação (Williamson, 1975; Francis, 1983) e a ecologia populacional (Aldrich, 1979; 1992; Hannan e Freeman, 1989).

Apesar de haver diferenças teóricas importantes entre essas duas abordagens, particularmente em relação à forma e ao grau de determinismo ambiental do qual elas se valem (Morgan, 1990), ambas se baseiam em uma série de premissas que compatibilizam formas administrativas internas com condições externas de mercado por meio de uma lógica evolucionária, que subordina a ação individual e coletiva aos imperativos de eficiência e sobrevivência, que vão muito além da influência humana. A teoria do custo de transação preocupa-se com os ajustes adaptativos que as organizações precisam fazer para enfrentar as pressões de maximização da eficiência em suas transações internas e externas. A ecologia populacional destaca o papel das pressões competitivas, que selecionam alguns tipos de organização em detrimento de outros. Ambas as perspectivas são baseadas em um modelo de organização em que seu projeto, funcionamento e desenvolvimento são tratados como resultados diretos de forças universais, que não podem ser modificadas pela ação estratégica.

O que fica evidente no modelo do mercado é a falta de qualquer tentativa contínua de abordar a questão do poder social e da intervenção humana. Nem a abordagem de mercados/hierarquias, nem a de ecologia populacional, ou mesmo a “teoria liberal das organizações” de Donaldson (1990; 1994) se interessam muito pelos meios pelos quais a mudança organizacional se estrutura em função de lutas de poder entre atores sociais e as formas de dominação que eles

legitimam (Francis, 1983; Perrow, 1986; Thompson e McHugh, 1990). Essas abordagens tratam a “organização” como sendo constituída de uma ordem social e moral em que os interesses e valores individuais e grupais são simplesmente derivados de uma estrutura de “interesses e valores do sistema”, que não se contaminam por conflitos setoriais e lutas de poder (Willman, 1983). Uma vez que esse conceito unitário é considerado inato, “aceito” como um aspecto “natural” e virtualmente invisível da organização, o poder, os conflitos e a dominação podem ser seguramente ignorados, tratados como elementos “externos” ao campo de visão analítica e de preocupação empírica do modelo.

Essa forma unitária de conceber a organização é inteiramente compatível com um contexto político e ideológico mais amplo, dominado por teorias neoliberais de organização e controle da sociedade, que elevam as “forças impessoais de mercado” à categoria analítica de universalidades ontológicas determinando as chances individuais e coletivas de sobrevivência (Miller e Rose, 1990; Rose, 1992; Silver, 1987). Desde as ideologias neoliberais ou darwinianas do século XIX (Bendix, 1974) até doutrinas mais recentes que enfatizam a “sobrevivência dos mais aptos”, todas essas teorias defendem a expansão progressiva do mercado, da racionalidade econômica e da iniciativa privada, em detrimento de conceitos cada vez mais frágeis e marginalizados de comunidade, serviço público e preocupações sociais. Por meio da globalização, as nações e empresas envolvem-se em lutas cada vez mais acirradas, que terão por vencedoras as organizações e economias que se adaptarem de forma intensiva às demandas do mercado (Du Gay e Salaman, 1992; Du Gay, 1994). Assim, teorias organizacionais baseadas no mercado lidam com movimentos cíclicos dentro do próprio contexto socioeconômico, político e ideológico do qual fazem parte (Barley e Kunda, 1992). No entanto, elas

permanecem negligentes quanto à questão das estruturas e lutas de poder dentro das organizações, por meio das quais estas respondem a pressões econômicas supostamente “objetivas” e “neutras”.

### FACES DO PODER

Poder continua a ser um conceito que, embora usado em excesso, é um dos menos compreendidos da análise organizacional. Ele fornece as bases ideológicas e epistemológicas para uma teoria de organizações que contrasta, profundamente, com as narrativas analíticas e modelos interpretativos previamente discutidos. O poder propala uma lógica de organização e do organizar enraizada analiticamente em concepções estratégicas de poder social e intervenção humana que são sensíveis à dinâmica dialética existente entre as limitações estruturais e a ação social, à medida que molda as formas institucionais reproduzidas e transformadas pela prática social (Giddens, 1985; 1990; Layder, 1994). Ele rejeita o determinismo ambiental inerente às teorias organizacionais baseadas no mercado, com sua ênfase obstinada nos imperativos de eficiência e eficácia que garantem a sobrevivência de longo prazo de certos tipos de organização em detrimento de outros. A perspectiva do poder também questiona os pressupostos unitaristas que são inerentes aos modelos racionalista, orgânico e de mercado, pois conceitua a organização como uma arena de interesses e valores conflitantes, constituída pela luta de poder.

O modelo de poder em análise organizacional é fundamentado na sociologia de dominação de Weber e na análise da burocracia e burocratização que derivam de seu trabalho (Weber, 1978; Ray e Reed, 1994). Mais recentemente, essa tradição weberiana tem sido complementada pelas teorizações de poder que se inspiraram no interesse de Maquiavel pela micropolítica do poder orga-

nizacional e sua expressão contemporânea, refletida no trabalho de Foucault (Clegg, 1989; 1994). As análises baseadas em Weber enfatizam o caráter relacional do poder como recurso ou capacidade distribuídos de forma diferenciada e que, se empregado com o devido grau de habilidade estratégica e tática pelos atores sociais, produz e reproduz relações hierarquicamente estruturadas de autonomia e dependência (Clegg, 1989; Wrong, 1978). Isto leva à priorização das formas institucionais e aos mecanismos por meio dos quais o poder é alcançado, convertido em rotinas e contestado. A “ênfase está nas restrições mais amplas e nos determinantes do comportamento: as formas de poder que derivam de estruturas de classe e propriedade, o impacto dos mercados e profissões, e finalmente a questão do gênero, que vem despertando cada vez mais interesse” (Fincham, 1992 : 742). Assim, a análise weberiana da dinâmica e das formas de poder burocrático na sociedade moderna enfatiza a interação complexa que há entre a racionalização da sociedade e a da organização, ambas reproduzindo estruturas institucionalizadas sob o controle de “especialistas” e “peritos” (Silberman, 1993).

Essa concepção estrutural ou institucional de poder organizacional foi complementada por um foco mais concentrado nos processos micropolíticos, por meio dos quais o poder é obtido e mobilizado, em oposição ou em paralelo a regimes estabelecidos e a suas estruturas de comando. Essa abordagem está em forte consonância com o trabalho de Foucault sobre o mosaico das coalizões e alianças diagonais que mobilizam regimes disciplinares (Lyon, 1994). Nesses casos, observam-se práticas organizacionais em que o poder “sobre outros” pode ser mantido temporariamente de uma perspectiva “de baixo para cima”, ao invés da tradicional visão “de cima para baixo”. Essa interpretação processual do conceito de poder organizacional tende a concentrar-se nas manobras táticas que buscam inverter

o equilíbrio de vantagens entre os diversos interesses sociopolíticos (Fincham, 1992), sendo menos convincente quando tenta explicar os mecanismos organizacionais mais amplos que se institucionalizam como estruturas e retóricas aceitas, retóricas que legitimam “associações coordenadas de forma imperativa”, e que são permanentes e menos perceptíveis. Assim sendo, esse enfoque mais recente de pesquisa sobre os processos de interação, ou micropolítica, por meio do qual as relações de poder são temporariamente sedimentadas em estruturas de autoridade mais permanentes e estáveis, desvia a atenção para longe dos “mecanismos hierárquicos que sustentam a reprodução do poder” (Fincham, 1992 : 742).

Esse diálogo entre conceituações de poder weberianas/institucionais e maquiavélicas/processuais levaram a uma compreensão muito mais sofisticada da natureza multifacetada das relações e processos de poder, bem como de suas implicações para a estruturação das formas organizacionais. A análise de Lukes (1974) das “múltiplas faces do poder” tornou-se o maior ponto de referência para a pesquisa contemporânea sobre a dinâmica e os resultados do poder organizacional. Sua diferenciação entre as três faces ou dimensões de poder, ou seja, entre as formas de poder “episódico”, “manipulativo” e “hegemônico” (Clegg, 1989), resulta em uma ampliação considerável do programa de pesquisa para o estudo de poder na organização, bem como dos modelos pelos quais o tema pode ser abordado.

O conceito “episódico” de poder concentra-se nos conflitos de interesse que se observam entre atores sociais identificáveis e seu encontro com objetivos opostos, particularmente em processos de tomada de decisão. A visão “manipulativa” concentra-se nas atividades de “bastidores”, por meio das quais grupos que já detêm o poder manipulam o processo de tomada de decisão, a fim de descartar questões que têm o potencial de perturbar, ou ameaçar, seu

domínio e controle. A interpretação “hegemônica” enfatiza o papel estratégico de estruturas ideológicas e sociais existentes ao formar, e assim limitar, seletivamente, os interesses e valores – e portanto a ação – de atores sociais em qualquer campo de decisão. À medida que se avança da concepção “episódica” para a “manipulativa” e, enfim, “hegemônica” de poder, ocorre um movimento progressivo de análise e valorização que vai desde a capacidade humana de constituir relações de poder, até o papel dos mecanismos materiais e ideológicos de determinar as estruturas de dominação e controle, por meio das quais essas relações são institucionalizadas (Clegg, 1989 : 86-128). Há também uma ênfase crescente na explicação das estruturas de nível “macro” e dos mecanismos que determinam os processos organizacionais pelos quais as lutas de poder micropolíticas são mediadas. Isto acarretou uma relativização das práticas organizacionais específicas que produzem e reproduzem formas institucionais.

Alguns pesquisadores (e.g. Fincham, 1992; Clegg, 1994; Knights e Willmott, 1989) tentaram contornar esta divisão entre a concepção institucional/estrutural e a processual/intervencionista ao focalizar as práticas organizacionais genéricas (ainda que “localizadas”), por meio das quais alguns padrões de dominação e controle são mantidos. Eles tentaram combinar o enfoque weberiano na reprodução institucional de estruturas de dominação com a abordagem de Foucault das micopráticas que geram formas mutáveis de poder disciplinar. O ponto focal, tanto em termos analíticos quanto empíricos, é o discurso que usa o pretexto de “perícia” para estabelecer padrões particulares de estruturação e controle organizacionais em diferentes sociedades e setores (Abbott, 1988; Miller e O’Leary, 1989; Powell e DiMaggio 1991; Larson, 1979; 1990; Reed e Anthony, 1992). Esses discursos criam tipos específicos de regimes disciplinares em um nível organizacional

ou setorial que estabelecem uma mediação entre políticas governamentais estratégicas centralizadas em agentes de intervenção, por um lado, e a sua implementação tática dentro de domínios localizados, por outro (Miller e Rose, 1990; Johnson, 1993; vide também alguns trabalhos recentes sobre a teoria do processo de trabalho, e.g. Burawoy, 1985; Thompson, 1989; Littler, 1990; e gestão da qualidade total, e.g. Reed, 1995; Kirkpatrick e Martinez, 1995).

Esse tipo de pesquisa tenta explicar a decadência e quebra de estruturas “corporativistas” dentro das economias políticas e práticas organizacionais de sociedades industriais avançadas, à medida que enfoca suas contradições internas e a incapacidade de responder a iniciativas políticas e ideológicas externas, trazidas pela direita neoliberal que ressurge (Alford e Friedland, 1985; Cerny, 1990; Miller e Rose, 1990; Johnson, 1993). Tal pesquisa também questiona a coerência analítica e o alcance explanatório de um modelo teórico de poder com capacidade limitada de lidar com as complexidades materiais, culturais e políticas das mudanças organizacionais.

### CONHECIMENTO É PODER

O modelo baseado em conhecimento tem sérias prevenções contra as tendências institucionais e estruturais que caracterizam os modelos analíticos previamente examinados. Esse modelo rejeita as várias formas de determinismo metodológico e teórico e a explanação lógica “totalizante” na qual os outros se inserem. Ao invés disso, essa abordagem trata de todas as formas da ação social institucionalizada e estruturada como um mosaico temporário de interações e alianças táticas, que formam redes mutáveis e relativamente instáveis de poder, tendendo à decadência e dissolução internas. Ele explica o desenvolvimento de “sistemas” modernos da disciplina organizacional e

controle governamental como mecanismos negociados e contingentes de poder e relações, cujas raízes institucionais estão na capacidade de exercer gerenciamento efetivo dos meios de produção de novas formas do poder em si (Cerny, 1990 : 7).

Assim, surgem como foco estratégico de análise mecanismos técnicos e culturais, por meio dos quais campos particulares de comportamento humano (saúde, educação, criminologia, administração) são estabelecidos como reservas de mercado para certos especialistas ou grupos de peritos. Esses mecanismos têm muito maior significado do que os poderes econômicos e políticos autônomos, tais como “estado” ou “classe”. O conhecimento, e o poder que ele potencialmente confere, assume o papel central, fornecendo a chave cognitiva e os recursos representativos para a aplicação de um conjunto de técnicas com que regimes disciplinares, ainda que temporários e instáveis, podem ser construídos (Clegg, 1994). Conhecimentos altamente especializados e aparentemente esotéricos, que podem, potencialmente, ser acessados e dominados por qualquer indivíduo ou grupo com treinamento e habilidade necessários (Blackder, 1993), fornecem os recursos estratégicos para apropriação do tempo, do espaço e da consciência. Assim, a produção, codificação, estoque e uso daqueles conhecimentos, que são relevantes para a regulação do comportamento social, tornam-se uma questão estratégica para a mobilização e institucionalização de uma forma de poder organizado que permita o “controle a distância” (Cooper, 1992).

Retrabalhada dentro dessa problemática, a “organização” torna-se portadora de conhecimentos sociais, técnicos e de habilidades por meio dos quais modelos particulares de relacionamento social surgem e reproduzem-se (Law, 1994a). Esse tipo de “organização” não tem característica ontológica inerente nem significado explanatório como entidade ou estrutura generali-

zável e monolítica. A contingência, e não a universalidade, impera tanto no tocante ao conhecimento localizado e restrito, que torna possível a existência de organizações, quanto nas relações de poder que elas geram. O foco da pesquisa encontra-se na “ordem interacional” que produz a organização e os estoques de conhecimentos por meio dos quais agentes se envolvem em práticas situacionais que constroem as estruturas que reproduzem a “organização” (Goffman, 1983; Layder, 1994).

Várias abordagens teóricas específicas baseiam-se nessa orientação geral para desenvolver uma agenda de pesquisa para análise organizacional que tenha, como interesse estratégico, os processos de produção do conhecimento por meio dos quais a “organização” é reproduzida. A etnometodologia (Boden, 1994), as abordagens pós-modernistas para cultura e simbolismo organizacional (Calás e Smircich, 1991; Martin, 1992), a teoria da tomada de decisão neoracionalista (March e Olsen, 1986; March, 1988), a teoria rede-ator (Law, 1991; 1994a) e a teoria pós-estruturalista (Kondo, 1990; Cooper, 1992; Gane e Johnson, 1993; Clegg, 1994; Perry, 1994) contribuem, coletivamente, para uma mudança do foco na análise organizacional, deslocando-o do nível macro de formalização ou institucionalização para um nível micro de análise do ordenamento ou rotinização social. A seus diferentes modos, essas abordagens – muitas das quais são representadas nesse livro (ver os Capítulos de Calás e Smircich, Clegg e Hardy, e Alvesson e Deetz, neste *Handbook*) – tentam reformular o conceito de organização como sendo uma “ordem” socialmente construída e sustentada, necessariamente fundamentada em reservas localizadas de conhecimento, em rotinas práticas e em mecanismos técnicos mobilizados por atores sociais em suas interações e discursos do dia-a-dia.

Tomados em sua totalidade, os estudos contemporâneos de discursos sobre conhe-

cimento/poder concentram-se nos mecanismos por meio dos quais os membros organizacionais tentam impor ordem à organização, gerando redes relacionais dinâmicas e ambíguas. Essa abordagem ratifica uma visão de organizações como “a condensação de culturas locais de valores, poder, regras, critério e paradoxo” (Clegg, 1994 : 172). Esses estudos estão em consonância com as imagens e preconceitos de um espírito “pós-industrial” ou “pós-moderno”, de acordo com o qual a organização é desconstruída em termos da “tomada de decisão localizada, descentralizada, instantânea...” de forma que as “transformações e inovações organizacionais acontecem do encontro entre informação e interação” (Boden, 1994 : 210). Isto está, por sua vez, inteiramente de acordo com as teorias da especialização flexível (Piore e Sabel, 1984) e do capitalismo desorganizado (Lash e Urry, 1987; 1994), em que as formas ou estruturas institucionais, uma vez consideradas constitutivos da “economia política”, dissolvem-se em fluxos e redes de informações fragmentadas.

Há, contudo, uma dúvida persistente quanto ao que está perdido nessa “localização” da análise organizacional e sua aparente obsessão com o nível micro de processos e práticas. A dúvida faz essas abordagens parecerem estranhamente dissociadas das questões mais amplas sobre justiça, igualdade, democracia e racionalidade. Pergunta-se: e quanto à preocupação sociológica clássica com os aspectos macroestruturais da modernidade (Layder, 1994) e suas implicações na forma como “deveríamos” conduzir nossas vidas organizacionais?

### ESCALAS DE JUSTIÇA

O refúgio analítico que os estudos organizacionais buscaram dentro de aspectos locais da vida da organização os distancia, teórica e epistemologicamente, dos temas normativos e das questões estruturais que

formaram seu desenvolvimento histórico e sua racionalidade intelectual. Pode-se dizer, pelo menos, que esse afastamento redefine, radicalmente, sua “missão intelectual”, distanciando-se de universalidades éticas e de abstrações conceituais, ao tempo em que se aproxima de relatividades culturais e de esquemas interpretativos que são, inerentemente, resistentes a generalizações históricas e teóricas. Contudo, essa mudança em direção à análise local em organizações e a recusa em enfrentar questões mais ideológicas e estruturais não passaram despercebidas. Vários críticos tentaram redirecionar o estudo das organizações para as formas institucionais e as questões analíticas e normativas que elas levantam.

Um exemplo relativamente óbvio desse desenvolvimento é encontrado no “novo institucionalismo” (Powell e DiMaggio, 1991; Meyer e Scott, 1992; Whitley, 1992; Perry, 1992). Outro pode ser visto no ressurgimento do interesse pela política econômica da organização e suas implicações para a extensão da vigilância e do controle burocráticos na “modernidade tardia”, que se observam na complexa cadeia de formas e práticas institucionais (Alford e Friedland, 1985; Giddens, 1985; 1990; Cerny, 1990; Wolin, 1988; Thompson, 1993; Silberman, 1993; Dandeker, 1990). Por fim, debates sobre a perspectiva imediata e de longo prazo para a democracia e participação organizacional dentro de estruturas de controle corporativo, debates estes que se desenvolveram em economias políticas dominadas por ideologias e práticas neoliberais durante as décadas de 80 e 90 (Lammers e Szell, 1989; Morgan, 1990; Fulk e Steinfield, 1990; Hirst, 1993) e despertaram o interesse por questões globais que devem ser objeto da análise de organizações.

Cada um desses campos da literatura levanta questões fundamentais sobre os tipos de controle corporativo predominantes nas organizações contemporâneas e em suas bases de julgamentos morais e políticos so-

bre justiça e imparcialidade, em contraste com outros interesses e valores. Essa literatura também reafirma a importância das questões relativas à distribuição institucionalizada de forças econômicas, políticas e culturais em sociedades desenvolvidas e em desenvolvimento, que tendem a ser marginalizadas nos discursos pós-modernistas e pós-estruturalistas, centrados na prática de interpretações e representações locais. Essas abordagens reavivam uma concepção da organização como uma estrutura institucionalizada de poder e autoridade que está acima das micropráticas localizadas dos membros organizacionais.

DiMaggio e Powell sustentam que o “novo institucionalismo” representa uma

“rejeição dos modelos de atores racionais, um interesse nas instituições como variáveis independentes, uma volta às explicações cognitivas e culturais, e um interesse em propriedades de unidades de análise supra-individuais que não podem ser reduzidas a agregações ou tratadas como consequência direta de atributos ou motivos individuais” (1991 : 8).

Eles concentram seu foco na estrutura organizacional e em práticas encontradas em diferentes setores institucionais, nos “mitos de racionalidade” que legitimam e rotinizam arranjos predominantes e, finalmente,

“nas formas pelas quais a ação é estruturada e a ordem é viabilizada por sistemas compartilhados de regras que, por um lado, restringem a capacidade e propensão dos atores em otimizar recursos e, por outro, privilegiam alguns grupos cujos interesses estão assegurados por incentivos e punições” (1991 : 11).

Sua ênfase nas práticas que penetram as estruturas e processos organizacionais — tais como o Estado, a classe social, e receitas das profissões e indústrias/setores — revela o papel estratégico desempenhado pelas lutas de poder entre atores institucionais com o objetivo de controlar “a formação e reforma

dos sistemas de regras que guiam a ação política e econômica” (1991 : 28).

Ao reconhecer que a geração e a implementação de formas e práticas institucionais são “repletas de conflitos, contradição e ambigüidade” (1991 : 28), a teoria institucional tem, como preocupação central, o processo cultural e político por meio do qual atores e seus interesses/valores são institucionalmente construídos e mobilizados no apoio de certas “lógicas organizacionais” em detrimento de outras. Dessa forma, explicações que relacionam o comportamento e desenho organizacional aos contextos de nível macro ganham primazia, dado que estes são constituídos por padrões de atividades

“supra-organizacionais que conduzem no tempo e no espaço as vidas materiais dos seres humanos, bem como por sistemas simbólicos por meio dos quais eles categorizam suas atividades e lhes conferem significado” (Friedland e Alford, 1991: 232).

Na condição de formas institucionalizadas de prática social, as organizações são vistas como “estruturas nas quais as pessoas poderosas dedicam-se a algum valor ou interesse”, e esse poder “tem muito que ver com a preservação histórica dos padrões de valores” (Stinchcombe, 1968 : 107). Portanto, o posicionamento histórico, estrutural e contextual dos valores e interesses de atores coletivos, e não sua (re)produção local por meio de práticas de nível micro, surgem como a prioridade analítica e explicativa para a teoria institucional.

Esse foco no desenvolvimento histórico e na contextualização estrutural de organizações, característico do “novo institucionalismo”, está refletido em um trabalho recente sobre as mudanças na capacidade de “vigilância e controle” das organizações modernas que, como sugere Giddens, tem o tema da “reflexividade institucional” como seu objeto de estudo estratégico. Trata-se da

institucionalização de uma postura investigadora e calculista que se interessa por condições genéricas de reprodução do sistema; ela ao mesmo tempo estimula e reflete um declínio nos meios tradicionais de fazer as coisas. Está também associada à geração de poder (entendida como capacidade transformativa). A expansão da reflexividade institucional está por trás da proliferação de organizações em contextos modernos, incluindo organizações de alcance global (1993 : 6).

A ascensão de formas e práticas organizacionais modernas é vista como intimamente ligada à crescente sofisticação, alcance e variedade de sistemas burocráticos de vigilância e controle, que podem ser adaptados a várias circunstâncias sociais e históricas diferentes (Dandever, 1990). A emergência e a sedimentação institucional do estado-nação e das estruturas administrativas profissionais desempenham um papel crucial no avanço das condições materiais e sociais aos quais a vigilância e o controle organizacional podem ser estendidos (Cerny, 1990; Silberman, 1993). Mudanças tecnológicas, culturais e políticas relativamente recentes estimularam a criação e a difusão de sistemas de vigilância mais discretos, que são muito menos dependentes da supervisão e do controle diretos (Zuboff, 1988; Lyon, 1994). O crescimento da sofisticação técnica e da penetração de sistemas de controle também servem para reafirmar a relevância atual da preocupação de Weber sobre a perspectiva, a longo prazo, de envolvimento individual significativo em uma ordem social e organizacional, que parece cada vez mais próxima, ainda que continue distante, das vidas cotidianas (Ray e Reed, 1994).

A análise organizacional parece, então, ter completado um ciclo ideológico e teórico, uma vez que a percepção de ameaça à liberdade representada pelas formas organizacionais burocráticas “modernas” do início do século XX ecoam agora em debates sobre participação e democracia, em

meio ao regime de vigilância e controle, tão sofisticado quanto discreto, que emergiu no final do século (Webster e Robins, 1993). À medida que a organização pós-moderna torna-se um mecanismo de controle sociocultural altamente disperso, dinâmico e descentrado (Clegg, 1990), impossível de ser detectado ou combatido, questões que relacionam responsabilidade política e cidadania tornam-se tão importantes agora quanto eram há cem anos. Como Wolin (1961 : 434) elegantemente argumentou, a teoria organizacional e a teoria política “devem novamente ser vistas como a forma de conhecimento que trata do que é geral e integrativo para o homem [sic]; uma vida de envolvimento comum”.

Essa aspiração de reaver uma “visão institucional” em análise organizacional, que fale do relacionamento entre o cidadão, a organização, a comunidade e o Estado nas sociedades modernas (Etzioni, 1993; Arhne, 1994), é um tema rico. As pesquisas sobre participação e democracia organizacional sugerem que esforços de desenvolvimento de projetos organizacionais mais participativos e igualitários têm encontrado dificuldades extremas nos últimos 15 anos (Lammers e Szell, 1989). Perspectivas de longo prazo para a democracia parecem igualmente pessimistas em um mundo cada vez mais globalizado e fragmentado, que desestabiliza ou mesmo destrói identidades sociopolíticas e culturais estabelecidas, corroendo a segurança cognitiva e a certeza ideológica que antes se imaginava possíveis (Cable, 1994).

A combinação de políticas neolibertárias com vigilância sofisticada não teve êxito, contudo, para erradicar o desafio permanente de encontrar formas de disciplina e controle organizacional mais discretas e auto-aplicáveis (Lyon, 1994). Como Cerny argumentou em relação às mudanças organizacionais no final deste século:

Indivíduos e grupos devem definir-se estrategicamente e manobrar taticamente no contexto da lógica do Estado, seja amoldando-se a regras legais, seja competindo por recursos distribuídos ou regulados pelo Estado, ou mesmo tentando resistir e evitar a influência e o controle de outro Estado ou de atores não estatais (...); o próprio Estado é constituído de uma cadeia de jogos de níveis médio e micro que são, também, caracterizadas por lógicas contrastantes, por espaços intersticiais, por estruturas dinâmicas e tensões contínuas (1990 : 35-36).

Devido a esses jogos políticos sobrepostos e freqüentemente contraditórios, novos princípios e práticas organizativas estão surgindo. As novas soluções propostas requerem que se repense o relacionamento entre o indivíduo e a comunidade, o qual está mudando rapidamente em um contexto sociopolítico em que “o programa de identidade política” tem-se tornado muito mais diversificado, instável, fragmentado e contestado (Cable, 1994 : 38-40). A pesquisa de Lyon (1994) sobre movimentos sociais, grupos de interesse e coalizões políticas contrários a regimes centralizados e antidemocráticos de vigilância e controle indica que há outras opções disponíveis além da “paranóia pós-moderna” e do pessimismo político que ela parece encorajar. De forma semelhante, escritores como Hirst (1993) e Arhne (1994; 1996) redescobriram a sociedade civil e as diversas cadeias de formas “associativas” de controle social e econômico que estas continuam a gerar e apoiar, mesmo estando nas garras de pressões técnicas e sociais para maior centralização do poder e do controle.

Portanto, essa narrativa exige que reconectemos, analítica e politicamente, o local com o global; as práticas e processos organizacionalmente situados com as racionalidades e estruturas institucionais; a ordem negociada com o controle e o poder estratégico. Em resumo, é preciso considerar que:

Vivemos em um mundo maciçamente interconectado e interdependente, porém de forma desigual e irregular, onde a “organização” (e desorganização) e os tipos peculiares de organizações representam “problemas” fundamentais, tanto em termos conceituais quanto práticos; em tal cenário, uma visão administrativa dominante e ampla, por exemplo, só pode ser obtida de forma limitada e imperialista, tanto em termos conceituais quanto práticos. Procurar entender e analisar tais complexas interseções e suas ramificações deve, a meu ver, representar um componente-chave para o desenvolvimento futuro do campo, se ele espera atender aos desafios práticos e intelectuais que lhe são impostos (Jones, 1994 : 208).

A narrativa estruturada/analítica sobre justiça e democracia organizacional busca reconectar o estudo dos discursos e das práticas localmente contextualizados com ordens de poder, de autoridade e de controle institucionalizados, que têm racionalidade social e dinâmica histórica específicas. Estas, por sua vez, não podem ser entendidas ou explicadas por meio de um foco limitado na interação e nos eventos “cotidianos” (Layder, 1994). Tal narrativa força-nos a redescobrir o elo vital entre as demandas práticas e as necessidades intelectuais do estudo das organizações, bem como os “pontos de interseção” entre o normativo e o analítico. Esses pontos de interseção devem ser redefinidos se tal análise quiser reter sua relevância e vitalidade, em um mundo onde estruturas estabelecidas de longo prazo sofrem uma pressão extrema para que se transformem em formas institucionais diferentes.

#### PONTOS DE INTERSEÇÃO

Vários temas interconectados constituem a “espinha dorsal de análise” em torno da qual as seis estruturas narrativas analisadas neste capítulo podem ser interpretadas

como tentativas contestadas de representação e controle de nosso entendimento sobre a prática social estratégica institucionalizada que é a “organização”. Assim como o discurso da teoria política, o discurso da teoria da organização deve ser considerado como uma rede contestável e contestada de conceitos e teorias, que travam batalhas para impor certos significados em detrimento de outros a nosso entendimento partilhado da vida organizacional na modernidade recente.

Dizer que uma rede particular de conceitos é contestável equivale a dizer que os referenciais e critérios de julgamento que ela expressa estão abertos à contestação. Dizer que essa rede é essencialmente contestável equivale a afirmar que os critérios universais da razão — como agora os entendemos — não bastam para conciliar esses conflitos definitivamente. Quem propõe conceitos essencialmente contestáveis investe contra aqueles que interpretam e operacionalizam os referenciais a seu próprio modo, tornando-os representativos da vontade de Deus ou da razão ou da natureza com um provincialismo transcendental; eles tratam os referenciais com que estão intimamente familiarizados como critérios universais de medida para avaliar todas as outras teorias, práticas e ideais. Eles se utilizam de uma retórica universalista para proteger práticas provinciais... A frase “conceitos essencialmente contestáveis”, se bem interpretada, chama a atenção para a conexão interna existente entre os debates conceituais e os debates sobre a forma de bem viver; chama a atenção para os motivos que agora temos para acreditar que o espaço racional para tais contestações continuará a existir no futuro; para o valor de se manter tais contendas vivas mesmo em cenários onde se requer uma orientação determinada à ação; e para a tarefa que cabe àqueles que aceitam os primeiros três temas de expor seu hermetismo conceitual onde este foi

imposto artificialmente (Connolly, 1993 : 225-231).

Connolly desenvolve esse argumento para desenvolver uma crítica ao “universalismo racional” e ao “relativismo radical” que dominam a análise política nas arenas da filosofia analítica anglo-americana e do deconstrucionismo continental (1993 : 213-247). Ele é particularmente crítico do “hermetismo conceitual” artificial e sem garantias dos relatos foucauldianos sobre discursos de conhecimento/poder, que entendem atores sociais como artefatos, ao invés de agentes de poder. De acordo com essa visão, a “tese da contestação essencial é preterida pela prática da desconstrução total” (1993 : 233). Connolly concebe a teoria política, essencialmente, como um domínio ou espaço de conflitos, no qual interpretações rivais da vida política podem ser analiticamente identificadas e racionalmente debatidas por agentes responsáveis, sem que se apele ao “provincialismo transcendental” característico do universalismo epistemológico e do relativismo cultural. Essa concepção pode ser usada para mapear os temas subjacentes ao relato histórico da teoria das organizações apresentado neste capítulo.

Esses temas podem ser resumidos das seguintes formas: um debate teórico a respeito das explicações rivais sobre conceitos de “atuação” e “estrutura”, à medida que estes são empregados como conceitos-chave de características organizacionais; um debate epistemológico entre “construtivismo” e “positivismo” e suas implicações para a natureza e caráter do conhecimento que os estudos organizacionais produzem; um debate analítico sobre a prioridade relativa a ser conferida, nos estudos organizacionais, ao nível “local” em oposição ao nível “global” de análise; um debate normativo entre o “individualismo” e “coletivismo” como concepções ideológicas rivais, que competem pela noção de “viver bem” nas sociedades modernas. Cada uma das seis narrativas

contribui e participa para a formação dos espaços intelectuais contestados, abertos por esse debate.

### O debate atuação/estrutura

Layder argumenta que, na teoria social, o debate atuação/estrutura “concentra-se na questão de como a criatividade e as restrições se relacionam por meio da atividade social — como podemos explicar sua coexistência?” (1994 : 4). Os que enfatizam a atuação concentram-se na busca de um entendimento da ordem social e organizacional que saliente as práticas sociais por meio das quais seres humanos criam e reproduzem instituições. Os que privilegiam a “estrutura” ressaltam a importância dos padrões e das relações externas que determinam e circunscrevem a interação social dentro de formas institucionais específicas.

Com relação às estruturas narrativas acima, percebe-se, por um lado, um abismo teórico entre um conceito de organização que se refere a determinadas estruturas como condicionantes de comportamentos individuais e coletivos, e por outro lado, um conceito que induz a uma teoria de redes de interação preconcebidas, por meio das quais geram-se e reproduzem-se estruturas temporárias, cujos mecanismos ordenadores estão em permanente mudança. As narrativas racional, integracionista e de mercado apóiam firmemente a concepção estrutural da organização, ao passo que os pesquisadores que trabalham segundo as tradições de poder, conhecimento e justiça preferem o conceito de atuação organizacional. Muito esforço tem sido feito na tentativa de superar, ou pelo menos reconciliar essa dualidade teórica, por meio de abordagens que enfatizam a natureza simultaneamente constituída e constituinte da atuação e da estrutura na reprodução organizacional (e.g. Giddens, 1984; 1993; Boden, 1994); no entanto, o conflito gerado por essas lógicas explana-

tórias rivais continua sendo fonte de tensão criativa nos estudos organizacionais.

Há sempre o risco de que as concepções orientadas para a atuação afastem por demais a organização de seu ambiente contextual, tornando-se incapaz de lidar com grandes mudanças nas formas institucionais dominantes. Por outro lado, visões orientadas pela estrutura tendem a resultar em uma explanação lógica determinística, na qual a sociedade esmaga a atuação com uma força monolítica (Whittington, 1994 : 64). A conclusão de Whittington é que a análise de organizações necessita de uma teoria de “escolha estratégica adequada à importância da atuação gerencial em nossa sociedade” (1994 : 71). Sua rejeição de extremismos teóricos de reducionismo individualista e determinismo coletivista é bem aceita. A necessidade de desenvolver teorias explanatórias em que a “atuação deriva da natureza simultaneamente facilitadora e contraditória dos princípios estruturais de acordo com os quais agem as pessoas” (1994 : 72) constitui uma das questões centrais no programa de pesquisas da análise organizacional.

### O debate construtivista/positivista

Os assuntos epistemológicos têm desempenhado um papel estratégico no desenvolvimento da teoria organizacional, especialmente nos últimos 25 anos, à medida que a ortodoxia positivista vem sendo preterida por várias escolas de metodologia interpretativa, realista e crítica (Hassard, 1990; Willmott, 1993; Donaldson, 1985; 1994; Aldrich, 1992; Gergen, 1992). Esse debate tem que ver com as formas representacionais, por meio das quais as “pretensões de conhecimento” dos teóricos da organização podem ser avaliadas e legitimadas. Enquanto as narrativas racional, integracionista e de mercado se desenvolveram com base na

ontologia realística e na epistemologia positivista, as tradições de poder, conhecimento e justiça são mais favoráveis a uma ontologia construtivista e a uma epistemologia convencionalista. A primeira trata “organização” como um objeto ou entidade existindo como tal, e que pode ser explicada em termos de princípios gerais ou de leis que governam seu funcionamento. A segunda promove uma concepção da organização como sendo um artefato socialmente construído e dependente, que somente pode ser entendido em termos de convenções metodológicas altamente restritas e localizadas, sempre abertas a revisões e mudanças.

Essas epistemologias radicalmente opostas legitimam procedimentos e protocolos muito diferentes para avaliar as “preensões de conhecimento” do pesquisador organizacional. A epistemologia positivista restringe severamente o limite do “conhecimento” que pode ser atingido pelos estudos organizacionais, limitando-o àqueles fatos que podem ser submetidos a um “método de prova” rigoroso, bem como a generalizações semelhantes a leis que ela sanciona. O construtivismo adota uma posição muito mais liberal — para não dizer relativista — e recai nas normas e práticas comunais restritas de comunidades de pesquisa específicas, desenvolvidas ao longo do tempo (Reed, 1993). Várias tentativas de se seguir um meio-termo entre essas polaridades epistemológicas têm sido feitas (Bernstein, 1983), porém o campo de conflitos onde lutam a corrente relativista/construtivista e a positivista/objetivista continua a existir nos estudos organizacionais.

### O debate local/global

O debate atuação/estrutura gira em torno de questões fundamentais sobre a lógica da explanação que deve ser seguida pelos analistas organizacionais, ao passo que o debate construtivista/positivista re-

alça a arraigada controvérsia sobre as formas representacionais, através das quais este conhecimento deve ser desenvolvido, avaliado e legitimado. O debate localismo/globalismo surge quando o foco narrativo se direciona às questões relativas ao nível de análise em que a pesquisa e a análise organizacional devem ser conduzidas. Como Layder (1994) assinala, questões relativas a níveis de análise fixam-se em torno de diferentes modelos de realidade social e em torno das propriedades analíticas das entidades ou objetos localizados nos diferentes níveis dentro de tais modelos. Portanto, o debate “micro/macro” questiona se a ênfase deve ser dada aos “aspectos íntimos e detalhados da conduta individual [ou] em fenômenos impessoais, de maior escala” (1994 : 6).

Em estudos organizacionais, as abordagens teóricas desenvolvidas com base nas estruturas de poder, conhecimento e justiça tendem a dar destaque a processos e práticas organizacionais em nível local/micro; as narrativas racional, integracionista e de mercado, por outro lado, começam por uma concepção mais global da “realidade da organização”. Abordagens etnometodológicas e pós-estruturalistas levam o foco local ao extremo, ao passo que a ecologia populacional e o institucionalismo desenvolvem um nível de análise mais global. Abordagens que se fixam no nível local/micro de análise em estudos organizacionais correm o risco de basear suas pesquisas em “ontologias homogêneas”, o que faz com que se torne muito difícil, se não impossível, ir além das práticas cotidianas em que os membros se acham envolvidos (Layder, 1994 : 218-229). Como resultado, fica comprometida a sua capacidade teórica de perceber, e muito menos explicar, as engrenagens intrincadas e complexas das práticas locais, em toda sua variabilidade e contingência, bem como as estruturas institucionalizadas (Smith, 1988). O perigo correspondente que há em “ontologias estratificadas” é que elas nunca vêem a dialética que há entre estruturas

e práticas sociais, as quais se constituem mutuamente.

A tendência que se observa, em análise organizacional, de mudar o foco analítico para tão perto do nível local/micro traz consigo o risco de se perder de vista as limitações e recursos estruturais que conformam o processo de (re)produção ou “ordenação” organizacional. Alguns estudos, contudo, conseguem manter uma relação intrincada, porém absolutamente vital, entre local e global, entre atuação e estrutura, e entre construção e restrição. De fato, as pesquisas mais recentes e importantes no estudo das organizações são encontradas nos trabalhos de Zuboff (1988), sobre tecnologia da informação; na análise de Jackall (1988) dos “labirintos morais” a serem descobertos em grandes corporações americanas; e na pesquisa de Kondo (1990) sobre a “auto-construção da personalidade” em organizações japonesas. Esses estudos redescobrem e renovam a relação de constituição mútua existente entre práticas e formas institucionalizadas que estão no cerne de um tipo de análise organizacional que ultrapassa os limites do entendimento do cotidiano, conectando-se com a dinâmica histórica, social e organizacional que estrutura o desenvolvimento de uma sociedade.

### O debate individualista/coletivista

A última vértebra analítica que constitui a estrutura teórica dessa breve história dos estudos sobre organizações é o debate ideológico entre a visão individualista e coletivista da ordem organizacional. As teorias organizacionais individualistas estão fundamentadas em uma perspectiva analítica e normativa que vê a organização como resultado de ações e reações individuais potencialmente redutíveis a suas partes componentes. Portanto, teorias baseadas no mercado, e a rica vertente das teorias

da tomada de decisão criadas em torno dessa perspectiva individualista (Whittington, 1994), negam que conceitos coletivos tais como “organização” têm alguma outra característica ontológica ou metodológica além de representarem um código simplificado para os comportamentos de atores individuais. A justificativa ideológica para esse preceito ontológico/metodológico está na crença de que formas de organização social que vão além de associações diretas interpessoais só podem ser justificadas em termos de sua contribuição positiva para a proteção da liberdade e da autonomia individual.

O coletivismo encontra-se no ponto oposto do espectro ideológico/metodológico, à medida que recusa o reconhecimento de atores individuais como componentes constituintes da organização formal; os indivíduos tornam-se simplesmente cifras para as programações cognitivas, emocionais e políticas geradas pelas grandes estruturas. Se, por um lado, o individualismo oferece uma visão da organização como uma criação não intencional dos atores individuais que seguem os desígnios de seus objetivos políticos e instrumentais, por outro lado, o coletivismo trata a organização como uma entidade objetiva que se auto-impõe aos atores com tal força que lhes deixa pouca ou nenhuma alternativa, exceto obedecer a seus comandos (Whittington, 1994). A narrativa integracionista apóia-se muito nessa visão, à medida que identifica uma lógica de funcionamento e desenvolvimento da organização que funciona à revelia dos indivíduos, e que limita bastante suas opções de tomada de decisão, ao ponto de quase extingui-las. Embora o coletivismo esteja muito menos em voga atualmente, ele continua a oferecer uma concepção de organização e análise organizacional que desafia diretamente o domínio das perspectivas analíticas fundamentadas em um programa reducionista/individualista.

## PONTOS DE EXCLUSÃO

Cada um dos quatro pontos de interseção apresentados na história narrada por este capítulo estrutura o campo de conflitos no qual a teoria das organizações vem tomando forma como um empreendimento intelectual identificável e factível. Eles estabelecem um conjunto de parâmetros em meio aos quais tornou-se possível, durante quase um século, um diálogo entre interpretações concorrentes e conflitantes de organização, à medida que os cientistas sociais tentam dar conta do crescimento e da importância estratégica dessa prática social. Contudo, os pontos de interseção entre as narrativas são também relevantes por tudo aquilo que eles excluem, ou seja, por conta dos pontos de exclusão ou de “silêncio” que eles revelam.

As narrativas analíticas estruturadas que constituem o campo de conflitos históricos da teoria organizacional são histórias que filtram e medeiam seletivamente uma realidade social e histórica extremamente diversa e complexa. Essas narrativas omitem, ou no mínimo marginalizam, aspectos da vida organizacional que podem adquirir significado estratégico, se observados de um ponto de vista diferente. O teor das narrativas está longe de ser ingênuo; na verdade, ele se baseia nos pressupostos sobre a realidade da organização e os meios intelectuais que sejam mais apropriados para sua exploração, e que encontram pouca aceitação em outras áreas.

Nossa consciência e sensibilidade para com essas omissões ou “ausências” tem crescido nos últimos anos, porém, estas permanecem sendo realidades relativamente subdesenvolvidas e minimizadas nos estudos das organizações, para as quais somente agora nos voltamos. Quatro temas são cruciais para essa “agenda latente” na análise organizacional: a questão do gênero e suas implicações para o modo pelo qual conceitualizamos, analisamos e praticamos a organização; o tema da etnicidade e raça e sua

relevância para o nosso entendimento da desigualdade organizacional; o assunto da tecnociência e seu potencial para transformar as estruturas organizacional e os meios teóricos por meio dos quais elas são intelectualmente abordadas; e, finalmente, o processo de desenvolvimento e subdesenvolvimento global e seus impactos em formas de controle e administração das organizações e instituições em todo o mundo.

## Gênero

A “cegueira relativa ao gênero” da teoria e análise organizacional é bem documentada em outras obras e não necessita ser ensaiada outra vez (Hearn et al., 1989; Calás e Smircich, 1992; Witz e Savage, 1992; Mills e Tancred, 1992; Ferguson, 1994; Martin, 1994; ver também o Capítulo de Calás e Smircich deste *Handbook*). O ponto básico que se quer enfatizar aqui é que as categorias, conceitos e teorias fundamentais com os quais a análise organizacional geralmente lida não permitem o reconhecimento do fato de que as estruturas e processos organizacionais são permeados por relações e práticas de poder baseadas no gênero. Isto acarreta uma forma extrema de miopia intelectual e ideológica institucionalizada, em que são excluídas dos programas de pesquisa a contribuição vital das teorias e práticas organizacionais para a produção e reprodução de “pessoas sexuadas” (Mills e Tancred 1992), bem como as estruturas de desigualdade e controle por meio das quais se perpetua sua subordinação (Witz e Savage, 1992).

## Raça e etnicidade

Enquanto a crítica feminista à “cegueira relativa ao gênero” inata à teoria organizacional tem ganhado força nos últimos 10 anos ou mais, a questão dos fundamentos raciais e étnicos do poder nas organizações

está apenas começando a surgir na literatura como um tópico aceitável de investigação e debate (Nkomo, 1992; Reed, 1992; Ferguson, 1994; ver também o Capítulo de Nkomo e Cox deste *Handbook*):

introduzir a cor da pele nos estudos organizacionais requer reflexão sobre o significado dessa cor e o desmonte da complexa gramática da raça que rotineiramente mistura terminologias biológicas (por exemplo, “preto”, “branco”), geográficas (por exemplo, “americano africano”, “americano asiático”) e históricas (por exemplo, “americano nativo”, “indígena”) para rastrear a identidade racial. Raça, assim como gênero, apresenta-se como desempenho por si mesma, um conjunto de práticas, linguagens e auto-aprendizagens tão denso e pesado que é possível mascarar a história como natureza (Ferguson, 1994 : 93).

Ferguson conclui que a introdução da cor na análise organizacional poderia encorajar-nos “a pensar na raça, não como uma propriedade estática que adere aos indivíduos, mas como um conjunto de práticas e identidades produzidas por meio de complexas interações entre geografia, história e poder” (1994 : 95). Dessa forma, tanto a “sexualização” quanto a “colorização” da teoria organizacional abriria caminho para uma definição “muito mais ampla da constituição e objetivos dos estudos organizacionais” (1994 : 97) e faria com que nos dedicássemos a um questionamento mais profundo, e portanto mais perigoso, de nossas categorias analíticas e compromissos ideológicos básicos.

## Tecnociência

As práticas e os processos sociotécnicos por meio dos quais a “ordenação organizacional” se conforma são temas permanentes nos estudos organizacionais, e reemergem como uma pesquisa de interesse estratégi-

co nas abordagens contemporâneas que se inspiram nas teorias organizacionais baseadas no conhecimento, tal como a teoria de rede-ator (Law, 1991; 1994a). Contudo, a interação dinâmica entre cultura e tecnologia atrai ainda mais a atenção dos pesquisadores que se concentram no desenvolvimento de novas tecnologias da informação, que aparentemente acarretam “uma transformação fundamental na estrutura e no significado da cultura e sociedade moderna” (Escobar, 1994 : 211). Scarbrough e Corbett argumentam que a nova tecnologia da informação está gerando “circuitos” de controle, significados e desenhos mais complexos e inovadores, à medida que “a força transformacional do conhecimento tecnológico pode escapar aos desígnios dos poderosos e ameaçar, e não simplesmente reproduzir, a estrutura econômico-social existente” (1992 : 23). Muito se fala em uma estratégia de controle organizacional “neotaylorista” como sendo a força motriz por trás das mudanças tecnológicas contemporâneas (Webster e Robins, 1993). Contudo, uma leitura mais matizada sugeriria que as tecnologias avançadas vêm abrindo novos focos de conflito e circuitos de controle, que tornaram ainda mais difícil a realização de previsões sobre tendências de longo prazo nas estruturas de poder.

O trabalho de Escobar (1994) sobre a emergência de uma nova “cibercultura” em sociedades avançadas/pós-modernas levanta questões fundamentais sobre o papel da tecnologia como agente e produto da produção cultural e social. Ele argumenta que novos desenvolvimentos em inteligência artificial e biotecnologia, que radicalmente transformam o relacionamento entre as máquinas, corpos e comportamentos, desestabilizam a divisão convencional do trabalho entre ciência, tecnologia e sociedade. Em vez da tradicional distinção categórica entre “natureza” e “sociedade”, está se formando, “por meio de intervenções tecnológicas baseadas na biologia, uma nova ordem para a

interação entre a vida, a natureza e o corpo” (1994 : 214). Ela reconfigura radicalmente a prática e o discurso organizacional que giram em torno dos desenvolvimentos tecnocientíficos. Escobar afirma ainda que esses desenvolvimentos levarão a “profundas mudanças na acumulação do capital, nas relações sociais e na divisão do trabalho em muitos níveis... A mudança para novas tecnologias da informação marcou o aparecimento de processos de trabalhos mais flexíveis e descentralizados, altamente estratificados por fatores de gênero, etnia, classe e fatores geográficos” (1994 : 120).

Considerado nesses termos, o conceito de “tecnociência” começa a sensibilizar pesquisadores organizacionais para os novos campos organizacionais e cenários institucionais nos quais os desenvolvimentos científicos e tecnológicos se combinam para criar novas formas de apropriação e mecanismos de decisão. Isso é, particularmente, o caso do desenvolvimento do Terceiro Mundo, onde corporações transnacionais dedicam-se à pesquisa e desenvolvimento biotecnológico, nas áreas de genética de plantas, cultura de tecidos industriais e manipulação genética de microorganismos, que provavelmente resultarão em uma “biorevolução” dirigida pelos imperativos da acumulação de capital ao invés de crescimento interno. É nesses termos que o relativo silêncio sobre as implicações culturais e políticas da biotecnologia se encaixa perfeitamente com a negligência constante dos interesses e tradições do Terceiro Mundo nos estudos organizacionais.

### Desenvolvimento global e subdesenvolvimento

Pesquisadores como Castells (1989) e Smith (1993) têm começado a reconhecer as “novas dependências” entre os países “ricos em tecnologia” e os “pobres em tecnologia”, que resultam da dominação, pelo Primeiro

Mundo, das inovações como computadores, tecnologia biológica e de informação, bem como de sua coordenação sistemática dos mecanismos organizacionais associados à “tecnociência”. As práticas culturais e as formas políticas por meio das quais esses novos relacionamentos de exploração e dependência são mediados começam também a atrair a atenção dos pesquisadores organizacionais (Escobar, 1994; Ramirez, 1994). Contudo, todo o terreno da globalização política, econômica e cultural dominada pelo Ocidente e seus impactos nas novas formas organizacionais emergentes no Primeiro e no Terceiro Mundo permanecem como temas pouco explorados nas análises contemporâneas da organização (Calás, 1994).

Essa breve revisão de algumas das omissões apresentadas pelas tradições teóricas revela sua capacidade limitada de auto-reflexão crítica. Qualquer das narrativas analiticamente estruturadas, bem como as abordagens teóricas particulares e programas de pesquisa que elas estimulam, exclui e marginaliza ao mesmo tempo que inclui e estrutura. Contudo, a interação dinâmica entre tradições rivais abre espaço para o diálogo racional e a reflexão criativa por meio das quais o estudo de organizações se desenvolve ou “progride” como prática intelectual identificável e coerente. O diálogo racional entre tradições que competem entre si e a auto-reflexão crítica sobre suas limitações inerentes são características sempre presentes no campo. Elas provavelmente se tornarão características ainda mais significativas quando os debates interno e externo a cada narrativa descortinarem as contradições e tensões encontradas em qualquer comunidade intelectual, bem como nas audiências mais amplas para as quais ela dirige seu discurso. O estudo das organizações vem atravessando um debate prolongado sobre sua identidade, razão e objetivo há mais de três décadas. Esse debate tem lançado uma verdadeira torrente de novas abordagens, cujas falas são dirigidas

a uma extensão cada vez maior de audiências, e que trata de um conjunto muito mais amplo de questões do que o fazia quando as necessidades técnicas e os interesses políticos de uma pequena elite formadora de diretrizes dominavam o cenário. O debate atual também enfatiza algumas questões básicas sobre os rumos mais apropriados para o desenvolvimento futuro do estudo de organizações.

### NARRANDO O FUTURO TEÓRICO

Law sugeriu que, ao longo das últimas duas décadas, os estudos organizacionais atravessaram uma “fogueira de certezas” em relação a suas fundações ontológicas, compromissos teóricos, convenções metodológicas e predileções ideológicas (1994b : 248-249). Os pressupostos do domínio relacionados à prevalência analítica da “ordem” sobre a “desordem”; da “estrutura” sobre o “processo”; das “internalidades” sobre as “externalidades”; dos “limites” sobre as “ecologias”; e da “racionalidade” sobre a “emoção” têm sido incinerados por críticas ferozes a sua arrogância teórica inata e a sua pretensão metodológica. Law delineia as duas respostas possíveis para essa situação: “avançar a qualquer custo” ou, o oposto, “deixar que brotem mil flores”. A primeira opção sugere uma recusa às fortificações intelectuais que oferecem proteção contra os efeitos radicalmente desestabilizadores da crítica contínua e da desconstrução, desde que seja feita uma reforma adequada dessas fortificações. Ela apóia um reagrupamento geral em torno de um paradigma teórico aceito e um programa básico de pesquisas, que neutralizem a dinâmica fragmentária criada pelas abordagens que romperam com a ortodoxia. A segunda opção estimula uma continuada proliferação de “mais questões e incertezas e (...) mais narrativas que gerem questões” (1994b : 249). Isto não necessariamente leva os estudos organizacionais a

um redemoinho incontrolável de relativismo, argumenta Law, pois essa opção nos sensibiliza para a necessidade de preservar e utilizar o pluralismo intelectual viabilizado pela crítica e de revelar os “processos pelos quais os atos de narrar e ordenar as estórias ocorrem espontaneamente” (1994b : 249).

Como já foi relatado em seções anteriores desse capítulo, o chamado para a reclusão e o reagrupamento em torno de uma ortodoxia intelectual renovada é uma tendência forte dentro do campo no presente momento. A seus próprios modos, Donaldson (1985; 1988; 1989; 1994) e Pfeffer (1993) tentam reviver a narrativa dos estudos organizacionais como um empreendimento científico em sintonia direta com as necessidades técnicas e interesses políticos das elites formadoras de diretrizes; esta é, aliás, uma aspiração e uma motivação que dominou o desenvolvimento do campo desde as primeiras décadas deste século. Seu apelo por consenso paradigmático e disciplina em torno de uma ortodoxia metodológica e teórica dominante, que fornecesse, cumulativamente, conhecimento codificado e “amigável ao usuário” às elites formadoras de diretrizes, está em consonância com o atual desejo de restabelecer ordem intelectual e controle em um mundo cada vez mais fragmentado e incerto. Eles são herdeiros intelectuais e ideológicos do cientificismo tecnocrático que permeia as tradições racionais, integracionistas e de narrativas de mercado previamente analisadas. Esse apelo a uma unicidade intelectual, em torno de um paradigma teórico renovado e ao consenso ideológico sobre as necessidades tecnocráticas restritivas às quais a análise organizacional deve servir, se apóiam no pressuposto de que o retorno à ortodoxia é um projeto politicamente viável.

O *alter ego* da visão “de volta à ortodoxia” é a “tese da incomensurabilidade”, que vem recebendo nova vida intelectual da crescente influência das abordagens pós-estruturalista e pós-modernista, tais como

a teoria do discurso de inspiração foucauldiana e a teoria ator-rede (Jackson e Carter, 1991; Willmott, 1993; 1994; Alvesson e Willmott, 1992). Simpatizantes da "tese da incomensurabilidade" se acomodam no relativismo epistemológico, teórico e cultural. Eles rejeitam a possibilidade de um discurso compartilhado entre posições paradigmáticas conflitantes em favor de um relativismo sem qualificação, que politiza completamente o debate intelectual entre tradições rivais. Relações de mútua exclusividade entre paradigmas oferecem visões polarizadas da organização e das linguagens da análise organizacional, que não podem ser reconciliadas. Assim, as narrativas rivais que constituem "nosso" campo estão travadas em uma luta pelo poder intelectual sem nenhuma esperança de mediação. Um "desejo de poder" transcendental nietzschiano e uma idéia geopolítica darwiniana de "sobrevivência do mais adaptado" tornam-se os parâmetros intelectuais e institucionais dentro dos quais essa luta deve ser travada. Não há possibilidade de sustentar uma narrativa por meio da argumentação, da lógica e da prova; o que há simplesmente é o poder de um paradigma dominante e das práticas disciplinares que ele gera e legitima. Não há reconhecimento de regras fundamentais, negociadas, dentro das quais se pode contestar racionalmente (Connolly, 1993 : 233-234), nem um interesse compartilhado na mediação de suspeitas e rivalidades mútuas. A concepção de estudos organizacionais como um campo de conflitos históricos mediados pelo contexto, portanto, é substituída pela prática de uma desconstrução total e pelo relativismo sem qualificação em que se baseiam esses autores.

Essa "escolha de Hobson", entre a ortodoxia renovada e o relativismo radical não é a única opção: uma sensibilidade maior ao contexto sócio-histórico e à dinâmica política do desenvolvimento teórico não precisa degenerar-se em uma desconstrução impensada e total como a única alter-

nativa à ortodoxia ressurgente. O trabalho de Willmott (1993) baseado na abordagem kuhniana do desenvolvimento teórico no âmbito das ciências sociais e naturais oferece uma saída para esse beco sem saída intelectual no qual tanto a ortodoxia quanto o relativismo desembocam. Seu foco nos processos e práticas comunais de reflexão crítica necessária à identificação de anomalias dentro das teorias existentes oferece uma alternativa mais atraente, tanto para a arrogância do "sempre em frente" ortodoxo quanto para a desesperança do "tudo é válido" relativista. Willmott (1993) resiste ao dogma da incomensurabilidade paradigmática, ao mesmo tempo em que enfatiza o papel crucial da política acadêmica institucionalizada ao determinar critérios de acesso aos recursos e infra-estrutura (bolsas, periódicos, editores etc.) que conformam as condições em que os diferentes paradigmas do conhecimento são produzidos e legitimados. Contudo, essa sensibilidade quanto às "práticas de produção" que facilitam a aceitação de certas teorias organizacionais e marginalizam ou excluem outras não é suficiente. A análise de Willmott revela que há pouca consciência quanto às formas em que essas práticas de produção interagem com práticas adjudicatórias, construídas ao longo de determinado período de desenvolvimento intelectual, para formar as regras negociadas por meio das quais abordagens e tradições rivais possam ser avaliadas. Precisamos desenvolver maior consciência das maneiras sutis e intrincadas de interação entre as condições materiais e as práticas intelectuais, e do modo como essa interação gera e sustenta as tradições narrativas e os programas de pesquisa inerentemente dinâmicos, que constituem o campo dos estudos organizacionais ao longo do tempo.

"Reflexividade institucional" (Giddens, 1993; 1994) não é apenas a característica que define os fenômenos que são objeto de estudo dos pesquisadores organizacionais; ela é também uma característica constitui-

va da troca intelectual que eles praticam. O estudo de organizações é ao mesmo tempo progenitor e herdeiro dessa reflexividade institucionalizada, à medida que necessariamente depende e sistematicamente cultiva uma atitude crítica e um questionamento em torno de seus objetos, mediados por uma interação dinâmica nas tradições narrativas que constituem seu legado intelectual. Os estudiosos da organização não podem evitar esse legado: ele define os pressupostos que formam o pano de fundo e o contexto moral que alimentam as decisões dos pesquisadores quanto a ideologia, epistemologia e teoria. Essas escolhas são feitas em um legado que não é simplesmente "passado adiante", mas sim constantemente revisitado, reavaliado e renovado à medida que passa pelo debate crítico e reflexão que são o sangue intelectual dos estudos organizacionais.

A reflexividade e a crítica estão institucionalizadas no âmbito das práticas intelectuais que constituem o estudo das organizações. Os critérios específicos pelos quais esses "mandatos gerais" são definidos, bem como as condições sociais, econômicas e políticas em que eles são ativados, variam no tempo e no espaço. O poder material e simbólico mobilizado por diferentes comunidades acadêmicas afeta claramente a sobrevivência de tradições narrativas rivais. Contudo, o elo indelével entre o raciocínio prático que permeia as narrativas estruturadas analiticamente e o desenvolvimento teórico em um contexto sócio-histórico dinâmico não pode ser apagado nem pela ortodoxia conservadora, nem pelo relativismo radical. É precisamente o confronto entre tradições narrativas rivais, particularmente quando suas tensões internas e contradições ou anomalias estão clara e cruamente expostas, que fornece o dinamismo intelectual essencial ao redescobrimto e renovação dos estudos organizacionais. Como argumenta Perry, "não podemos escapar da história ou do jogo da cultura. Toda teorização é portanto parcial; toda teorização

é seletiva" (1992 : 98). Contudo, aqui não se trata de racionalização em prol de um consenso paradigmático forçado ou rumo à proliferação irrestrita de paradigmas. Ao contrário, está se falando de uma apreciação mais sensível da complexa interação entre um conjunto de condições institucionais e formas intelectuais em mutação, à medida que se combinam para reproduzir a reflexividade e a crítica que são o marco do estudo contemporâneo de organizações.

A proposta implícita deste capítulo é sugerir que os teóricos organizacionais desenvolveram e continuarão a desenvolver uma rede de debates críticos internos e externos às tradições narrativas, que irão indelevelmente conformar a evolução do campo. Três debates parecem particularmente intensos e potencialmente produtivos no presente. O primeiro é a necessidade percebida de desenvolver uma "teoria sobre o assunto" que não degenera nas simplicidades do reducionismo ou nos absurdos do determinismo. O segundo é o desejo genérico de construir uma "teoria organizacional" que venha a realizar a mediação analítica e metodológica entre as restrições do localismo e a grandiosidade do globalismo. O terceiro debate é a necessidade imperiosa de nutrir uma "teoria do desenvolvimento (intelectual)" que resista às limitações do conservadorismo e às distorções do relativismo. Desde que este capítulo tenha fornecido alguma contribuição para avançar o debate sobre esses temas de forma historicamente mais informada e intelectualmente mais coerente, ele terá cumprido seu papel.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABBOTT, A. *The system of professions*. Chicago: University of Chicago Press, 1988.
- ALDRICH, H. *Organizations and environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1979.
- \_\_\_\_\_. Incommensurable paradigms? Vital signs from three perspectives. In: REED, M., HUGHES,

- M. (Orgs.). *Rethinking organization: new directions in organization theory and analysis*. Londres: Sage, 1992. p. 17-45.
- ALFORD, R., FRIEDLAND, R. *Powers of theory: capitalism, the state and democracy*. Cambridge: Cambridge University Press, 1985.
- ALVESSON, M., WILLMOTT, H. *Critical management studies*. Londres: Sage, 1992.
- ARGYRIS, C. *Integrating the individual and the organization*. New York: Wiley, 1964.
- ARHNE, G. *Social organizations*. Londres: Sage, 1994.
- \_\_\_\_\_. Civil society and civil organizations. *Organization*, 3(1): 109-20, 1996.
- BARLEY, S. R., KUNDA, G. Design and devotion: surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3): 363-99, 1992.
- BARNARD, C. *Functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938.
- BARTELL, T. The human relations ideology. *Human Relations*, 29(8): 737-49, 1976.
- BAUMAN, Z. *Modernity and the holocaust*. Cambridge: Polity Press, 1989.
- BELL, D. *The end of ideology*. New York: Collier Macmillan, 1960.
- BENDIX, R. *Work and authority in industry*. California: University of California Press, 1974.
- BERNSTEIN, B. *Beyond objectivism and relativism*. Oxford: Basil Blackwell, 1983.
- BERTALANFFY, L. von. The theory of open systems in physics and biology. *Science*, 3, 1950.
- \_\_\_\_\_. General systems theory. *General Systems*, 1: 1-10, 1956.
- BLACKLER, F. Knowledge and the theory of organizations: organizations as activity systems and the reframing of management. *Journal of Management Studies*, 30: 863-84, 1993.
- BLAU, P. *The dynamics of bureaucracy*. Chicago: University of Chicago Press, 1955.
- \_\_\_\_\_, SCOTT, W. R. *Formal organizations: a comparative approach*. Londres: Routledge and Kegan Paul, 1963.
- BODEN, D. *The business of talk: organizations in action*. Cambridge: Polity Press, 1994.
- BOGUSLAW, R. *The new utopians: the study of system design and social change*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1965.
- BRECH, E. *Organization: the framework of management*. New York: Collier Macmillan, 1948.
- BURAWOY, M. *The politics of production*. Londres: Verso, 1985.
- BURRELL, G., MORGAN, G. *Sociological paradigms and organizational analysis*. Londres: Heinemann, 1979.
- CABLE, V. *The world's new fissures*. Londres: Demos, 1994.
- CALÁS, M. Minerva's owl? Introduction to a thematic section on globalization. *Organization*, 1(2): 243-8, 1994.
- \_\_\_\_\_, SMIRCICH, L. Voicing seduction to silence leadership. *Organization Studies*, 12(4): 567-601, 1991.
- \_\_\_\_\_, SMIRCICH, L. Re-writing gender into organizational theorizing: directions from feminist perspectives. In: REED, M., HUGHES, M. (Orgs.). *Rethinking organization: new directions in organization Theory and Analysis*. Londres: Sage, 1992. p. 227-253.
- CASTELLS, M. *The informational city: information technology, economic restructuring and the urban-regional process*. Oxford: Basil Blackwell, 1989.
- CERNY, P. *The changing architecture of politics*. Londres: Sage, 1990.
- CHECKLAND, P. Conventional wisdom and conventional ignorance: the revolution organization theory missed. *Organization*, 1(1): 29-34, 1994.
- CHILD, J. *British management thought*. Londres: Allen and Unwin, 1969.
- \_\_\_\_\_. Organization structure, environment and performance: the role of strategic choice. *Sociology*, 6(1): 163-77, 1972.
- \_\_\_\_\_. Organization: a choice for man. In: CHILD, J. (Org.). *Man and organization*. Londres: Allen and Unwin, 1973. p. 234-257.
- CLEGG, S. *Frameworks of power*. Londres: Sage, 1989.
- \_\_\_\_\_. *Modern organizations: organization studies in the postmodern world*. Londres: Sage, 1990.

- CLEGG, S. Weber and Foucault: social theory for the study of organizations. *Organization*, 1(1): 149-78, 1994.
- \_\_\_\_\_, DUNKERLEY, D. *Organization, class and control*. Londres: Routledge, 1980.
- COASE, R. The nature of the firm. *Economica*, new series, 386-405, 1937.
- CONNOLLY, W. *The terms of political discourse*. 3. ed. Oxford: Basil Blackwell, 1993.
- COOPER, R. Formal organization as representation: remote control, displacement and abbreviation. In: REED, M., HUGHES, M. (Orgs.). *Rethinking organization: new directions in organization theory and analysis*. Londres: Sage, 1992. p. 254-272.
- \_\_\_\_\_, BURRELL, G. Modernism, postmodernism and organizational analysis: an introduction. *Organization Studies*, 9(1): 91-112, 1988.
- CROZIER, M., FRIEDBERG, M. *Actors and systems: the politics of collective action*. Chicago: University of Chicago Press, 1980.
- CYERT, R., MARCH, J. *A behavioural theory of the firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1963.
- DANDEKER, C. *Surveillance, power and modernity*. Cambridge: Polity, 1990.
- DIMAGGIO, P. J., POWELL, W. W. Introduction. In: POWELL, W. W., DIMAGGIO, P. J. (Orgs.). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1991. p. 1-38.
- DONALDSON, L. *In defence of organization theory: a response to the critics*. Cambridge: Cambridge University Press, 1985.
- \_\_\_\_\_. In successful defence of organization theory: a routing of the critics. *Organization Studies*, 9(1): 28-32, 1988.
- \_\_\_\_\_. Review article: Redirections in Organizational Analysis by Michael Reed. *Australian Journal of Management*, 14(2): 243-254, 1989.
- \_\_\_\_\_. The ethereal hand: organizational economics and management theory. *Academy of Management Review*, 15: 369-381, 1990.
- \_\_\_\_\_. The liberal revolution and organization theory. In: HASSARD, J., PARKER, M. (Orgs.). *Towards a new theory of organizations*. Londres: Routledge. p. 190-208, 1994.
- Du GAY, P. Colossal immodesties and hopeful monsters: pluralism and organizational conduct. *Organization*, 1(1): 125-48, 1994.
- \_\_\_\_\_, SALAMAN, G. The culture of the customer. *Journal of Management Studies*, 29(5): 615-634, 1992.
- ELLUL, J. *The technological society*. New York: Vintage Books, 1964.
- ESCOBAR, A. Welcome to Cyberia: notes on the anthropology of cyberculture. *Current Anthropology*, 35(3): 211-223, 1994.
- ETZIONI, A. *The spirit of community*. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
- FAYOL, H. *General and industrial management*. Londres: Pitman, 1949.
- FERGUSON, K. On bringing more theory, more voices, more politics to the study of organization. *Organization*, 1(1): 81-100, 1994.
- FINCHAM, R. Perspectives on power: processual, institutional and "internal" forms of organizational power. *Journal of Management Studies*, 26(9): 741-759, 1992.
- FRANCIS, A. Markets and hierarchies: efficiency or domination?. In: FRANCIS, A., TURK, J., WILLMAN, P. (Orgs.). *Power, efficiency and institutions*. Londres: Heinemann, 1983. p. 105-116.
- FRIEDLAND, R., ALFORD, R. Bringing society back in: symbols, practices, and institutional contradictions. In: DIMAGGIO, P., POWELL, W. (Orgs.). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1991. p. 232-266.
- FRUG, G. E. The ideology of bureaucracy in American law. *Harvard Law Review*, 97(6): 1276-1388, 1984.
- FULK, J., STEINFELD, C. *Organizations and communication technology*. California: Sage, 1990.
- GALBRAITH, J. K. *The new industrial state*. Harmondsworth: Penguin, 1969.
- GANE, M., JOHNSON, T. *Foucault's new domains*. Londres: Routledge, 1993.
- GELLNER, E. *Thought and change*. Londres: Weidenfeld and Nicholson, 1964.
- GERGEN, K. Organization theory in the postmodern era. In: REED, M., HUGHES, M. (Orgs.). *Rethinking organization: new directions*

- in organization theory and analysis. Londres: Sage, 1992. p. 207-226.
- GIDDENS, A. *The constitution of society*. Cambridge: Polity Press, 1984.
- \_\_\_\_\_. *The nation state and violence*. Cambridge: Polity Press, 1985.
- \_\_\_\_\_. *The consequences of modernity*. Cambridge: Polity Press, 1990.
- \_\_\_\_\_. *New rules of sociological method*. 2. ed. Cambridge: Polity Press, 1993.
- \_\_\_\_\_. Living in a post-traditional society. In: BECK, U., GIDDENS, A., LASH, S. *Reflexive modernization: politics, tradition and aesthetic in the modern social order*. Cambridge: Polity Press, 1994. p. 56-109.
- GOFFMAN, E. The interaction order. *American Sociological Review*, 48: 1-17, 1983.
- GOULDNER, A. Organizational analysis. In: MERTON, R., BROOM, L., COTTRELL, L. (Orgs.). *Sociology today: problems and prospects*. New York: Basic Books, 1959. p. 400-428.
- \_\_\_\_\_. *The coming crisis of western sociology*. Londres: Heinemann, 1971.
- \_\_\_\_\_. *The dialectic of ideology and technology*. Londres: Macmillan, 1976.
- \_\_\_\_\_. *The two marxisms*. Londres: Macmillan, 1980.
- GULICK, L., URWICK, L. *Papers on the science of administration*. New York: Columbia University Press, 1937.
- HAIRE, M. *Modern organization theory*. New York: Free Press, 1960.
- HANNAN, M., FREEMAN, J. *Organizational ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1989.
- HASSARD, J. An alternative to paradigm incommensurability in organization theory. In: HASSARD, J., PYM, D. (Orgs.). *The theory and philosophy of organizations: critical issues and new perspectives*. Londres: Routledge, 1990. p. 219-230.
- HAYEK, F. *The road to serfdom*. Londres: Routledge, 1978.
- HEARN, J. SHEPPARD, D. TANCREDE-SHERIFF, P., BURRELL, G. *The sexuality of organization*. Londres: Sage, 1989.
- HIRST, P. *Associative democracy: new forms of economic and social governance*. Cambridge: Polity Press, 1993.
- JACKALL, R. *Moral mazes: the world of corporate managers*. Oxford: Oxford University Press, 1988.
- JACKSON, N., CARTER, P. In defense of paradigm incommensurability. *Organization Studies*, 12(1): 109-127, 1991.
- JOHNSON, T. Expertise and the state. In: GANE, M., JOHNSON, T. (Orgs.). *Foucault's new domains*. Londres: Routledge, 1993. p. 139-152.
- JONES, S. Many worlds - or, La ne vent pas des morts. *Organization*, 1(1): 203-217, 1994.
- KIRKPATRICK, I., MARTINEZ, M. (Orgs.). *The politics of quality management*. Londres: Routledge, 1995.
- KNIGHTS, D., WILLMOTT, H. Power and subjectivity at work: from degradation to subjugation in social relations. *Sociology*, 23: 535-558, 1989.
- KONDO, D. *Crafting selves power, gender, and discourses of identity in a japanese workplace*. Chicago: University of Chicago Press, 1990.
- KUHN, T. *The structure of scientific revolutions*. 2. ed. Chicago: University of Chicago Press, 1970.
- KUMAR, K. *Prophecy and progress: the sociology of industrial and post-industrial society*. Londres: Allen Lane, 1978.
- LAKATOS, I., MUSGRAVE, A. *Criticism and the growth of knowledge*. Cambridge: Cambridge University Press, 1970.
- LAMMERS, C., SZELL, G. (Orgs.). *International handbook of participation in organizations*. Oxford: Oxford University Press, 1989.
- LARSON, M. S. *The rise of professionalism: a sociological analysis*. Berkeley: University of California Press, 1979.
- \_\_\_\_\_. In the matter of experts and professionals. In: TORSTENDAHL, R., BURRAGE, M. (Orgs.). *The formation of professions*. Londres: Sage, 1990. p. 24-50.
- LASH, S., URRY, J. *The end of organized capitalism*. Cambridge: Polity Press, 1987.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. *Economies of signs and space*. Londres: Sage, 1994.
- LAW, J. (Org.). *A sociology of monsters: essays on power, technology and domination*. Londres: Routledge, 1991.
- \_\_\_\_\_. *Organizing modernity*. Oxford: Blackwell, 1994a.
- \_\_\_\_\_. Organization, narrative and strategy. In: HASSARD, J., PARKER, M. (Orgs.). *Towards a new theory of organizations*. Londres: Routledge, 1994b. p. 248-268.
- LAWRENCE, P., LORSCH, J. *Organization and environment*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1967.
- LAYDER, D. *Understanding social theory*. Londres: Sage, 1994.
- LIPSET, S. M. *Political man*. Londres: Macmillan, 1960.
- LITTLER, C. The labour process debate: a theoretical review. In: KNIGHTS, D., WILLMOTT, H. (Orgs.). *Labour Process Theory*. Londres: Macmillan, 1990.
- LUKES, S. Power: a radical view. Londres: Macmillan, 1974.
- LYON, D. *The electronic eye: the rise of surveillance society*. Cambridge: Polity Press, 1994.
- MARCH, J. G. *Decisions and organizations*. Oxford: Basil Blackwell, 1988.
- \_\_\_\_\_, OLSEN, J. P. *Ambiguity and choice in organizations*. Bergen: Universitetsforlaget, 1986.
- MARTIN, J. *Cultures in organizations: Three Perspectives*. Oxford: Oxford University Press, 1992.
- \_\_\_\_\_. The organization of exclusion: institutionalization of sex inequality, gendered faculty jobs and gendered knowledge in organizational theory and research. *Organization*, 1(2): 401-431, 1994.
- MASSIE, J. Management theory. In: MARCH, J. G. (Org.). *Handbook of organizations*. New York: Rand McNally, 1965.
- MAYO, E. *The human problems of an industrial civilization*. Londres: Routledge, 1933.
- \_\_\_\_\_. *The social problems of an industrial civilization*. Londres: Routledge, 1945.
- MERKLE, J. *Management and ideology*. Berkeley: University of California Press, 1980.
- MERTON, R. *Social theory and social structure*. New York: Collier Macmillan, 1949.
- MEYER, J. W., SCOTT, W. R. *Organizational environments: Ritual and Rationality*. California: Sage, 1992.
- MILLER, E. J., RICE, A. K. *Systems of organizations*. Londres: Tavistock, 1967.
- MILLER, P., O'LEARY, T. Hierarchies and the American ideals, 1900-1940. *Academy of Management Review*, 14(2): 250-265, 1989.
- \_\_\_\_\_, ROSE, N. Governing economic life. *Economy and Society*, 19: 1-31, 1990.
- MILLS, A., TANCREDE, P. *Gendering organizational analysis*. California: Sage, 1992.
- MORGAN, D., STANLEY, L. *Debates in sociology*. Manchester: Manchester University Press, 1993.
- MORGAN, G. *Images of organization*. California: Sage, 1986.
- \_\_\_\_\_. *Organizations in society*. Londres: Macmillan, 1990.
- MOUZELIS, N. *Organization and bureaucracy*. Londres: Routledge and Kegan Paul, 1967.
- NICHOLS, T. *Ownership, control and ideology*. Londres: Allen and Unwin, 1969.
- NKOMO, S. M. The emperor has no clothes: rewriting "Race in Organizations". *Academy of Management Review*, 17: 487-513, 1992.
- PARETO, V. *The mind and society*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1935.
- PARSONS, T. Suggestions for a sociological approach to the theory of organization, I and II. *Administrative Science Quarterly*, 1(1/2): 63-85, 225-239, 1956.
- PERROW, C. *Complex organizations: a critical essay*. 3. ed. New York: Random House, 1986.
- PERRY, N. Putting theory in its place: the social organization of organizational theorizing.
- REED, M., HUGHES, M. (Orgs.). *Rethinking organization: new directions in organization theory and analysis*. Londres: Sage, 1992. p. 85-101.
- \_\_\_\_\_. Travelling theory/nomadic theorizing. *Organization*, 2(1): 35-54, 1994.
- PFEFFER, J. Barriers to the advance of organizational science: paradigm development as a dependent variable. *Academy of Management Review*, 18(4): 599-620, 1993.
- PIORE, M., SABEL, C. *The second industrial divide*. New York: Basic Books, 1984.

- PLANT, G. *Hegel*. Londres: Allen and Unwin, 1973.
- POWELL, W. W., DIMAGGIO, P. J. (Orgs.). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1991.
- PRESTHUS, R. *The organizational society*. 2. ed. New York: Random House, 1975.
- PUGH, D., HICKSON, D. (Orgs.). *Organizational structure in its context: the Aston Programme I*. Farnborough, Hants: Saxon House, 1976.
- PUTNAM, H. *Meaning and the moral sciences*. Londres: Routledge and Kegan Paul, 1978.
- RAMIREZ, M. The political economy of privatization in Mexico 1983-92. *Organization*, 2(1): 87-116, 1994.
- RAY, L., REED, M. Max Weber and the dilemmas of modernity. In: RAY, L., REED, M. (Orgs.). *Organizing modernity: neo-weberian perspectives on work, organization and society*. Londres: Routledge, 1994. p. 158-197.
- REED, M. *Redirections in organizational analysis*. Londres: Tavistock, 1985.
- \_\_\_\_\_. *The sociology of organizations*. Hemel Hempstead: Harvester, 1992.
- \_\_\_\_\_. Organizations and modernity: continuity and discontinuity in organization theory. In: HASSARD, J., PARKER, M. (Orgs.). *Postmodernism and organizations*. Londres: Sage, 1993. p. 163-182.
- \_\_\_\_\_. 1995. Managing quality and organizational politics: total quality management as a governmental technology. In: KIRKPATRICK, I., MARTINEZ, M. (Orgs.). *The politics of quality management*. Londres: Routledge.
- \_\_\_\_\_, ANTHONY, P. 1992. Professionalizing management and managing professionalization: British management in the 1980s. *Journal of Management Studies*, 29(5): 591-614.
- \_\_\_\_\_, HUGHES, M. (Orgs.). *Rethinking organization: new directions in organization theory and analysis*. Londres: Sage, 1992.
- ROETHLISBERGER, F. J., DICKSON, W. J. *Management and the worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1939.
- ROSE, M. *Industrial behaviour: theoretical developments since Taylor*. Londres: Allen and Lane, 1975.
- ROSE, N. *Governing the soul*. Londres: Routledge, 1992.
- \_\_\_\_\_, MILLER, P. Governing economic life. *Economy and Society* (1): 1-31, 1990.
- SAINT-SIMON, H. *Social organization, the science of man, and other writings*. New York: Harper Torch, 1958.
- SCARBROUGH, H., CORBETT, M. J. *Technology and organization*. Londres: Routledge, 1992.
- SELZNICK, P. *The TVA and the grass roots*. New York: Harper and Row, 1949.
- SILBERMAN, B. S. *Cages of reason: the rise of the rational state in France, Japan, the United States and Great Britain*. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
- SILVER, J. The ideology of excellence: management and neo-conservatism. *Studies in Political Economy*, 24: 105-129. Aug. 1987.
- SILVERMAN, D. *The theory of organizations*. Londres: Heinemann, 1970.
- SIMON, H. *Administrative behaviour*. New York: Macmillan, 1945.
- \_\_\_\_\_. *The new science of management decision*. New York: Harper, 1957.
- SMART, B. *Modern conditions, postmodern controversies*. Londres: Routledge, 1992.
- SMITH, D. *The everyday world as problematic*. Milton Keynes: Open University Press, 1988.
- \_\_\_\_\_. *The rise of historical sociology*. Oxford: Polity Press, 1993.
- STINCHCOMBE, A. L. Social structure and organizations. In: MARCH, J. G. (Org.). *Handbook of organizations*. Chicago: Rand McNally. p. 142-193. 1965.
- \_\_\_\_\_. *Constructing social theories*. New York: Harcourt Brace, 1968.
- STORING, H. The science of administration. In: STORING, H. (Org.). *Essays on the scientific study of politics*. New York: Holt, Reinhart and Winston, 1962.
- STRETTON, H. *The political sciences*. Londres: Routledge, 1969.
- SZTOMPKA, P. *The sociology of social change*. Oxford: Basil Blackwell, 1993.
- TAYLOR, F. W. *Principles of scientific management*. New York: Harper, 1912.

- THOMPSON, E. P. *The poverty of theory and other essays*. Londres: Merlin, 1978.
- THOMPSON, J. D. *Organizations in action*. New York: McGraw-Hill, 1967.
- THOMPSON, P. *The Nature of Work*. 2. ed. Londres: Macmillan, 1989.
- \_\_\_\_\_. Postmodernism: fatal distraction. In: HASSARD, J., PARKER, M. (Orgs.). *Towards a new theory of organizations*. Londres: Routledge. p. 183-203, 1993.
- \_\_\_\_\_, McHUGH, D. *Organizations: a critical introduction*. Londres: Macmillan, 1990.
- TOULMIN, S. *Human understanding*. Princeton: Princeton University Press, 1972. v. 1.
- URWICK, L., BRECH, E. *The making of scientific management*. Londres: Management Publications, 1947.
- WALDO, D. *The administrative*. New York: Knopf, 1948.
- WEBER, M. *Economy and society: an outline of interpretative sociology*. Berkeley: University of California Press, 1978. v. 1 e 2.
- WEBSTER, F., ROBINS, K. I'll be watching you: comment on Sewell and Wilkinson. *Sociology*, 27(2): 243-252, 1993.
- WEINBERG, I. The problem of convergence of industrial societies: a critical look at the state of a theory. *Comparative Studies in Society and History*, 11(1): 1-15, 1969.
- WHITLEY, R. (Org.). *European business systems*. Londres: Sage, 1992.
- WHITTINGTON, R. Sociological pluralism, institutions and managerial agency. In: HASSARD, J., PARKER, M. (Orgs.). *Towards a new theory of organizations*. Londres: Routledge, 1994. p. 53-74.
- WILLIAMSON, O. K. *Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications*. New York: Free Press, 1975.
- \_\_\_\_\_. *Organization Theory: from Chester Barnard to the present and beyond*. New York: Oxford University Press, 1990.
- \_\_\_\_\_, WINTER, S. G. *The Nature of the firm*. New York: Oxford University Press, 1991.
- WILLMAN, P. The organizational failures framework and industrial sociology. In: FRANCIS, A., TURK, J., WILLMAN, P. (Orgs.). *Power, efficiency and institutions*. Londres: Heinemann, 1983. p. 117-136.
- WILLMOTT, H. Breaking the paradigm mentality. *Organization Studies*, 14(5): 681-719, 1993.
- \_\_\_\_\_. Bringing agency (back) into organizational analysis: responding to the crisis of postmodernity. In: HASSARD, J., PARKER, M. (Orgs.). *Towards a new theory of organizations*. Londres: Routledge, 1994. p. 87-130.
- WITZ, A., SAVAGE, M. The gender of organizations. In: SAVAGE, M., WITZ, A. (Orgs.). *Gender and bureaucracy*. Oxford: Basil Blackwell, 1992. p. 3-64.
- WOLIN, S. *Politics and vision*. Londres: Allen and Unwin, 1961.
- \_\_\_\_\_. On the theory and practice of power. In: ARAC, J. (Org.). *After Foucault: humanistic knowledge, postmodern challenges*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1988. p. 179-201.
- WOODWARD, J. *Industrial organization: behaviour and control*. Oxford: Oxford University Press, 1970.
- WRONG, D. *Power: its forms, bases and uses*. Oxford: Basil Blackwell, 1978.
- ZUBOFF, S. *In the age of the smart machine*. Londres: Heinemann, 1988.

## 2

## NOTA TÉCNICA: TEORIZANDO SOBRE ORGANIZAÇÕES – VAIDADES OU PONTOS DE VISTA?

ROBERTO FACHIN E SUZANA BRAGA RODRIGUES

O texto de Michael Reed é, apropriadamente, o texto introdutório deste volume que faz o estado-da-arte dos estudos organizacionais, pois é abordagem de índole histórica sobre os diversos temas, diferentes contextos e distintas metodologias que cercam o campo de estudo. Em verdade, juntamente com o texto introdutório de Clegg & Hardy (*Organizações e estudos organizacionais*), o texto de Reed abre o espectro de temas que serão mais detalhadamente tratados em capítulos posteriores.

Lidando, como material de estudo e análise, com as produções das diferentes correntes do pensamento administrativo, acentuando suas contribuições e suas contestações a teorias anteriores, o texto trabalha com material que é, em sua maioria, familiar ao leitor presumível desta obra. Particularmente digna de nota é a Tabela 1 do texto – *Narrativas analíticas em análise organizacional* –, em que Reed relaciona as diferentes perspectivas teóricas acopladas a esquemas interpretativos distintos e às problemáticas trabalhadas dentro dos respectivos contextos. Assim, em vez de equacionar a história da teorização organizacional numa visão histórica linear – designativo de escolas que surgem em seqüência e que são tão presentes na maioria dos livros utilizados em nosso meio –, Reed os classifica em perspectivas cujo esquema de análise acentua

*racionalidade, integração, mercado, poder, conhecimento ou justiça* e com problemáticas cujo foco concentrava-se, respectivamente, em questões de *ordem, consenso, liberdade, dominação, controle e participação*.

O texto acentua que o “terreno é historicamente contestado”, implicando diferentes visões sobre o que são organizações e como devem ser estudadas e compreendidas, caminhos ortodoxos ou relativistas, quem sabe vaidades transformadas em propostas teóricas à busca de um espaço para consagrar-se e receber prosélitos. Diferentes paradigmas inundam o campo, mas não recebem claramente uma preferência, embora certas tendências tenham grupo maior de adeptos. O mapeamento dessas tendências, dentro dos quadros metanarrativos apresentados, leva-nos a evocar o conceito de “conversações” adotado pelos organizadores da edição original. Para Clegg & Hardy (ver introdução ao presente volume), o *Handbook*, ao selecionar trabalhos dentro da corrente principal de estudos bem como linhas emergentes, ao evidenciar as diferentes perspectivas que organizam o campo de estudos, cria oportunidades para que “conversações” comecem entre tais tendências, estimulando a diversidade, acordos e desacordos. Reed, ao classificar as diferentes perspectivas, permite ao leitor perceber, de forma mais clara, as diferentes ênfases teóricas, com a luz que

derrama sobre os diversos pontos de vista. O leitor brasileiro poderá, assim, melhor inserir-se na comunidade mundial de estudiosos e a contribuir para o conhecimento em administração escrevendo sobre teorias que melhor expliquem nossa realidade. Bertero e Keinert (1994 : 89-90) já lembraram, analisando a produção brasileira em análise organizacional, os questionamentos a respeito da pretendida universalidade dos estudos nas áreas de ciências humanas e sociais da necessidade de “uma teoria administrativa brasileira”, defendida desde Guerreiro Ramos, mas com simpatizantes até hoje.

Livros como o presente, que reconstrói o estado-da-arte dos estudos organizacionais, ajudam a sanar uma das dificuldades do leitor brasileiro: a identificação de fontes importantes da evolução teórica devidamente classificadas em mapas cognitivos definidos. O leitor brasileiro tem tido acesso a obras clássicas e influentes, mas nem sempre teve acesso a textos que, embora não igualmente importantes, conformam enlances na contestação de teorias em vigor e na evolução teórica empreendida. O artigo de Reed permite a reconstrução de tais elos no conhecimento, e facilita, ao identificá-las devidamente, a busca do acesso a tais obras. Talvez essa dificuldade no acesso seja explicação para a relativamente pouca ênfase que autores brasileiros emprestam à revisão bibliográfica em seus artigos, e concentração em obras clássicas e tradicionais (Rodrigues, 1997).

O tamanho da economia brasileira e um setor privado diversificado indicam o potencial do Brasil para o desenvolvimento de uma teoria de administração independente. Além disso, nosso sistema de pós-graduação já conta com mais de 20 anos de atuação. No entanto, a produção realmente publicada que abranja tais requisitos é mais uma pretensão do que uma possibilidade real dada a, às vezes, pouca familiaridade com o conhecimento produzido pelo *mainstream* anglo-saxão, mas também devido a ser pu-

blicação “raramente apoiada em pesquisa empírica” e de “reduzida originalidade” (Bertero & Keinert, 1994 : 89-90). Por esse motivo, possivelmente, muito pouca produção nacional é mostrada em periódicos internacionais (Rodrigues, 1997).

A evolução do conhecimento brasileiro sobre organizações já teve alguns analistas (Machado-da-Silva, Cunha e Ambon, 1990; Bertero & Keinert, 1994; Vergara e Carvalho Jr., 1995). A influência do pensamento anglo-saxão no Brasil é particularmente tratada em Rodrigues (1997). Tanto o texto de Rodrigues (1997) como o de Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998) fazem questionamentos sobre a adequação do conhecimento aqui produzido para explicar e melhorar a administração no país; aliás, na mesma linha de texto de J. F. Chanlat sobre a produção de conhecimento administrativo em Quebec (Chanlat, 1996). O questionamento do pensamento etnocêntrico também aparece em muitos outros textos (veja-se, a título de exemplo: Fachin, 1990; Bethlem, 1989, como principalmente o recente Motta e Caldas, 1997). Conclusões emanadas do estudo de Bertero e Keinert (1994), que focaliza a trajetória dos estudos organizacionais no Brasil de 1961 a 1993, indicaram que o conhecimento gerado no Brasil era praticamente reprodução do pensamento americano e limitado para poder explicar a realidade brasileira. Bertero e Keinert (1994 : 85) concluíram que a necessidade de criar perspectivas mais apropriadas ao contexto brasileiro não pôde ser atendida, eis que muitos dos estudos, de feição contestatório (17% da amostra), eram principalmente de ênfase reflexiva ou crítica, mas incapazes de fazer avançar o que já se conhecia das teorias estrangeiras.

Os estudos mencionados indicam que não é por acaso que as avaliações críticas sobre o conhecimento em organizações têm tido abrigo nos encontros anuais da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração (Anpad) – o núcleo

de formação de uma comunidade de estudiosos que tem se reunido já há 20 anos e que hoje seleciona artigos com base em sistemas de *blind review* cada dia mais aperfeiçoados. Nas revistas mais respeitadas da área, também o processo “cego” de avaliação há muito se produz, mesmo que com as deficiências desvendadas em estudo recente de Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998).

Há necessidade, porém, de uma comunidade mais efetiva de estudiosos sobre organizações, o que hoje é dificultado não só pela fragmentação das áreas de estudo como pelas deficiências existentes na estruturação geral da área: resultado da fragilidade e instabilidade das instituições, da falta de apoio (e recursos) nas universidades para desenvolver trabalho de pesquisa (e ainda que haja apoio de órgãos federais de fomento, há instabilidades notórias nas políticas de desenvolvimento científico) e do apoio quase exclusivo na literatura estrangeira (Rodrigues, 1997; Fachin, 1990). É uma área de estudos sem dúvida em busca de legitimação. Não é uma área que se afirmou como atraente para o meio empresarial – como marketing e finanças – a não ser quando elabora em torno da estratégia (Bertero e Keinert, 1994), mas há sinais de uma presença forte da área dentro da comunidade acadêmica de administração, tais como a apresentação numerosa de *papers* às sessões específicas sobre “organizações” nos encontros da ANPAD e a recente constituição, dentro da Anpad, do Grupo de Estudos Organizacionais.

Em qualquer circunstância, o quadro teórico delineado por Reed leva-nos novamente a referir o conceito de “conversações”. Na própria intenção inicial do livro de Clegg, Hardy e Nord estava implícita a noção do enraizamento cultural da teoria organizacional, além de ser um empreendimento cujos “produtos estão sujeitos, frequentemente, a negociações e rearranjos de significado” (Rodrigues, 1997). É ainda de se fazer menção ao texto de Astley

(1985, referido por Rodrigues, 1997) que descreve os estudos organizacionais como uma atividade social moldada pelo consenso sobre o que se constitui em expressão válida de conhecimento, não somente em termos de quadro conceptual, mas também em termos de estrutura linguística. Uma narrativa válida, segundo Astley, seria aquela considerada como de alta qualidade pelos acadêmicos reputados como “guardiães” do que seja conhecimento relevante. É na análise dos critérios de avaliação da produção científica em administração no Brasil (Bertero, Caldas e Wood Jr., 1998) que se constata o ainda pouco consenso sobre o que é considerado como de *alta qualidade* ou *conhecimento relevante*. Diferentemente de outras áreas das ciências sociais e humanas, a produção de conhecimento em administração é, geralmente, aberta a diferentes paradigmas e diferentes abordagens metodológicas, o que ainda uma vez nos remete à necessidade das “conversações” tão insistentemente referidas neste texto.

Rodrigues (1997) afirma o declínio, no Brasil, da influência dos estudos organizacionais tradicionais oriundos da vertente americana e britânica. As mudanças enfrentadas pelo país (tais como abertura de mercado, a presença cada vez mais forte do capital estrangeiro, em suma, os passos que nos levam ao termo “globalização”) têm provocado novos temas (vantagens competitivas, métodos de produção baseados nas experiências japonesas, inovação e aprendizagem organizacional) bem como novos relacionamentos de pesquisa, mas, ainda assim, *et pour cause*, os estudos tradicionais têm sido incapazes de proporcionar as explicações esperadas e as soluções para “os problemas enfrentados pela sociedade brasileira de hoje.

Entre os estudos destinados a mapear a evolução do conhecimento administrativo no Brasil, o conduzido por Machado-da-Silva et al. (1990) evidenciou os temas mais discutidos entre os anos 1985 e 1989 nos

quatro periódicos acadêmicos mais reputados daquela época: mudança e inovação nas organizações; administração e planejamento (os mais frequentes, 23% e 27% do total, respectivamente); processo decisório; desempenho organizacional; relações organização-ambiente; poder e conflito; clima e cultura nas organizações; burocracia e tecnocracia. Os temas mais frequentes eram mera consequência do contexto vivido pelo país à época, segundo afirma Machado-da-Silva et al. (1990 : 18).

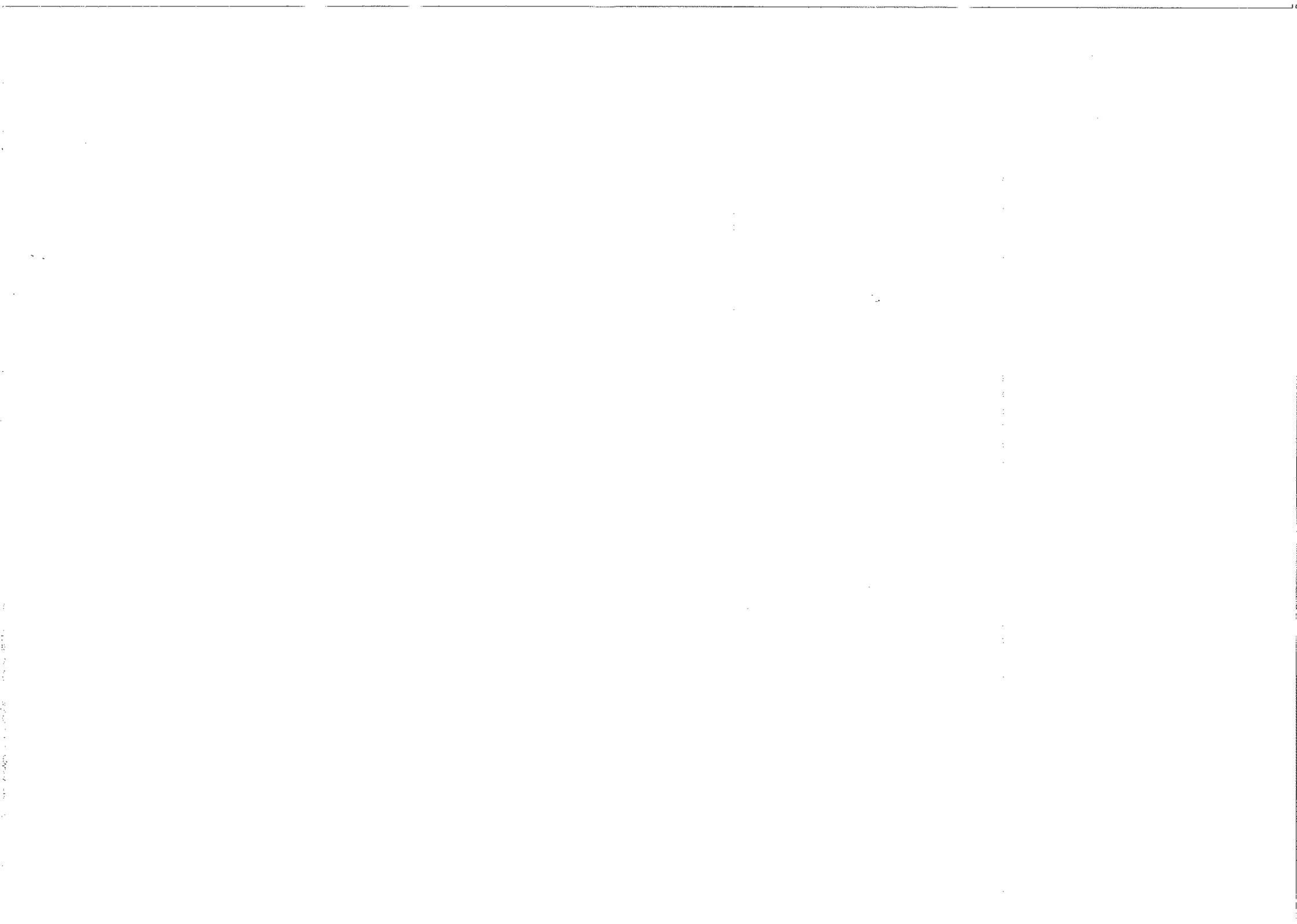
No estudo de Rodrigues (1997) foram reunidas evidências sobre os tópicos mais frequentes nos três periódicos mais respeitados na área: “mudança e inovação nas organizações” continua a ser um tópico importante assim como, a partir dos anos 90, “cultura organizacional”. E a metodologia preferida é a “qualitativa”. Estudos com abordagem crítica são tão frequentes como os de perspectiva mais pragmática, especialmente a partir de 1995.

Ainda quanto à metodologia empregada nos estudos organizacionais brasileiros, Bertero & Keinert (1994 : 82-86) apresentam duas interpretações curiosas: (a) de um lado, indicam a importância de conceitos, teorias e variáveis das ciências sociais para a análise organizacional, mas, no Brasil, a tradição das ciências sociais, diferentemente da norte-americana, não é funcionalista, tendo havido ampla “adoção do marxismo para interpretação da realidade social” não havendo, entre nós, o “vínculo tão importante entre Análise Organizacional e funcionalismo, característico de grande parte da produção norte-americana e também inglesa” (1994 : 82); (b) de outro, ao registrar a escolha de variáveis organizacionais tratadas pelos autores em seu estudo, indicam a influência da literatura americana; usaram-se variáveis “consideradas importantes para o conhecimento das organizações pelas diversas escolas ou perspectivas teóricas” donde a inevitabilidade de que “uma abordagem organizacional usando a

Sociologia acabasse por privilegiar variáveis tipicamente funcionalistas, já que este foi o paradigma sociológico predominante” nos estudos americanos. E conclui, mostrando a relativa incoerência entre as duas interpretações: “portanto, diferenciação horizontal, diferenciação vertical e complexidade são necessariamente escolhidas e não luta de classes, hegemonia e dominação” (1994 : 86).

Vergara e Carvalho Jr. (1995) também desenvolveram estudo de período mais recente (1989-93), partindo de outra amostragem. Uma das principais conclusões é a de que os diferentes artigos examinados partiam do uso de fontes bibliográficas predominantemente de origem americana ou britânica. Investigando as razões de tal predominância, apresenta-se a descoberta talvez mais percuciente: a escolha de literatura estrangeira era mais resultado de ser um conhecimento legitimado no circuito internacional do que na capacidade, a ela atribuível, de melhor explicar os problemas investigados. Autores brasileiros eram raramente citados, não porque fossem de qualidade inferior, mas porque careciam da legitimidade implícita quando a literatura era estrangeira. Outras interpretações podem ser levantadas, mas o fato é que “conversações” dentro do quadro nacional ainda são raramente desenvolvidas.

Concluindo, indicamos que o texto de Reed ajuda o leitor e pesquisador brasileiro a melhor balizar o avanço do campo, mas diríamos que uma leitura atenta do último texto deste volume – o texto de Burrell, um dos autores do influente *Sociological Paradigms and Organizational Analysis* – deve permitir uma perspectiva também epistemológica, tão cara a muitos autores em nossa realidade, conforme afirmam Bertero e Keinert (1994) em seu texto, denunciando que tal ênfase em epistemologia “denota um certo ‘aristocracismo’ científico que é exatamente o oposto do pragmatismo da ‘mão na massa’ ou *hands on*”. O último volume desta trilogia



vai, no entanto, emprestar sua ênfase à ação organizacional, talvez contribuindo para aumentar a aplicabilidade do conhecimento produzido no Brasil, atendendo à crítica de Bertero e Keinert (1994).

Naturalmente, o texto de Reed não suscita todas as perguntas e muito menos todas as respostas. Conforme afirma Rodrigues (1997), autores brasileiros têm confiado mais em teorias anglo-saxônicas e têm pouca confiança em conhecimento criado internamente, sendo muito difícil criar líderes distinguíveis no campo. O consenso aparente que molda os estudos organizacionais no Brasil, afirma, descansa principalmente em pensamento americano ou europeu. Logo, o campo é dividido por contradições entre aqueles que acreditam que os modelos estrangeiros não têm utilidade no contexto brasileiro e aqueles que confiam inteiramente na literatura estrangeira e pensam que não há muitas inovações geradas internamente. Esse tipo de fissura reflete a lacuna decorrente de uma ausência de liderança no campo nacional e descobre a fragilidade de um sistema derivado de uma hierarquia baseada num sistema reputacional.

Diferentemente do que ocorre na publicação em periódicos estrangeiros, os autores brasileiros parecem não se sentir obrigados a referir produção anterior (o que é mandatório em periódicos americanos e britânicos, pelo menos). Rodrigues (1997) aliás, já acentuava tal aspecto, lembrando que Astley (1985) já apontava a necessidade, nos artigos, de um equilíbrio adequado entre tradição (representada pela produção anterior) e inovação (a contribuição específica daquele artigo) e que, aparentemente, há uma crença subjacente na necessidade somente de referir-se aos textos mais conhecidos, aos pioneiros, aos prestigiados (cf. Üsdiken & Pasadeos, 1995). Mas não se deve excluir a influência produzida pela falta de estrutura, conforme já referido anteriormente, que se reflete nas lacunas existentes nas coleções de periódicos de nossas

bibliotecas levando ao mesmo resultado: concentração da revisão de literatura em autores clássicos.

Enquanto na vertente anglo-saxônica (Rodrigues 1997) a elaboração teórica é crucial na reputação acadêmica e no desenvolvimento científico, no Brasil, esse aspecto não parece ter a mesma relevância, eis que o país tem sido tradicionalmente um importador de teorias (nem sempre aplicáveis, como muitos criticam). Além disso, a prática de contestar trabalho de colegas não é freqüente. Como Astley (1985 : 505, apud Rodrigues, 1997) observa, a idéia de que os autores "devem defender constantemente suas idéias contra proposições alternativas" e, portanto, construir seus trabalhos a partir de trabalhos anteriores, não é muito importante em nosso contexto. *Idéias parecem às vezes sair do nada, não havendo preocupação com o que já foi dito sobre a matéria.* Donde uma fragmentação no conhecimento produzido e pouca preocupação com consolidação do conhecimento. Que tal mudar-se este quadro?

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ASTLEY, G. W. Administrative science as socially constructed truth. *Administrative Science Quarterly*, 30: 497-513, 1985.
- BERTERO, C. O., KEINERT, T. M. M. A evolução da produção brasileira em análise organizacional a partir dos artigos publicados pela RAE no Período de 1961-93. *Revista de Administração de Empresas*, 34 (3): 81-90, 1994.
- BERTERO, C. O., CALDAS, M. P., WOOD JR., T. *Critérios de avaliação da produção científica em administração no Brasil*. Relatório de Pesquisa. São Paulo: NPP/EAESP, 1998.
- BETHLEM, A. *Gerência à brasileira*. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.
- CHANLAT, J. F. From cultural imperialism to independence: francophone resistance to anglo-american definitions of management knowledge in Québec. In: CLEGG, S., PALMER, Gill. (Eds.).

*The politics of management knowledge*. Londres: Sage, 1996. Cap. 7, p. 121-140.

CLEGG, S. R., HARDY, C. *Introdução: organizações e estudos organizacionais* (nesta edição).

FACHIN, R. C. *Transferência de Tecnologia Administrativa: o ensino de graduação em Administração e o papel da pós-graduação*. *Revista de Administração*. IA/FEA/USP out.-dez. 1990. p. 22-28.

MACHADO-DA-SILVA, C., CUNHA, V. C. da, AMBON, N. *Organizações: o estado da arte da produção acadêmica no Brasil*. 14<sup>o</sup> ENANPAD, Belo Horizonte, v. 6 (Organizações), 1990. p. 11-28.

MOTTA, F. C. P., CALDAS, M. *Cultura organizacional e cultura brasileira*. São Paulo: Atlas, 1997.

RODRIGUES, S. B. *Organization studies: anglo-saxon knowledge in Brazil*. Belo Horizonte: UFMG, 1997. (Ensaio de Administração nº 002.)

ÜSDIKEN, B., PASADEOS Y. *Organizational analysis in North America and Europe: a comparison of co-citation networks*. *Organization Studies*, 16: 503-526, 1995.

VERGARA, S. C., CARVALHO, D. D. S. *Nacionalidade dos autores referenciados na literatura brasileira sobre organizações*. *Anais do 19<sup>o</sup> ENANPAD*, João Pessoa, v. 6 (Organizações), 1995, p. 169-188.