

AS DIMENSÕES DA RACIONALIDADE E OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: A MEDIAÇÃO ENTRE A MODERNIDADE E A PÓS-MODERNIDADE

Raimundo S. Leal*

RESUMO

O presente artigo, de natureza teórica, reflete sobre o dilema dos estudos organizacionais diante do primado iluminista, ainda predominante, mesmo diante das críticas pós-modernistas. Aponta-se e propõe a inclusão de uma terceira matriz, que junto a duas outras matrizes - racionalidade e empirismo - pode possibilitar a superação da crise presente nos estudos e pesquisas organizacionais e o compartilhamento de elementos, permitindo um discurso próximo a algum entendimento. O artigo é desenvolvido através da caracterização das duas matrizes iniciais, sendo apresentado em seguida traços da pós-modernidade, para então considerar a partir de um quadro descritivo e teórico, a terceira matriz, articulando-a com as duas anteriores. Demonstra-se, em seguida, como se dá a presença dessa terceira matriz nos estudos organizacionais, nacional e internacional, considerando, ao final, elementos de argumentação que permitam considerar a proposição efetuada.

ABSTRACT

This article, of theoretical nature, discusses the dilemma of the organization studies face to the enlightenment reference, still dominant, even after the post-modernist criticisms. It is recognized and proposes the inclusion of a third concept which, with rationality empiricism can enable the overcome of a crisis existing in studies and research in the organizational field. The article claims the possibility of sharing theoretical elements of these three concepts leading to a possible agreement. The article develops the two first concepts followed by features of the post-modernist phenomenon in order to develop the third concept, ending with the articulation of all of them. Finally, the presence of this third concept in the organizational studies is showed.

* Professor da Escola de Administração da UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA
Pesquisador do NEPOL/EA-UFBA.

INTRODUÇÃO

Há um entendimento geral que, pelo menos dentro do mundo ocidental, a maior parte do século passado foi dominada por uma ordem engendrada de concepções que pode ser nominada de moderno. São características desse período a ênfase na tecnologia, nas condições materiais, nas muitas formas de vida institucional e de práticas culturais envolvendo aí a literatura, arte, arquitetura. Ou seja, o termo modernidade é tradicionalmente utilizado para enfatizar uma combinação de características tecnológicas, econômicas e institucionais (Giddens, 1990).

Os estudos organizacionais, em particular, nas últimas três décadas, têm buscado acompanhar as mudanças sociais, econômicas e/ou políticas, fazendo uso de novos aportes teóricos que possam auxiliar na reflexão teórica, superando ou mediando os conflitos e tensões sociais. Burrell & Morgan (1979) apontam a necessidade de novas abordagens teóricas para os estudos organizacionais, ressaltando que não apenas novas abordagens são necessárias, mas também, novas possibilidades de reflexão e análise diante da crise e contradição presentes na área.

Nesse particular, a época em que vivemos mostra-se marcada pela confusão de conceitos, não sendo diferente no âmbito dos estudos organizacionais. Podemos observar, por exemplo, como diferentes terminologias têm sido utilizadas para descrever contextos semelhantes, como: autonomia dos trabalhadores, flexibilidade, estruturas horizontais etc., ainda que estas pareçam ter diferentes sentidos e significados. Ou seja, o relativismo, em que tudo pode e tudo é bem-vindo, é traço marcante, com a conseqüente perda ou abandono de referenciais teóricos que possibilitem o aprofundamento da reflexão sobre os problemas.

Como então aprofundar a reflexão sobre os problemas organizacionais quando entre os próprios estudiosos há dificuldades enormes de entendimento quanto aos pressupostos básicos em questão?

O trabalho de Parker (1992), por exemplo, aponta para uma questão essencial, habitualmente escamoteada, ao refletir quanto ao equívoco comum de apontar uma ruptura ou mudança, quando ainda não há efetivamente um quadro ou perspectiva nova.

Hassard & Parker (1993) consideram o problema do entendimento, no âmbito dos estudos organizacionais, como algo crucial, apontando as influências da epistemologia pós-moderna ao evidenciar que o todo social é constituído por nossas linguagens compartilhadas e que só podemos conhecê-lo através de formas particulares de discursos que nossa linguagem cria, mas que necessitam de aceitação por parte dos estudiosos da área. O que não é tão fácil e simples, como aponta Burrell (1988).

Outro autor que expressa semelhante percepção é Clegg (1990). Este autor afirma que em um mundo pós-moderno as organizações modernas, ou seja, as organizações "burocráticas" e tayloristas perderam espaço e apareceram as organizações pós-modernas. Nessas organizações, os trabalhadores seriam acompanhados de forma menos autoritária, menos explícita, formando grupos e equipes que se autocontrolariam e o trabalho exigiria múltiplas habilidades dos funcionários.

Considera-se que para essas "novas" organizações, o elemento simbólico, a estrutura organizacional seria mais orgânica e flexível, tirando proveito da tecnologia. Parece-nos muito pouco tal distinção, ou melhor, o padrão predominante continua o mesmo, o qual, sim, flexibiliza e adapta-se aos novos contextos.

Cooper (1989), Cooper & Burrell (1988) efetuam críticas voláteis da orientação sistêmica presente nos estudos organizacionais modernos, numa tentativa de engendrar convicções que interessam à dita ciência organizacional enquanto campo de conhecimento gerador de práticas organizacionais homogeneizadas, ou seja, as premissas teóricas não são colocadas em questão, ou sua discussão não é aprofundada.

Mas podemos falar em pós-modernidade? São claras as bases da modernidade nos estudos organizacionais? Quais os limites da modernidade sobre os estudos

organizacionais? E quanto à pós-modernidade? Há efetivamente novas perspectivas para os estudos organizacionais? Que proposições podem ser feitas enquanto contribuição teórica? Este artigo, de natureza teórica, buscará responder estas indagações, centrando sua maior contribuição na última. Será essa a questão central?

A MODERNIDADE E AS BASES DOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Apreciar os elementos emergentes do pensamento pós-moderno permite isolar presunções fundamentais que estão a nortear os estudos organizacionais, presunções essas decorrentes do arcabouço modernista, afetando as formas principais de pesquisa, compromissos teóricos e práticas dentro do ambiente organizacional.

Tais convicções modernistas têm efeito, seja na sala de aula, seja no local de pesquisa, em formas de publicação, nos conteúdos teóricos, assim como, nas orientações levadas por consultores e especialistas para as organizações onde atuam. Embora haja muito para ser dito sobre ciência em molde modernista, nós nos limitaremos aqui em dois elementos caracterizadores da modernidade.

A RACIONALIDADE INDIVIDUAL

Como na maioria dos estudos, o pensamento modernista no século passado tem raízes importantes no Iluminismo, um período quando os trabalhos de filósofos como Descartes, Locke, e posteriormente Kant estavam dando voz sofisticada a emergir concepções centradas no indivíduo.

Embora a história aponte muitos desvios significantes (por exemplo, o romantismo do século XIX), pressupostos iluministas continuaram no século seguinte, e proporcionando muitos avanços científicos e tecnológicos, assim como, o crescimento da indústria e, infelizmente, a prevalência da guerra. Curiosamente com o advento da industrialização e da guerra há uma dependência, cada vez maior, da sociedade em relação à ciência e à tecnologia.

O Iluminismo valorizou e considerou a racionalidade individual, questionando todas as formas de totalitarismo - real e religioso. Essa valorização da mente individual veio servir como dispositivo racionalizante principal para o começo do Século XX, período inicial da ciência organizacional, especialmente sua aplicação, no âmbito das organizações produtivas.

Os efeitos da valorização da racionalidade individual são duplos: primeiro, a mente individual do funcionário ou do gerente se torna um objeto proeminente de estudo; e segundo, o conhecimento da organização é considerado um subproduto da racionalidade individual do investigador científico.

Por um lado, se racionalidade individual for a fonte principal de conduta humana, então destrancar seus segredos é ganhar a capacidade de antecipar o futuro da organização. Ao mesmo tempo é o investigador individual, treinado em pensamento racional sistemático que é equipado melhor para levar a cabo tal estudo.

Mais explicitamente, estas suposições podem ser percebidas nas concepções do indivíduo e as organizações que emergem desde então dos estudos organizacionais. Para muitos estudiosos, o taylorismo proveu o modelo modernista de vida organizacional por excelência. Segundo este ponto de vista, o trabalhador individual era percebido como um agente "quase-racional" que responde a várias ações de modo sistemático.

Assim, se o investigador organizacional faz uma avaliação racional das ações e dos seus efeitos na hora certa e como um correspondente movimento, portanto, o comportamento do trabalhador poderia ser maximizado de forma segura. Embora intitulado de gerador de ambientes de trabalhos desumanizados, o taylorismo

ainda dá guarida a orientações de natureza geral presente nas convicções contemporâneas da administração. Por exemplo, articuladas a essas convicções têm-se o enriquecimento de cargo, a rotação de cargo, a amplificação de trabalho, a administração através de objetivos (APO), técnicas usadas extensivamente durante os anos 1960-70s.

Mais recentemente, planejamento-programação-orçamento, ou melhor, sistemas (PPBS), e Administração de Qualidade Total (TQM) são demonstrações da presença e contribuição da racionalidade individual delineando o mundo do trabalho. Para tanto, o gerente é ajudado pelos consultores, para fazer previsões baseado na suposição de racionalidade individual. Os gerentes criam previsões de curto e longo prazo sobre o desempenho organizacional baseado na suposição de que os empregados são seres racionais que atuam apenas centrados na racionalidade, e que para aperfeiçoar os resultados do trabalho realizado reagirão positivamente às várias contribuições de modo a melhorar o produto das suas atividades.

Nos estudos organizacionais, semelhante convicção na racionalidade individual e na concepção do gerente ideal, tem-se a abordagem contingencial (Lawrence e Lorsch, 1967) que aponta passos que o gerente individual pode dar para criar o ótimo equilíbrio entre a organização e condições ambientais.

O trabalho seminal de Herbert Simon (1957) centra-se também na racionalidade individual, ainda que reconhecendo limitações na capacidade humana para processar informação. Pressupõe a satisfação individual, insinuando que a procura por alternativas racionais não cessa com um ótimo, mas com uma solução satisfatória. Propõe então o desenvolvimento de uma formação para administração e o uso de programas de treinamento para fornecer aos gerentes competências administrativas cruciais para melhor desempenho.

Além de proporcionar a visão do trabalhador individual e a função do gerente, o compromisso com o processo racional amoldou também os contornos de teorias macro-organizacionais. Esse aspecto é destacado por Cooper e Burrell (1988) que dá ênfase ao significado da corporação moderna precisando a idéia de desempenho, especialmente em seu modo economizante, criando uma realidade então fora da idéia ordenada de relações sociais de acordo com o modelo de racionalidade funcional.

Concepções de sistemas cibernéticos e gerais - como esses patrocinados por Boulding, Bertalanffy e Weiner - contribuiriam diretamente para as perspectivas de sistemas abertos de teoria organizacional, segundo Shafritz & Ott (1987), que consideram a orientação de sistemas, filosófica e metodologicamente, amarrada ao taylorismo.

Em Weber (1991), a referência central em qualquer reflexão acerca da burocracia e da racionalidade aí predominante considera que as diferentes formas organizacionais encontradas na sociedade podem ser explicadas pela predominância de tipos específicos de racionalidade, apontando quatro tipos: racionalidade prática, racionalidade teórica, racionalidade substantiva e racionalidade formal.

A racionalidade prática é delineada como própria do modo de vida no qual a atividade é julgada em relação a interesses individuais, puramente práticos e egoísticos. A racionalidade teórica, por sua vez, envolve o predomínio consciente da realidade pela construção de conceitos abstratos, mais do que pelas ações. A racionalidade substantiva está voltada para a ação, mas distinta da racionalidade formal, ela toma como base para sua orientação os valores, não há, portanto, o cálculo utilitário das ações humanas.

As referências para a ação humana são tomadas em valores, independentemente dos resultados a serem obtidos. A quarta racionalidade, a racionalidade formal oferece como referência à ação humana, a aplicação de regras, leis e regulamentos tornados institucionalizados em determinado contexto, referenciado no cálculo utilitário de conseqüências no estabelecimento de relações meio-fim.

Figura 1. Dimensões de Racionalidade em Weber

Prática	Teórica
Substantiva	Formal

Fica evidente que o modelo burocrático formalmente racional, com predomínio da ação orientada para normas, regras, regimentos e estatutos, é considerado como o meio mais adequado para o contínuo funcionamento e alcance dos objetivos. Os demais tipos de racionalidade são ignorados ou desconsiderados enquanto possibilidade de entendimento da realidade, quando muito são utilizados de modo subalterno as racionalidades formais. Tendo como exemplo, é facilmente observável como a racionalidade substantiva vem sendo utilizada enquanto um meio para a prevalência de atitudes e ações sociais e organizacionais centrados no padrão referenciado pela racionalidade formal.

Tendo considerado as quatro racionalidades apontadas por Weber (1991), permite-se considerar e desmistificar o caráter predominante da racionalidade formal, evidenciando a necessidade de considerar as demais tipologias de racionalidade, sob pena de estar sendo parcial ao utilizar a tipologia weberiana da racionalidade para explicar e legitimar as escolhas organizacionais.

Finalmente há que ser considerado que, a convicção na racionalidade individual, a importância do papel do cientista organizacional, em particular da percepção sobre a organização, dificulta a aceitação da limitação de tal tipo de racionalidade, pois ao considerar que aquela teoria organizacional é o resultado requintado do pensamento racional, tal presunção concede ao teórico profissional um grau de superioridade. Vale considerar que esta lógica será ampliada por uma segunda convicção modernista, o empirismo.

○ EMPIRISMO SISTEMÁTICO E SUA PRESENÇA NOS ESTUDOS E PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS

Além da celebração de racionalidade, um segundo legado de discurso iluminista que prevalece nos estudos organizacionais é uma forte ênfase no poder de observação individual. É a razão, em combinação com a observação, que permite a opinião do indivíduo contar com o reforço do mensurável.

Esta ênfase na experiência concreta foi importante na filosofia empirista durante séculos, e aparece vigorosamente no século passado (Século XX), presente no positivismo lógico. Para empiristas lógicos, só essas proposições podem unir ambigüidade à observação enquanto candidatas para consideração científica. Assim, só a prova cuidadosa de proposições científicas é que podem conduzir a incrementos em conhecimento, e, portanto, são aceitas enquanto ciência "verdadeira".

Dentro das ciências do comportamento, a ênfase nessa crença tornou a perspectiva racionalizante um elemento central na pesquisa, como já ocorria com as ciências básicas, a exemplo da química e física – e desse modo estimulando um enorme interesse em metodologia de pesquisa de natureza quantitativa, com destaque para a estatística.

Dentro dessa seara, os estudos organizacionais arraigaram-se e, persistentemente, buscaram dar um "status" de verdade senão absoluta de a mais correta. A presunção é que há uma realidade organizacional concreta, um mundo objetivo, capaz de estudo empírico, de mensuração. Como exemplo, tem-se afirmações em estudos organizacionais quanto a possibilidade de poder descrever uma organização como uma "coisa viva"; a de que há um ambiente social concreto, mensurável; de que há uma estrutura formal para a ação organizacional e que pode e deve ser previamente definida.

Este caráter de perspectiva concreta e mensurável da organização se faz presente em teóricos influentes, a exemplo de Talcott Parsons. Cabe lembrar que Parsons (1960) definiu uma organização como um "sistema social" normalmente orientado a obtenção de diferentes tipos de metas, portanto, capazes de definição e mensuração, contribuindo para a função principal de um sistema maior - a sociedade. É nítida a crença de que é possível estabelecer e perseguir um padrão organizacional considerado não apenas esperado e desejado, mas a própria razão de existir da organização – o sistema maior.

Dentro desse contexto, o cientista organizacional tem como papel trabalhar para isolar variáveis, unificando medidas, avaliando relações causais dentro da esfera organizacional de modo a alcançar o propósito de auxiliar a racionalização da organização, não apenas tomando por base uma racionalização, mas a observação do cenário organizacional.

Quando Pugh et ali. (1963) propuseram um esquema conceitual para análise organizacional, a ênfase se fez na análise da estrutura organizacional em termos de seis variáveis - especialização, padronização, formalização, centralização, configuração e flexibilidade -, considerando que através destas variáveis, que estariam relacionados de modo causal com os elementos delineadores da organização como tamanho da empresa, propriedade e controle e tecnologia, poderia se chegar a uma organização ideal. No trabalho mencionado fica claro que tais considerações foram frutos de uma exaustiva pesquisa empírica, tendo por base uma amostra envolvendo 52 (cinquenta e duas) organizações inglesas, buscando estabelecer um padrão considerado adequado.

Outro trabalho similar, também considerado clássico, é o trabalho de Haas, Hall e Johnson (1966) no qual os autores buscaram realizar uma taxonomia das organizações semelhante à empregada na zoologia para diferenciar os vertebrados no nível do reino animal (anfíbios, mamíferos, aves e répteis), no nível das classes e assim por diante. Para tanto foi usado dados de 75 (setenta e cinco) organizações e cerca de 100 (cem) variáveis organizacionais diferentes, gerando 9 (nove) classes principais de organizações, ainda que as diferenças entre as classes pareçam triviais. Cabe considerar que tamanho esforço para desenvolver um esquema classificatório, a partir de características de base empírica, não produziu classificações utilizáveis.

Outro exemplo, da tentativa de formular um padrão de organização tendo por base estudos de caráter empírico, é o trabalho de Aiken e Hage (1968) que estudando a interdependência organizacional acompanharam 16 (desesseis) órgãos durante 3 (três) anos visando estabelecer um padrão considerado rotineiro e ideal para as organizações.

Ao mesmo tempo, essa celebração do processo de observação faz parecer mais rigoroso e seguro o conhecimento produzido, ou melhor, não apenas produzido mas também induzido enquanto padrão a ser adotado, por ter um rigor tido como "científico", mas que não tem sido capaz de dar conta das realidades e peculiaridades das organizações.

Decisões racionais - se em organizações ou em ciência -, é o aspecto marcante e a informação disponível é considerada o elemento chave. A ênfase colocada em observação rigorosa dentro da profissão, e sua importância dentro de suas teorias de otimização organizacional, também afeta e influencia positivamente, a imagem do cientista organizacional dentro da cultura. Se técnicas de observação rendem informações essenciais para a organização, e o cientista organizacional é um perito em observação rigorosa, então a voz do cientista é novamente privilegiada.

A PÓS-MODERNIDADE E OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: UM NOVO PENSAR E AGIR

Parte vasta de teoria contemporânea e prática em ciência organizacional ainda é administrada dentro dos dois vigamentos modernista, acima delineados. A maioria permanece comprometida com uma ou mais das presunções modernistas. Porém, nas ciências humanas e sociais uma sensibilidade nova emergiu lentamente. Dentro da academia esta sensibilidade é predominantemente crítica, enquanto desmantelando o corpo de suposições modernistas e práticas sistemáticas. Tais críticas não só obliteram as lógicas modernistas, mas lançam em pergunta os resultados morais e políticos dos compromissos modernistas.

Mas o entendimento está longe de ser alcançado, afinal não são poucos os autores (Harvey, 1999; Lyotard, 1998; Alvesson e Deetz, 1998; Reed, 1998) que admitem não haver, até agora, uma definição consensual para o termo "pós-moderno".

De acordo com Parker (1992), a definição de pós-modernismo se apresenta como uma inútil tarefa. Não existe unanimidade, uma vez que a maioria de seus partidários recusa, em primeiro lugar, a linguagem e a lógica da definição, sugerindo que essa é uma das formas de imperialismo intelectual que ignora a fundamental incontabilidade do significado.

Chia (1995) argumenta que o que basicamente distingue o pós-moderno do moderno é o pensamento crítico. Nos estudos organizacionais, a principal característica dos pesquisadores defensores de uma abordagem pós-moderna é a visão crítica de termos comumente usados no campo de estudo, tais como organizações, indivíduos, ambiente, estrutura, cultura.

Para Chia (Op. cit.), quando esses termos se referem à existência de entidades e atributos surgidos na perspectiva modernista, guardam em si a ideologia de um significado único. Isso porque, na sua opinião, o pensamento moderno se alicerça na ontologia do "ser", a qual privilegia o pensamento em termos de estados fenomênicos discretos, atributos estáticos e eventos seqüenciais.

O pensamento pós-moderno, por outro lado, privilegia a ontologia do "vir a ser", que enfatiza uma realidade múltipla, transitória, efêmera e emergente. No pós-moderno, a realidade é percebida como continuamente em fluxo e transformação e, conseqüentemente, impossível de ser representada sob qualquer senso estático.

Indo nessa direção, Parker (1992) afirma que a realidade é construída pelas concepções discursivas, coletivamente sustentadas, e, continuamente, renegociadas ao longo do próprio processo de "dar sentido". Dessa forma, para os pensadores pós-modernos, o papel da linguagem na construção da realidade é central, e toda e qualquer tentativa de descobrir a verdade única soa como um meta-discurso.

Além disso, se a sociedade é entendida como um contínuo e complexo processo de "vir a ser", novas formas de discurso e novas metodologias são necessárias para esses novos tempos, assim como se faz necessário um novo olhar sobre os processos sociais.

Nos últimos anos, observa-se a existência de um número crescente de pesquisadores que, instigados por essas novas percepções, vêem inúmeras aplicações na teoria e prática organizacionais (Cooper e Burrell, 1988; Burrell, 1988; Cooper, 1989; Gergen, 1991; Parker, 1992; Chia, 1995; Alvesson e Deetz, 1998).

Ainda, que a teoria crítica e as abordagens pós-modernas tenham sido penetrantes e catalíticas, não têm sido suficientes para gerar um compartilhamento de valores e conceitos de modo a gerar um entendimento norteador dos estudos organizacionais. Enquanto tradições, permanecem, o moderno e o pós-moderno, constituídos, mas pouco aceitos. O futuro permanece em questão. Que alternativa, ou possibilidades, pode-se apontar para os estudos organizacionais?

A INCLUSÃO DE UMA TERCEIRA MATRIZ AOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Os pesquisadores organizacionais não podem desconhecer, por um lado, o traço marcante de racionalidade e empirismo presente nos estudos organizacionais, contribuição da modernidade, como delineado anteriormente. Tão pouco pode ignorar as críticas dos pesquisadores pós-modernos. E aí, estabelece-se um impasse, um divisor de águas.

Propõe-se nesse tópico a consideração de uma terceira matriz aos estudos e pesquisas organizacionais – as duas matrizes iniciais seriam a racionalidade e o empirismo – a terceira envolve a dimensão ética e estética. No presente artigo

será enfatizada a dimensão estética, aqui segmentada, para a construção do texto, mas o autor considera a ética e estética como faces de uma mesma moeda, logo, o desconhecer ou a ausência de uma delas, torna a moeda "falsa".

Que elementos permitem apontar tal matriz como razoável e possível, além do impasse reinante?

Partindo do pressuposto de que os que permanecem fiéis ao modo de fazer ciência iluminista têm parcialmente argumentos e interesses convincentes, tanto assim que permanecessem atuando dentro de tal orientação, e que os pós-modernistas possuem, também, argumentos coerentes ao apontar limites do modo de fazer ciência modernista, permanece a questão. É sobre ela que será delineado o presente tópico.

Parte-se da idéia de que o homem, frente ao mundo que o rodeia, assume diversas atitudes. Tal atitude não é a mesma quando ele atua de modo prático sobre o mundo ou quando procura conhecê-lo de um modo teórico ou científico ou mesmo quando, por exemplo, procura entender segundo uma perspectiva religiosa. Cada uma destas atitudes, uma vez adaptada pelo homem, apoderam-se dele e de todas as capacidades que orientam-o em determinada ação.

A noção de função aqui utilizada assume uma perspectiva fenomenológica, enquanto modo de auto-realização do sujeito perante o mundo exterior. É, também, considerada a noção adotada por Kant de função enquanto conceitos que se baseiam na espontaneidade do pensamento (Galeffi, 1986).

Mukarovsky (1997) resgata, a partir de Kant, a perspectiva em que a noção de beleza é substituída, enquanto axioma metodológico básico, pelo conceito de função. Em vez dos fenômenos naturais, aparecerem como material de análise da estética, os atos da conduta humana e os seus resultados assumem tal papel.

Kant (1991) expressa que a ação humana pode ser evidenciada em três grandes atitudes: o prático, o teórico e o estético, ou ainda que o ato humano e o seu resultado têm, necessária e substancialmente três funções: a função prática, a função teórica e a função estética. A noção de função em Kant assume o significado dos conceitos que se baseiam na espontaneidade do pensamento, assim como as intuições sensíveis se baseiam na receptividade das impressões.

Dentro do ponto de vista fenomenológico, pode ser entendida a opção efetuada por Mukarovsky (1997) que a partir do conceito de função desdobra-a em dois grupos – funções imediatas e funções de signo. A primeira subdivide-se em função teórica e funções práticas, enquanto que a segunda, em função simbólica e função estética. Aqui destacaremos a correlação entre as funções teórica, prática e estética.

Para Leal (2000b; 2001), a função prática é fundamental, nela se baseia o comportamento, que faz possível a vida humana. Sua importância consiste na relação entre o sujeito atuante e as coisas. A vontade do sujeito projetada no mundo das coisas é o objetivo do comportamento e a coisa é um mero recurso, um instrumento para se alcançar o objetivo. Nesse sentido, do ponto de vista da ação prática, só percebemos aquelas características das coisas que podem ser aplicadas com proveito ao esforço de alcançar os objetivos em vista.

Ainda, segundo o mesmo autor, a função teórica, ao contrário da atitude prática, tende a exclusão do sujeito, haja vista, que a atitude teórica põe em evidência não as diversas coisas em si próprias, mas sim as relações mútuas que existem entre elas. O objetivo último do conhecimento científico ou função teórica é uma lei que exprima a validade mais geral e incondicional possível de determinada relação sem ter em conta as características concretas das coisas que entram nessa relação, considerando apenas aquela característica que tem importância para a relação dada.

A terceira função é a estética e só ela considera a própria coisa (filosoficamente, a própria coisa, designa qualquer objeto ou termo, real ou irreal, mental ou físico, decorrente de um ato de pensamento ou de conhecimento, de imaginação ou de vontade, de construção ou de destruição) como particularidade, como

conjunto de características de variedades inesgotáveis. A coisa não é concebida nem como recurso para alcançar um objetivo nem como mera base de certas relações, mas como um fim em si própria. Por isso se fala de "autofinalidade" no campo estético. Pelas mesmas razões, o "estético" costuma ser proclamado como algo supérfluo, como um luxo que nada tem haver com os interesses elementares da vida do homem.

Pode-se evidenciar a presença necessária da atitude estética na criação teórica ou científica, sendo que mesmo as atividades práticas, que não podem ser designadas como de criação, mas antes como repetitivas do hábito, mostram por vezes traços evidentes da presença do estético. Dada a sua onipresença, o "estético" é, portanto, um fator poderoso de alcance vital.

No presente tópico buscou-se demonstrar como, filosoficamente, tem-se elementos para articular aos elementos racionalizante e empíricos um terceiro elemento de natureza ética-estética – aqui só explorado a estética – para construção do expresso na figura 2, expresso enquanto equilíbrio dinâmico da ação humana, que considera não apenas a experiência, o pensar, mas, também, o sentir ou a como alguns preferem nominar de sensibilidade .

A *Figura 2* permite considerar tanto a função estética, assim como as funções teórica e prática, de modo manifesto, ou pelo menos, potencial, em todos os atos humanos, em todos os atos de percepção ou de criação. Do ato de criação, por exemplo, se pode dizer que quanto menos esperado é o seu resultado, maior é a participação da criatividade.

Enquanto elemento de argumentação, deve ser lembrado que a Filosofia enquanto área do conhecimento, classicamente está estruturada em cinco tradicionais divisões - lógica, ética, estética, ontologia e axiologia – e que as mesmas são e fazem parte do cotidiano humano e auxiliam no seu viver, quer consciente ou inconscientemente. Atuar sem considerar as diferentes divisões, como partes de um todo, redundaria em viver "embaçado" e portanto de percepção parcial.

Outro elemento a ser considerado é a obra de filósofos como Hegel e Kant. Kant, em particular, vai desenvolver obras filosóficas considerando as dimensões teórica, empírica e ético-estética, como pode ser constatado em *Crítica da Razão Pura* (1781), *Crítica da Razão Prática* (1788) e *Crítica da Faculdade de Julgar* (1790).

Figura 2. Estudos Organizacionais e suas Matrizes



Cabe esclarecer que a noção de estética presente em Kant(1986) é distinta da tão comum e equivocadamente noção que dá ênfase a aparência, a forma. O primado da estética, perdido ao longo do século, é a valorização do conteúdo das coisas, atos e ações, portanto, a busca da essência que proporciona sentido e significado, e não a mera valorização do aparente, do superficial.

A ESTÉTICA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

A ênfase no aspecto racional tem proporcionado o desenvolvimento de profissionais para a área de administração com uma alta capacidade analítica que, entretanto, não tem se mostrado suficientemente capacitado para fazer face ao novo patamar organizacional que vivencia-se no final deste século. No contexto organizacional contemporâneo, os estudos convergem majoritariamente para elementos mensuráveis, objetivos que, por si só, não se mostram suficientes, pois ao concentrarem-se nas técnicas e aspectos lógicos, não conseguem dar conta das necessidades e transformações inerentes ao processo de interação humana e organizacional.

Mintzberg (1973), ao comentar acerca do trabalho gerencial, aponta a visão que têm os dirigentes sobre as suas funções, as quais consideram eminentemente de caráter decisório e, portanto, deveriam ser mais racionais e solucionadores de problemas, sendo que no contexto organizacional sentem-se frustrados, pois dada à fragmentação do processo decisório, tal papel pode até ser considerado ideal, entretanto, está e estará muito distante do real.

Motta (1991), ao discorrer sobre a formação gerencial, destaca que, além da dimensão formal e previsível do processo decisório organizacional, é fundamental aos dirigentes a familiarização com as dimensões do informal, do improvável e do imprevisto que se passa no meio organizacional. Refere-se, então, ao uso do senso comum, da simplicidade e do juízo das pessoas, através do uso ativo dos instintos e percepções individuais. Faz referência às escolhas intuitivas, aquelas que não se baseiam ou mesmo contradizem a lógica dos fatos explicitamente conhecidos e sistematizados. A intuição é vista como um impulso para a ação em que não se faz uso do raciocínio lógico.

Ainda que fale-se muito em ilógico, intuição, percepções individuais, instintos etc., a teoria organizacional não oferece conexões que permitam a interação entre essas diferentes dimensões da ação organizacional. Certamente esse ponto obscuro não é novo, tendo Guerreiro Ramos (1989) destacado tal limitação, criticando o reducionismo instrumental, onde permeia uma unidimensionalidade, predominante na ação organizacional.

Discorrendo sobre a teoria da interação simbólica - tipo de comunicação não-projetada - Guerreiro Ramos (1989) destaca que há inúmeras maneiras de se chegar ao conhecimento, e, dentre elas, a ciência é uma das muitas formas corretas de conhecimento. Arte, mito, religião e história são outras formas de conhecimento, legando diferentes tipos de experiência, cada um deles válido nos limites da realidade a que corresponde. Observa, ainda, que a interação simbólica presume que a realidade social se faz inteligível ao indivíduo através de experiências livres de repressões operacionais formais. Os símbolos, assim, são veículos para a troca dessas experiências.

As contribuições de Antonio Strati demonstram o pioneirismo, coerência e sutileza no utilizar o elemento estético enquanto referência para análise organizacional. No artigo intitulado "*aesthetic understanding of organizational life*" publicado em 1992, Strati discorre sobre as possibilidades da dimensão estética contribuir na análise organizacional, numa abordagem que auxiliará no lidar com a complexidade, ambigüidade e sutileza presente na rotina de uma organização. Faz questão de evidenciar o fato de que a compreensão estética da vida organizacional é uma metáfora epistemológica, ou seja, uma forma de aprendizado diverso daqueles baseados em métodos analíticos.

Fica claro a influência e predomínio da função de signo, que conforme delineado no tópico anterior subdivide-se em função simbólica e função estética. A ênfase de Strati, face suas experiências e pesquisas decorrente do simbolismo organizacional, acaba por ressaltar esse aspecto em detrimento da função estética, a qual é possuidora de uma dimensão própria, mas que encontra-se articulada com a função simbólica.

Strati (1996; 1999) destaca a importância da estética enquanto uma das formas de conhecimento e a necessidade de reconhecê-la enquanto dimensão, aspecto e objeto da vida organizacional, e que mesmo pouco considerada, enquanto elemento de pesquisa, tem muito a contribuir no âmbito dos estudos organizacionais.

Strati (1992; 1999) demonstra como o elemento estético pode ser objeto de estudos, a partir do cotidiano de uma organização, ensejando três elementos para pesquisa: a) pelo viés do produto, mais especificamente do *design*; b) pelo viés do ambiente organizacional, especificamente pela distribuição do espaço e sua ocupação; e c) pelo viés da cultura organizacional, argumentando as relações complexas existentes entre cultura, ideologia e *design* estético.

Em trabalho anterior, Strati (1990), apresenta os resultados de uma pesquisa em três departamentos universitários italianos, em que buscou verificar a presença da dimensão estética na dinâmica do processo de trabalho, com ênfase na análise das atividades, do ambiente, da composição e estruturação do trabalho. Para tanto adaptou um conjunto de princípios estéticos que permitissem a descrição, acompanhamento e análise dos valores organizacionais presentes e apreendidos pelos principais membros das organizações em estudo, e os reflexos sobre os processos de trabalho e a aprendizagem decorrente.

As conclusões da pesquisa apontaram pela presença e influência da dimensão estética na dinâmica organizacional, com valores e repercussões distintas de organização para organização, não podendo ser precisamente definida, face a delicadeza e profundidade dos sentimentos decorrentes da vida organizacional, reconhecendo tratar-se de mais um fragmento para o entendimento da dinâmica das organizações.

Strati (Op. cit.) ainda aponta possibilidades de estudo da dimensão estética organizacional, enquanto dimensão simbólica, contribuindo para a análise organizacional, ainda que padrões e parâmetros não possam dar conta diante da dinâmica e particularidade de cada organização.

Outro autor, pioneiro nos estudos envolvendo a estética e as organizações é Pasquale Gagliardi. No artigo intitulado "*Exploring the aesthetic side of organizational life*" (1996), o autor explora três dimensões que considera serem inerentes à experiência estética para efeito de análise da vida organizacional. Seu entendimento do termo estética é como "*the general sense, to refer to all types of sense experience and not simply to experience of what is socially described as "beautiful" or defined as "art"*". Tal definição esteia-se na definição explicitada por Baumgarten, já referenciada anteriormente, ainda que o autor, adiante amplie tal entendimento ao afirmar que utiliza o termo experiência estética para "*include every type of sense experience and not only experiences that are socially defined as "beautiful" or as "art"*".

Gagliardi (Op. cit.) aponta como três as dimensões da experiência estética, a saber: a) enquanto forma de conhecimento sensível, diferente do conhecimento intelectual; b) enquanto forma de ação, expressivo, desinteressado, motivado pelo impulso e pela sensibilidade do objeto; e c) enquanto forma de comunicação, diferente da conversa ou diálogo que pode expressar ações decorrentes do próprio conhecimento sensível.

O autor supracitado, ao delinear como cada uma dessas dimensões se faz presente na vida cotidiana da organização, alerta para a profunda influência que a dimensão estética tem sobre a organização, inclusive sobre a performance da mesma e que a escassez de estudos que privilegiem o elemento estético decorre da prevalência de premissas lógicas e ideológicas em detrimento de premissas intuitivas e estéticas. Uma vez que a dimensão estética exige forma de entendimento intuitiva, particular, acaba por ser deixada de lado, por métodos analíticos ditos e tidos como precisos e passíveis de mensuração.

No Brasil, poucos trabalhos têm explorado tal possibilidade com destaque para Leal (2000a, 2000b, 2001); Wood Jr & Csillag (2001)

Os trabalhos acima referenciados demonstram as possibilidades concretas de uso da dimensão estética para análise organizacional, adentrando o lado subjetivo, "ilógico", "irracional" pouco explorado e mesmo ignorado. Naturalmente tal dimensão não esgota, nem tão pouco busca apontar padrões organizacionais, mas ampliar a compreensão e entendimento das organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos organizacionais, nas últimas décadas, têm enfatizado os aspectos de natureza racional e empírica, entretanto, tais dimensões não têm sido suficientes para fazer face às constantes, dinâmicas e complexas mudanças que têm ocorrido no campo organizacional (Martin, 1990; Reed, 1985). Faz-se necessário adentrar ao aspecto da arte administrativa, ao ilógico, ao irracional, ao emocional, o intuitivo, sem deixar de lado o conhecimento racional, técnico, desenvolvido (Turner, 1990). Fazer a conexão desses dois aspectos tornou-se crucial e decisivo para a sobrevivência de muitas organizações, quer tenham isso claro ou não.

Esse nexos, na prática já se dá, individual e coletivamente, inclusive por incitamento das organizações, através de processos de estímulo da criatividade e inovação. Percebe-se sua relevância enquanto elemento auxiliador das mudanças organizacionais, em tempos de tão intensas mudanças.

Compreender as inter-relações do processo organizacional continua sendo relevante às organizações, e a conexão com a dimensão estética mostra-se determinante para o avanço na compreensão da dinâmica organizacional, que assim pode ser considerado, não apenas enquanto processo decorrente da racionalização do resultado das experiências ou tentativas de acerto, mas também, enquanto possibilidade de concepção de algo novo.

As investigações estéticas, no campo organizacional, têm se concentrado nas características do serviço ou produto; no ambiente de trabalho, particularmente nos equipamentos e acessórios, e, mais recentemente, nos estudos relativos a cultura organizacional. Tem, assim, deixado de lado a perspectiva auxiliar da dimensão estética presente de modo intrínseco nas atividades cotidianas do ser humano, relevante para o processo de aprendizagem e conhecimento predominante num quadro organizacional de mudanças e transformações intermitentes.

A Matriz Estética nos estudos e pesquisas possibilita considerar a dimensão presente nas organizações, proporcionando contribuições não só às questões comuns aliadas ao produto e ao ambiente organizacional, mas às escolhas e percepções dos membros da organização. As possibilidades que se abrem com a apropriação da Ética e Estética – lembrando que aqui destacou-se a Estética - nos estudos organizacionais permitiram interagir, considerando não só as Matrizes Empírica e Racional, predominante nos estudos, sem desconsiderar as contribuições pós-modernista.

Tais estudos certamente poderão contribuir para compreensão do lado, até então, denominado de intuitivo, sensível e irracional da organização, já considerado, em razão da constatação de sua existência e das repercussões sobre a organização, mas que tem sido pouco compreendido, pois não se tem de modo efetivo, no campo organizacional, exceto através da antropologia e da psicologia, sem desconsiderar os aspectos empíricos e racionais, também presentes no mesmo estudo.

Vislumbra-se um novo patamar de estudos organizacionais, que possa dar conta da dimensão estética, enquanto dimensão da ação humana, do qual a criatividade humana, a apreensão do novo é comum ao cotidiano do indivíduo, relevante para as organizações e pouco correlacionado ao contexto interno humano.

A contribuição da Matriz Estética possibilita apreender a ação humana, numa terceira dimensão, até então pouco enfatizada, no âmbito organizacional. Através da estética, vislumbra-se a possibilidade de refletir a organização considerando o até então denominado de ilógico, irracional, emocional, intuitivo, sentimental, sem com isso deixar de lado o conhecimento racional, técnico. Fazer a conexão desses dois aspectos tornou-se crucial e decisiva para a própria sobrevivência de muitas organizações, querem elas tenham isso claro ou não.

Este certamente é um novo âmbito da própria estética no campo organizacional que, até então, tem se concentrado nas características do serviço ou produto; no ambiente de trabalho, particularmente nos equipamentos e acessórios; e mais recentemente nos estudos relativos a cultura organizacional (Leal, 2000; Wood Jr & Csillag, 2001). Tem assim deixado de lado a perspectiva auxiliar da dimensão estética presente de modo intrínseco nas atividades cotidianas do ser humano, e certamente, relevante para o processo de aprendizagem e conhecimento num quadro organizacional de mudanças e transformações intermitentes.

A Matriz Estética que propõe-se seja incorporada aos estudos organizacionais apresenta-se, ainda, de modo prescrito, à medida que busca dar conta de questões aliadas ao produto e ao ambiente organizacional, o que fica muito aquém das possibilidades do campo estético, evidenciado como uma das três dimensões da ação humana, intrinsecamente associada às demais (Mukarovsky, 1997; Leal, 2000b).

O potencial que se abre com a estética para os estudos organizacionais, ainda está por ser explorado, mas sua potencialidade pressupõe rever os próprios métodos de pesquisa e o referencial conceitual, aproximando-se de uma fundamentação filosófica enquanto ponto de partida.

REFERÊNCIAS

- AIKEN, M. & HAGE, J. Organizational interdependence and interorganizational structure. *American Sociological Review*, v. 33, n. 6, 1968.
- ALVENSON, M. & DEETZ, S.. Teoria crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C. e NORD, W.R. (orgs.). *Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1998, vol.1.
- BURRELL, G. & MORGAN, G. *Sociological paradigms and organizational analysis*. London: Heinemann, 1979.
- BURRELL, G. Modernism, post modernism and organizational analysis 2: the contribution of Michel Foucault. *Organization Studies*. Berlim. v. 9, n. 2, 1988.
- CHIA, R. From modern to postmodern organizational analysis. *Organization Studies*. Berlin. v. 16, n. 4, 1995.
- CLEGG, S. *Modern Organization*. London: Sage, 1990.
- COOPER, R. & BURRELL, G. Modernism, postmodernism and organizational analysis: an introduction. *Organization Studies*. Berlim: v. 9, n. 1, 1988.
- COOPER, Robert. Modernism, Post modernism and organizational analysis 3: the contribution of Jacques Derrida. *Organization Studies*. Berlim: v. 10, n. 4, 1989.
- GAGLIARDI, P. Exploring the aesthetic side of organization life. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C., NORD, W.R. (eds). *Handbook of organization studies*. London : Sage, 1996.
- GALEFFI, R. *A Filosofia de Immanuel Kant*. Brasília: Ed. UnB, 1986.
- GERGEN, K. Organization theory and postmodern era. In: REED, M. (ed.) *New directions in organization theory and analysis*. London: Sage, 1991.
- GIDDENS, A. *The consequences of modernity*. California: Stanford University Press. 1990.
- GUERREIRO RAMOS, A. *A Nova ciência das organizações*. Trad. Mary Cardoso. 2ª ed. Rio de Janeiro : Fundação Getúlio Vargas, 1989.
- HAAS, J.; HALL, R.; JOHNSON, N. Towards an empirically perceived taxonomy of organizations. In: *Studies in behavior in organizations*. Athens, Ga,: University of Georgia press, 1968.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 8ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

HASSARD, J. e PARKER, M. *Postmodernism and Organization Analysis*. London: Sage, 1993.

Hassard, J. Na alternative to paradigm incommensurability in organization theory. In: HASSARD, J. & PYM, D.. *The Theory and philosophy of organizations - critical issues and new perspectives*. London : Routledge, 1990

KANT, Immanuel. *Textos selecionados*. São Paulo : Nova Cultural, 1991. - (Os pensadores).

LAWRENCE, P. & LORSCH, J. *Organization and environment*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1967.

LEAL, R. S. Dimension aesthetics: the essence of the creativity and innovation in the choices and changes organizations. *Second International Conference of the Iberoamerican*. Academy of Management. México, 2001.

_____. A Dimensão Estética enquanto elemento influenciador da cultura organizacional: construção de um referencial de análise. **Anais** do XXIII Encontro Nacional da Associação de Entidades de Pós-Graduação em Administração. Florianópolis, 2000b.

_____. Contribuições da Estética para a análise organizacional: a abordagem de uma dimensão humana esquecida. **Anais** do I Encontro Nacional de Estudos Organizacionais – Eneo, Curitiba, 2000a.

LYOTARD, J.F. *A condição pós-moderna*. 5ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1998.

MARTIN, Joanne. Breaking up the mono-method monopolies in organizational analysis. In: MINTZBERG, H. *The Nature of managerial work*. Nova York : Harper & Row, 1973.

MOTTA, Paulo R. *Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Record, 1991.

MUKAROVSKY, J. *Escritos sobre estética e semiótica da arte*. Portugal : Editorial Estampa, 1997.

PARKER, M. Post-modern organization or postmodern organization theory? *Organization Studies*. Berlim: v. 13, n. 1, 1992.

PARSONS, T. *Structure and process in modern society*. New York: The Free Press, 1960.

PUGH, D. S. et alii. A Conceptual scheme for organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, v. 8 n. 3, dez. 1963.

REED, M. & HUGHES, M. (Orgs.) *Rethinking organizations - new directions in organization theory and analysis*. London : Sage, 1992.

REED, M. *Redirections in organizational analysis*. London : Tavistock, 1985.

REED, M. Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C. e NORD, W.R. (orgs.). *Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1998, vol.1.

SHAFRITZ, J. M. & OTT, J. S. *Classics of organization theory*. 3ª ed. Pacific Grove, Califórnia : Brooks/Cole Publishing Company, 1991.

SIMON, H. *Administrative behavior*. New York: The Free Press. 1957.

STRATI, A. Aesthetic and organizational skill. In: TURNER, B.A. (ed.) *Organizational symbolism*. Berlin : de Gruyter, 1990.

_____. Aesthetic understanding of organizational life. *Academy of Management Review*, vol. 17, nº. 3, 1992.

_____. Organization viewed through the lens of aesthetics. *Organization*. vol. 3, nº 2, 1996.

_____. *Organization and Aesthetics*. London : Sage, 1999.

TURNER, B.A. (ed.) *Organizational symbolism*. Berlin : de Gruyter, 1990.

WEBER, Max. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1991. 1.v.

WOOD JR., Thomaz & CSILLAG, Paula. Estética organizacional. *Organizações & Sociedade*. V. 8. n. 21, mai/ago. 2001.