

Teoria Geral da Administração e Teoria das Organizações: uma reflexão epistemológica transpassando os dois campos

Autoria: Taisa Dias, Scheine Neis Alves da Cruz, Andréa Simone Machiavelli Pontes, Simone Sehnem

RESUMO:

Este ensaio é produto de uma reflexão desenvolvida a partir da relação entre teoria geral da administração (TGA) e teoria das organizações (TO). Visita e discute os movimentos responsáveis pela construção da TGA, seus respectivos axiomas e objeto de estudo. Parte dessa análise para tratar da TO como uma disciplina que vem ajudando a reposicionar o objeto da administração e discute a relação e as contribuições potenciais desses conhecimentos para o avanço da reflexão epistemológica na administração. Por fim, destaca algumas questões surgidas ao longo dessa reflexão, que, longe de se apresentar concluída, evidencia a importância da sua continuidade.

Palavras-chave: epistemologia, estudos organizacionais, teoria das organizações.

1 INTRODUÇÃO:

A administração - enquanto campo científico - se consolidou como saber interdisciplinar e a sua epistemologia se reconhece, assim, como uma epistemologia específica. Japiassu (1991) classificou a epistemologia referindo-se a três tipos. Uma epistemologia geral é aquela que se aventura a conhecer um conhecimento - especulativo ou científico - globalmente considerado. Uma epistemologia particular é a aventura no sentido de conhecer um campo particular do conhecimento – também especulativo ou científico. Uma epistemologia específica, completa o autor, é a aventura de se dedicar ao estudo minucioso, detalhado e técnico da organização, funcionamento e possíveis relações que uma disciplina - enquanto unidade de saber científico - mantém com outras disciplinas (JAPIASSU, 1991).

Chevalier e Loschak (1980) estão entre os primeiros pesquisadores a empreender uma discussão essencialmente epistemológica no campo da administração. Ao revisitarem as origens da administração como função de dominação, argumentam acerca da dificuldade de transpor os princípios sob os quais essa ciência foi construída, tais como especialização, profissionalização e hierarquização. E, dentre as suas contribuições, está o reconhecimento de que a ciência da administração é uma ciência social cujo objeto não é uma realidade dada e pronta para ser estudada. Eles lembram que na tentativa de simplificar a realidade, por muito tempo o conhecimento científico centrou-se em dois fundamentos: a objetividade dos enunciados científicos estabelecidos a partir de verificações empíricas e a coerência lógica das teorias que se fundavam nestes dados obtidos a partir de experimentos empíricos.

Depois que se abandonou essa visão ingênua de que uma teoria é o reflexo idêntico de uma dada realidade, cede-se lugar à noção de que ela é, sobretudo, um sistema de ideias para se pensar uma realidade (SERVA; DIAS; ALPERSPTEDT, 2010). Uma forma de pensar determinada realidade pode, assim, ser chamada de escola de pensamentos ou estudos, pode ser denominada teoria, modelo ou perspectiva. Isso não é o que mais importa, mas sim as contribuições que essa forma de pensar podem oferecer ao avanço no sentido da construção do conhecimento na perspectiva epistemológica específica. Isso sugere que, ainda que tenha levado tempo para iniciar e se encontre em construção, a análise epistemológica dos conhecimentos produzidos no campo da administração vem se desenvolvendo de forma respeitável.

Uma compreensão interessante acerca da construção do conhecimento científico é defendida por Morin (1996). Segundo ele, o progresso do conhecimento leva também ao progresso do desconhecimento, uma vez que a divisão do conhecimento em disciplinas - amplamente criticada pela abordagem do pensamento complexo, inviabiliza o conhecimento do conhecimento. Essa compartimentalização do conhecimento esconde sempre, conforme o autor, uma parte desconhecida em cada parte do todo. Começa, assim, a ficar compreensível a tese de Morin no sentido de defender que “conhecer é uma aventura incerta, frágil, difícil, trágica” (MORIN, 1996, p. 33). No entanto, esse exercício de pensar sobre a maneira como o conhecimento em administração vem sendo construído e difundido foi o ponto de partida para o projeto do presente ensaio teórico. Muito se fala em teoria geral da administração (doravante TGA) e muito se fala em teoria das organizações ou campo dos estudos organizacionais (doravante TO). Pouco se discute, todavia, questões como: quais são as teorias consideradas gerais da administração? Por que as teorias estudadas nas disciplinas chamadas Teoria das Organizações não são as mesmas estudadas em TGA? O que é comum aos dois campos? Alguma teoria é comum aos dois campos? São dois campos diferentes?

Perguntas como estas podem parecer primárias, no entanto, podem compor uma dúvida maior e mais comum do que se possa imaginar.

Assim, acreditando que nossas inquietações podem também inquietar a outros, fizemos desses questionamentos o fio condutor do presente texto. A partir disso, podemos afirmar que seu objetivo principal é contribuir para uma reflexão acerca das relações entre a TGA e a TO enquanto disciplinas da administração enquanto campo científico. Seu intuito, em outras palavras, é incentivar uma melhor compreensão acerca da epistemologia desses dois campos, proporcionando a ampliação do entendimento sobre a forma como emergiram e como se estabelecem até os dias de hoje.

Ao pensar no produto dessa reflexão, ampliaram-se os objetivos e, por isso, primeiramente o trabalho discute o surgimento da teoria geral da administração, descreve seus principais movimentos que muitos sugerem ser agrupamentos teóricos e reflete sobre o posicionamento do seu objeto de estudo. Depois, aprofunda a discussão no sentido de pensar sobre o campo dos estudos organizacionais e o seu objeto de estudo frente à formação da ciência administrativa. A fim de aproveitar as contribuições potenciais da reflexão gerada sobre cada um dos dois campos, ou seja, TGA e TO, uma última seção ensaia a relação entre uma disciplina e outra. Se propondo a contribuir com o avanço da reflexão epistemológica da administração que, como campo científico, demanda teorias e não apenas metodologias de gestão. A título de considerações finais, são levantadas, por fim, algumas questões enfrentadas ao longo desse exercício de análise epistemológica.

2 A TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO SOB A PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA

As teorias que compõem o campo geral da administração, ou seja, as teorias gerais da administração são sumarizadas em alguns grandes grupos, tais como: a administração científica, a teoria clássica, a teoria burocrática, a teoria das relações humanas, a teoria estruturalista, a teoria dos sistemas, a teoria neoclássica, a teoria comportamental, a abordagem do desenvolvimento organizacional, a teoria da contingência, entre outras novas abordagens (MAXIMIANO, 2011; MOTTA; VASCONCELOS, 2006; SOBRAL; PECCI, 2008; STONER; FREEMAN, 1999). Cada um desses grupos representa uma perspectiva dentro da suposta construção do conhecimento em administração, diferenciando-se uma da outra pelo cerne das suas propostas.

A teoria da administração científica tem como nome mais fortemente associado o de Frederick Winslow Taylor. Esta teoria surgiu a partir da necessidade do aumento da produtividade devido à carência de mão de obra especializada, por volta de 1890 e 1930. Sendo assim, no início do século XX, Taylor sintetizou um conjunto de princípios em busca da gestão eficiente do trabalho, entendendo que por meio de um treinamento rápido e adequado, o homem comum poderia executar a tarefa para a qual acabou de ser especializado (SOBRAL; PECCI, 2008; STONER; FREEMAN, 1999). A administração científica é uma abordagem que se propôs à análise do processo produtivo nas suas diferentes fases, a fim de estudar os movimentos adequados ao alcance da eficácia. Ao analisar o trabalho desenvolvido pelos trabalhadores, Taylor chegou à conclusão de que eles aprendiam através da observação. Foi a partir destas conclusões que ele considerou mais adequada a separação das atividades: os administradores planejam e os operários executam. A organização racional do trabalho (ORT) criada por Taylor consistia então nos seguintes aspectos: análise do trabalho e estudo de tempos e movimentos, estudo da fadiga humana, divisão do trabalho e especialização do

operário, desenho de cargos e tarefas, incentivos salariais e prêmios de produção, condições de trabalho, padronização e supervisão funcional (ANDRADE; AMBONI, 2009; MOTTA; VASCONCELOS, 2006).

Como seguidor de Taylor, Henry Ford definiu princípios básicos: a intensificação, a economicidade e a produtividade. Segundo ele, estes princípios permitiriam eliminar quase todos os movimentos desnecessários das ações dos trabalhadores. Também se procurava organizar a tarefa de forma a solicitar o mínimo consumo de força de vontade e esforço mental, além de uma forma rígida de divisão de trabalho, tanto horizontal como vertical. Tratava-se de um pensamento que destacava a quantidade e não a qualidade, com uma visão voltada para o produto e não para o mercado, não permitindo a inovação e a adaptação às exigências do mercado (ANDRADE; AMBONI, 2009; MOTTA; VASCONCELOS, 2006).

A teoria clássica tem Henri Fayol como autor referência. Por volta de 1916, quando este escreveu seu livro *Administração Industrial e Geral*, o autor acreditava em princípios gerais e únicos para uma boa administração, assim como em métodos adequados para a melhoria dos resultados empresariais. Antes de Fayol acreditava-se que os administradores nasciam feitos, que era uma habilidade nata, mas para ele a administração podia ser ensinada e aprendida, sendo uma habilidade a ser desenvolvida a partir da compreensão de seus princípios básicos. Assim sendo, também no mesmo período que Taylor, ou seja, desde o início do século XX, Fayol divide as operações empresariais em seis grupos inter-relacionados: (i) operações técnicas, (ii) operações comerciais, (iii) operações financeiras, (iv) operações de segurança, (v) operações de contabilidade e (vi) operações de administração. (SOBRAL; PECI, 2008; STONER; FREEMAN, 1999; ANDRADE; AMBONI, 2009).

Fayol sugeriu que a função administrativa era a mais importante de todas e definiu cada um de seus componentes, ou seja, planejamento, organização, comando, coordenação e controle, o conhecido POC3. Essa ideia se aplicaria a qualquer tipo de organização e entendia que o trabalho do dirigente consiste em tomar decisões, estabelecer metas, definir diretrizes e atribuir responsabilidades aos integrantes da organização, de modo que as atividades de planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar estejam numa sequência lógica. Dessa forma, a teoria clássica se estruturou de maneira a ensinar ao administrador como proceder nas mais diversas situações, devendo tratar a organização de forma científica, substituindo o empirismo e a improvisação por técnicas (MAXIMIANO, 2011; BARROS NETO, 2001).

Os estudos de Fayol ainda sugeriram princípios gerais de administração, considerados até os dias de hoje por parte significativa de administradores: a divisão de trabalho, autoridade e responsabilidade, disciplina, unidade de comando, unidade de direção, subordinação do interesse individual ao interesse coletivo, remuneração do pessoal, centralização, cadeia escalar, ordem, equidade, estabilidade do pessoal no cargo, iniciativa e espírito corporativista (de equipe). Mas é preciso deixar claro que não há nada absoluto dentro do campo da administração, tudo é uma questão de proporção.

A obra de Max Weber, datada também do princípio do século XX, associa seu nome, até os dias de hoje, fundamentalmente à teoria da burocracia. A partir da ideia de tipo ideal, a teoria weberiana trata da relação entre estrutura e autoridade, seus princípios foram disseminados nos trilhos da divisão do trabalho, da hierarquia de autoridade, da seleção formal, das regras e regulamentos formais, da impessoalidade e da orientação de carreira. O conceito ideal para o pensamento weberiano refere-se aos fenômenos que se podem observar na realidade, transformando algo concreto em uma situação particular. (ANDRADE; AMBONI 2009; SILVA, 2001; ROBBINS, 2002). Para Andrade e Amboni (2009), a burocracia definida por Max Weber é a forma mais eficiente de organização, já que estabelece oportunidades e cria condições para a tomada de decisões tecnicamente corretas. Possibilita

também o comportamento disciplinado dos integrantes da organização, tendo em vista que as ações são definidas por regras e o controle é realizado por uma hierarquia regida por autoridades, que promove a racionalidade e a orientação da execução dos objetivos. Robbins (2002) destaca, no entanto, que a teoria burocrática criada por Weber não seria tão diferenciada da administração científica, já que ambas enfatizam a racionalidade, a previsibilidade, a impessoalidade, a competência técnica e o autoritarismo.

A escola das relações humanas teve por base a teoria clássica, mais conhecida como movimento das relações humanas ou também abordagem humanística. A preocupação passaria dos aspectos técnicos e formais para psicológicos e sociológicos. A abordagem humanista trouxe a contribuição no sentido de considerar a administração de fatores que influenciam e explicam o comportamento dos indivíduos no trabalho. Os estudiosos começaram a buscar compreensão em relação aos aspectos voltados à motivação e à afetividade humana, percebendo os limites da regra e do controle burocrático como formas de regulação social. Assim, essa abordagem discursava que é necessário adaptar o homem ao trabalho e o trabalho ao homem, sem esquecer-se da comunicação, da motivação, características pessoais, entre outras (ROBBINS, 2002; SILVA, 2001; MOTTA; VASCONCELOS, 2006; BARROS NETO, 2001).

Em outras palavras, os estudiosos concluíram que o desempenho das pessoas dependeria menos dos métodos de trabalho - como pressupunha a visão da administração científica - e mais dos fatores emocionais. A nova concepção da abordagem humanista proposta por Elton Mayo influenciou a modificação das concepções quanto às organizações, aos trabalhadores e ao papel dos administradores, que passariam a reconhecer que, para fazer a organização funcionar e ter bons resultados, era preciso considerar o comportamento das pessoas (MAXIMIANO, 2011; SILVA, 2001; STONER; FREEMAN, 1999, ANDRADE; AMBONI, 2009).

Esses movimentos, considerados pela literatura como teorias, resumidos acima responderam por um conjunto de propostas transformadoras, que partiu da ênfase na tarefa (Taylor), para a estrutura (Fayol), para a autoridade (Weber) e para as pessoas (Mayo). As críticas que cada uma recebia, no entanto, serviam de base para a busca por uma nova teoria que surgiria sempre se propondo a dar conta das limitações da abordagem anterior. Essa crítica continuada foi responsável pela tentativa de lapidação da estruturação do campo científico da administração, que demonstrava sempre limitações no sentido de melhorar os resultados da organização, proporcionando mais eficácia.

Os estudiosos da administração se voltaram para a formulação de um novo conhecimento sobre administração, permitindo este levar em conta os aspectos humanos e os inerentes a tarefa, a estrutura e a autoridade. Daí que por volta de 1950 surge a escola estruturalista - consequência do declínio das teorias que a antecederam, como uma tentativa de entender a organização como um todo social complexo (ANDRADE; AMBONI, 2009; SILVA, 2001; BARROS NETO, 2001). O autor mais relacionado ao estruturalismo é Amitai Etzioni cuja preocupação foi analisar os fundamentos das escolas anteriores, classificando-os em válidos ou não, e formulando uma síntese. A abordagem estruturalista se propôs como um método analítico e comparativo que estuda os componentes ou fenômenos em sua totalidade, destacando o valor na posição. Além de Etzioni, se pode referenciar Lévi-Strauss, Blau, Scott, Rhenman, que demonstraram preocupação com as relações das partes na composição e compreensão do todo, embasado na totalidade e na reciprocidade para facilitar o entendimento de que o todo é maior que a soma das partes (ANDRADE; AMBONI, 2009; SILVA, 2001).

Foi talvez a primeira abordagem a aceitar a importância do conceito de sistema aberto, isto é, a interação das organizações com o ambiente onde estão imersas. Os fundamentos da

escola estruturalista são: o homem organizacional, os conflitos inevitáveis, os incentivos mistos e a abordagem múltipla da diversidade das organizações. Esta foi segundo Andrade e Amboni (2009) e Barros Neto (2001), uma abordagem de transição, que sinalizou ao campo da administração, o surgimento da teoria de sistemas.

Por volta ainda de 1950, o biólogo alemão Ludwig von Bertalanffy construiu uma abordagem interdisciplinar se propondo capaz de ultrapassar os problemas, estabelecer princípios e modelos gerais para cada ciência formando uma interação entre elas, onde a solução de uma ciência pudesse ser a de todas. Diante disso, as ciências sociais, de maneira geral, passaram a considerá-la como uma maneira mais ampla de estudar seus fenômenos (ANDRADE; AMBONI, 2009; SILVA, 2001; BARROS NETO, 2001). Esta se propõe totalizante, pois os sistemas não podem ser plenamente compreendidos somente pela análise separada de cada uma das partes. Baseia-se na compreensão da dependência recíproca de todas as disciplinas e na necessidade de sua integração, tendo um conceito atomístico já que enfoca as partes em termos do todo. Dito de outro jeito, a teoria de sistemas defende que a atividade de qualquer ramo de uma organização influencia a atividade de todos os outros (ANDRADE; AMBONI, 2009; SILVA, 2001; BARROS NETO, 2001; STONER; FREEMAN, 1999).

Depois desses grandes grupos, outros movimentos também surgiram, alguns deles até em paralelo, no entanto, mais sutis. Estes, em alguns casos com o prefixo ‘neo’ ou com o termo ‘nova’, surgiam se propondo a promover ajustes finos ao conhecimento em que se baseavam. Em muitos casos, como alerta França Filho, se tratam de uma nova retórica apenas, tentando disfarçar o discurso que está por trás do modelo racional. Uma delas, porém, merece destaque: a abordagem comportamentalista. Também conhecida como Novas Relações Humanas, originou-se do desdobramento da Teoria das Relações Humanas, como uma tentativa de reforçar o enfoque das relações humanas nas teorias das organizações. Esta abordagem surge dos estudos do psicólogo alemão Kurt Lewin na década de 40 e 50, onde tentou estabelecer uma ligação entre a teoria social e a ação social. Seria a primeira vez que um estudioso encontrou um meio de usar a experimentação para estudar a vida dos grupos.

Dentro do enfoque comportamental é possível identificar diversas escolas e correntes de pensamento, assim como pesquisas empíricas, desde os anos 30, passando aos anos 40 e 50. A Escola Comportamentalista ou Behaviorista surge com uma redefinição de conceitos administrativos onde passou a criticar as escolas anteriores, explorando e diversificando os conteúdos explorados pelos mecanicistas e humanistas. Os teóricos da ciência comportamental dedicaram-se à pesquisa objetiva do comportamento do ser humano nas empresas (SILVA, 2001; SOBRAL; PECI, 2008; ANDRADE e AMBONI, 2009; ROBBINS, 2002). Duas grandes correntes dentro dessa abordagem se destacam, a saber: i) ênfase no aspecto sociológico (Chester Barnard, Herbert Simon e Philip Selznick) e ii) ênfase no aspecto psicológico (Elton Mayo, Chris Argyris e Amitai Etzioni). De maneira resumida, a abordagem comportamental busca explicar os fenômenos sociais através do comportamento dos indivíduos e o estudo das causas que influenciam tal comportamento.

Quando se adota uma perspectiva comportamental, o importante em uma organização passa a ser o sistema como social. Os sistemas sociais são formados por indivíduos e suas necessidades, sentimentos, atitudes, bem como por seu comportamento como integrantes de uma equipe. Assim, a hierarquia das necessidades, a teoria dos dois fatores, as teorias X e Y e a teoria Y, são alguns exemplos de abordagens orientadas para os indivíduos como recursos, defendendo que as decisões devem ser tomadas por meio do consenso envolvendo-os (MAXIMIANO, 2011; ANDRADE; AMBONI, 2009). Os cientistas do comportamento trouxeram grandes contribuições para a compreensão da motivação individual, dos grupos,

das relações interpessoais no trabalho, e da importância do trabalho para as pessoas. Seus resultados, segundo aqueles que defendem a abordagem, permitiram que os administradores se tornassem mais sensíveis no relacionamento com seus subordinados. A Escola Comportamentalista orientou a compreensão de questões como liderança, motivação, diferenças de personalidade, desenho de cargos e organizacional, culturas organizacionais, administração de conflitos e negociação (STONER; FREEMAN, 1999; ANDRADE; AMBONI, 2009; ROBBINS, 2002).

Feitas tais considerações, cabe tratar agora do movimento conhecido como Desenvolvimento Organizacional (DO). Surgiu como resposta da organização às mudanças, destinado a mudar as atitudes, os comportamentos e a estrutura da organização de forma que permita se adaptar a novas conjunturas, mercados, tecnologias, problemas e desafios que surgem nas economias globalizadas (SILVA, 2001; ANDRADE; AMBONI, 2009). A sua proposta é a mudança organizacional planejada, entendendo que o ambiente externo é dinâmico e que as organizações as pessoas necessitam de contínua adaptação a ele. É um processo sistemático, planejado e dirigido de mudança cultural, dos sistemas e do comportamento da organização, objetivando a melhoria da eficácia das empresas na solução dos problemas e na busca dos objetivos (MOTTA; VASCONCELOS, 2006; BARROS NETO, 2001).

Outra abordagem importante a ser tratada é a chamada teoria da contingência. Surgiu por meio de várias pesquisas que objetivavam verificar que tipos de estruturas organizacionais eram mais adequados com a realidade das indústrias. Utilizou-se da teoria dos sistemas quanto aos aspectos de interdependência e natureza orgânica das organizações, consideradas sistemas abertos e adaptativos que interagem com o ambiente e seus *stakeholders*. Esta teoria foi estudada primeiramente pela psicóloga inglesa Joan Woodward em 1958, sendo seguida por autores como Charles Perrow, James Thompson, Lawrence, Lorsch, Burns, Stalker e Alfred Chandler, entre os anos de 1960 e 1973 (ANDRADE; AMBONI, 2009; BARROS NETO, 2001). Esta proposta estabelece que para situações diferenciadas devem existir práticas diferentes também, pregando o uso das teorias tradicionais, comportamentais e de sistemas individualmente ou interligadas, para a resolução de problemas das organizações. Para os teóricos dessa abordagem, não existe uma única melhor maneira de administrar. A abordagem contingencial defende que a utilização das variáveis para definição da estrutura depende da realidade de cada organização (SILVA, 2001; SOBRAL; PECCI, 2008; ROBBINS, 2002). Essa escola sugere que tudo é relativo, que o ambiente (interno ou externo) que irá determinar as teorias e técnicas mais adequadas a serem usadas pelos administradores.

Chega-se então à modernidade. Nesse caso, impossível deixar de fazer menção aos trabalhos de Peter Drucker, que tornou-se referência por acreditar que uma empresa deveria ter um grupo de elite determinando suas estratégias e fixando os objetivos. Ele liderou o movimento da Administração por Objetivos (APO), iniciado ainda na década de 1950 - um processo que prevê que os administradores devem identificar, em conjunto, metas, e definir responsabilidades baseadas nos objetivos organizacionais. Após a APO, nas décadas de 1980 e 1990, dois outros movimentos se destacam: a administração estratégica (Porter; Chandler; Mintzberger) e a gestão da qualidade (KWASNICKA, 2006; LACOMBE, 2009; MAXIMIANO, 2011), além da ideia da reengenharia e do downsizing. Nessa época, então, além de exemplos como o Círculo de Controle de Qualidade (CCQ), Gestão da Qualidade Total (GQT), os modelos japoneses de qualidade, certificações ISO 9000, a reengenharia, surgem também às primeiras definições concretas e baseadas em estudos e pesquisa sobre administração estratégica, que se apresenta como um conjunto de orientações, decisões e

ações estratégicas que determinam um plano de alto nível para o desempenho superior de uma empresa no longo prazo (OLIVEIRA, 2009; HERRERA, 2011; PORTER, 2009).

Feita a revisita aos grandes movimentos responsáveis pela construção do conhecimento no campo da administração, cabe retomar Stoner e Freeman (1999) quando estes lembram que os estudos das teorias da administração auxiliam na compreensão dos processos fundamentais, possibilitando a escolha de uma linha de ação mais eficaz. Segundo eles, teoria é um conjunto coerente de pressupostos elaborados para explicar as relações entre dois ou mais fatos observáveis, permitindo prever o que acontecerá em determinadas situações. Como apontam Sobral e Peci (2008), as teorias podem ser visualizadas como um conjunto lógico de proposições elaboradas para explicar a relação entre dois ou mais fatos observáveis, provendo uma base concreta para prever eventos futuros. Assim, podendo se dizer que na perspectiva do *management*, as teorias administrativas existem pela necessidade de adotar práticas que contribuam para a melhoria do desempenho das organizações.

3 A TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES A PARTIR DA PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA DA ADMINISTRAÇÃO

O debate sobre o campo teórico geral da administração, como evidenciou França Filho (2004), se desenvolve possibilitando diferenciar três grandes corpos de ideias: as técnicas ou metodologias gerenciais, as áreas funcionais e a teoria das organizações ou campo dos estudos organizacionais. Diante da retrospectiva acima desenvolvida, um olhar epistemológico evidencia que, mesmo com tantas propostas, todos esses supostos grupos de teorias e movimentos que suportaram a construção do conhecimento no campo da administração se apresentam sobre os trilhos da técnica, da prática, das metodologias voltadas à prática da gestão de organizações. Com isso, a construção do conhecimento nos leva a questionar, inclusive, se de fato eram teorias.

A produção do conhecimento aqui se confunde com proposição de metodologia de gestão empresarial, revelando o sentido pragmático das ideias disseminadas e a natureza prescritiva do conhecimento: ela dispõe sobre como deve funcionar uma empresa, e seu compromisso é com os resultados econômicos do empreendimento (FRANÇA FILHO, 2004, P. 123).

Sob esse fio condutor, as teorias administrativas sugerem-se significativamente associadas ao objetivismo, dado seu sentido prático, técnico e funcional. Estaria faltando, nessa perspectiva, a discussão teórica que pressupõe o campo como algo mais do que isso, como algo que entende que o objeto da administração deve ser discutido a partir da perspectiva de fenômeno social, não entendendo a gestão apenas como prática. Ora, se considerarmos que duas dimensões contemplam o universo de uma organização – a dimensão simbólica e a dimensão técnica – como serão tratados os aspectos de ordem social? Se um padrão de gestão é influenciado por todo o universo organizacional, como pensar um modelo de administração privilegiando apenas a dimensão técnica, ou seja, a dimensão que se dedica ao seu funcionamento? De que forma a teoria administrativa – concebida nos trilhos da dimensão prática – viria a permitir que os aspectos simbólicos do trabalho, tais como poder, gênero, etc, fossem considerados ao se pensar o padrão de determinada gestão? Como levar essa prática, por exemplo, às organizações com interesses diferentes do econômico? Como administrar as organizações públicas? Como administrar as organizações de cunho associativista? Em que momento e de que forma considerar que as organizações estão todas mergulhadas numa sociedade e que com ela devem compartilhar as decisões do que é

interessante? Interesse econômico é interesse social? E o interesse social é considerado por quem capitaneia as ações em prol do interesse econômico? Frente a essas reflexões, ecoa a voz do desafio: de que forma a dita ciência administrativa - construída à base de modelos de gestão empresarial voltados a melhorar a eficácia das empresas – se propõe a dar conta das organizações enquanto fenômenos sociais, das organizações que, sabemos, se estruturam a partir de duas dimensões?

Um bom começo, como sugere França Filho (2004), é o repensar sobre o objeto da administração enquanto ciência que se propõe a ir além da retórica gerencialista. Surgiria assim, por meio de um reposicionamento desse objeto, uma possível solução para a ciência administrativa. Para o autor, o desenvolvimento de uma teoria das organizações ou do campo dos estudos organizacionais emerge como a abordagem que considera a administração como uma ciência que tem as organizações como fenômenos sociais e não apenas entendendo a gestão como algo puramente prático. Dito de outra forma, a administração para se propor ciência deve permitir que suas teorias e metodologias se permitam a quaisquer tipos de organização, seja econômica ou não. Assim, passar a ver o contexto onde o trabalho é exercido como o verdadeiro objeto da administração, ou seja, o universo organizacional, no lugar de ver o trabalho em si como o objeto, é o que se torna possível a partir de uma teoria das organizações (FRANÇA FILHO, 2004).

As raízes históricas dos estudos organizacionais interligam-se com um conjunto de trabalhos que tomou expressão na segunda metade do século XX. Assim, as origens dos estudos organizacionais datam daquele século, por meio dos estudos de Simon, mas destacamente pelo marco estabelecido por Chester Barnard quando, ao publicar seu único livro e se propor a abordar as funções do executivo em 1938, evidencia a organização como unidade de análise essencial. Até aproximadamente os anos 1960 então, a análise organizacional era supostamente simples e o modelo racional era hegemônico e praticamente não questionado. Grande parte do trabalho foi desenvolvida à sua sombra, uma vez que os teóricos organizacionais deste período perceberam que sua tarefa compreendia cientificar a área e incluir a ciência administrativa na lista dos campos gerenciais importantes (BURREL, 2007).

Segundo Hall (2004), organização é uma coletividade com uma limitação possível de ser identificada, com regras, hierarquia, sistemas de comunicação e procedimentos. Essa coletividade, na concepção do autor, está inserida em um ambiente e envolve atividades que se relacionam a um conjunto de metas. As atividades, por sua vez, acarretam consequências para os membros da organização, para a organização e para a sociedade (HALL, 2004). Conforme Silva (2001) e Daft (2008), a teoria organizacional é uma forma de pensar as organizações, um meio de enxergá-las e analisá-las de maneira mais profunda do que qualquer um olhar eminentemente técnico. Assim, começa a se compreender que uma teoria organizacional (TO) e uma teoria geral da administração (TGA) são disciplinas próximas e relacionadas, no entanto, diferentes.

A partir dos três grandes corpos de idéias que tangenciam os estudos da análise organizacional, percebe-se a alteração dos princípios eminentemente práticos e prescritivos orientando à eficácia gerencial e onde o trabalho era visto como o objeto – base dos estudos da TGA. Na perspectiva de uma teoria das organizações, estas são unidades de análise baseadas em questões que refletem o universo organizacional, suas dimensões e os fatores que influenciam a sua dinâmica, demonstrando o seu papel como fenômeno social (FRANÇA FILHO, 2004). E, como definem Hall (2004) e Burrel (2007), a TO avança no sentido que evoca a ciência para olhar para a administração incluindo o comportamento como fenômeno social (HALL, 2004; BURREL, 2007). O comportamento dos indivíduos é considerado nas

análises de estudos organizacionais, porém as pessoas não são o foco; por isso entende-se que o objetivo de tais estudos não são as pessoas individualmente, mas a própria organização como fenômeno social.

A TGA envolve a utilização consciente e deliberada de um conjunto de conceitos e sistemas operacionais cuja finalidade é levar as pessoas a interpretar e a agirem na realidade organizacional, na direção e no sentido que os elementos ditadores do mercado desejam. Ela é essencialmente instrumental e funcionalista, propondo-se, ainda que não declaradamente, aos interesses da lógica unidimensional, ou seja, na perspectiva de mercado ou econômica. Suas teorias não se propõem à busca de valores substantivos e a racionalidade instrumental se transforma num duto. Indistinta e de aplicação prevista a quaisquer situações, adota diferentes desenhos de hierarquia para o alcance de determinados objetivos.

A administração é regida por meio de todo o processo histórico e construtivo das Teorias Gerais da Administração, envolvendo as ações gerenciais, buscando produtividade e eficiência, demonstrando a gestão como prática. Em contrapartida, a Teoria das Organizações ou Estudos Organizacionais vislumbra a organização como um fenômeno social, onde as relações interpessoais formam sua estrutura. Visto assim, França Filho (2004) demonstra que toda forma de gestão deveria supor uma dimensão social fundamental, ou seja, o desejo de desenvolvimento humano, de valores sociais, da relação efetiva entre as pessoas, com destaque às demandas e necessidades de uma sociedade. Como lembra o autor, a gestão de diferentes formas organizacionais não se restringe ao seu ambiente interno, o que é suportado pela TGA; seu propósito é projetar-se sobre o espaço que a envolve como vem sendo evocado pela TO (FRANÇA FILHO, 2004). A administração é, há que se destacar também uma organização, ou seja, uma unidade de análise social construída para fins específicos, devendo ser estudada de forma dinâmica a fim de esclarecer os mecanismos pelos quais exerce influência sobre a sociedade (CHEVALIER; LOSCHAK, 1980).

Mas cabe destacar que o campo dos estudos organizacionais não nasceu alheio a esse pensamento utilitarista que veio depois a alimentar o pensamento funcionalista. Como reconhece França Filho (2004), dois delimitadores fundamentam a teoria das organizações: i) a abordagem comportamentalista das organizações, que privilegia o tratamento de fatores tal como motivação, liderança e tomada de decisão, sempre considerando o universo organizacional; e ii) a sociologia das organizações, inicialmente tratada nesse texto como a abordagem estruturalista das organizações, que se baseia em estudos sobre a burocracia e os sistemas sociais (FRANÇA FILHO, 2004). Ambas são, há que se reconhecer, influenciadas pelo paradigma funcionalista. Todavia, o desenvolvimento do campo de estudos organizacionais, embora pareça, sobretudo no seu começo, influenciado por tal pensamento, se demonstra guiado por dois tipos de debates: um que insiste na renovação do pensamento funcionalista e outro que se propõe à ruptura para com ele.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da necessidade recente de desenvolver teorias que tentem explicar o fenômeno organizacional de uma forma diferente da ortodoxa, grande parte da base teórica das pesquisas desenvolvidas na área ainda se sustenta na ciência social formal, adotando métodos tradicionais de orientação positivista e funcionalista. Reconhecemos que o contexto social e cultural a que os pesquisadores estão submersos é que dirige suas escolhas, fazendo a metodologia relacionar-se com a forma como o pesquisador percebe o mundo e o ser (BERGER; LUCKMANN, 2001). Por isso, a proposta aqui foi fazer bem diferente do

método tradicionalmente adotado. Como concluíram Serva, Dias e Alperstedt (2010, p. 286), “[...] a ciência não é dogma e está repleta de contradições, dúvidas e reflexões. E, enquanto parte do conhecimento, ela, a ciência, apresenta-se como um processo dinâmico que acaba evidenciando a limitação de pesquisadores e cientistas, haja vista a limitação em se dar conta dela”.

No mesmo sentido, como alertou Guerreiro Ramos (1989), no caso da teoria das organizações, um olhar sobre a organização como sistema epistemológico acaba por incentivar o desenvolvimento da capacidade dos pesquisadores para identificar os pontos cegos das teorias adotadas, possibilitando, por consequência, uma tentativa de avanço. Assim, orientados pelo pensamento complexo, nos arriscamos ao ensaio de uma discussão fomentada a partir de uma análise epistemológica das teorias administrativas e organizacionais. Fizemos, como colocado de maneira introdutória, das nossas inquietações o fio condutor desse trabalho e nos apropriamos de algumas conclusões ensaiadas por Serva, Dias e Alperstedt (2010) para avançar na discussão em torno de uma epistemologia específica da ciência administrativa.

Assim, aos nos depararmos com a necessidade de encerrar, ainda que temporariamente, essa reflexão, entendemos por adequado retomar as conclusões de Guerreiro Ramos (1989), quando este alertou que, nos limites dos interesses dominantes que prevaleceram no decorrer dos três últimos séculos, a atual teoria das organizações já desempenhou o seu papel e cumpriu o projeto que lhe cabia. Segundo ele, a compreensão desse acontecido abre espaço para o desenvolvimento de uma nova ciência das organizações. Como evidenciam Chevalier e Loschak (1980), enquanto instituição, a administração é um exemplo de organização social que ultrapassa as particularidades socioeconômicas. Conhecidos como os primeiros estudiosos a se lançarem à reflexão sobre a epistemologia específica da administração, estes alertam que é necessário ir além da análise que nos levou a concluir que ela reproduz a lógica, exclusivamente. Nesse entendimento, é possível compreender que a ciência administrativa precisa abdicar da sua obsessão para com a lógica objetivista e unidimensional (lê-se lógica de mercado) para começar a compreender que cada sociedade contemporânea está potencialmente capacitada a se transformar numa boa sociedade se escolher se libertar da visão linear da história que a construiu.

Conclui-se, então, que a teoria geral da administração e a teoria das organizações ou o campo dos estudos organizacionais embasam a ciência da administração. Mas, como insistem em lembrar Chevalier e Loschak (1980), a administração é um exemplo de organização social que ultrapassa as particularidades socioeconômicas e por isso, a análise organizacional deve ir além da lógica determinista. Além disso, uma teoria geral da administração vem conduzir as ações administrativas que devem ser aplicadas no universo organizacional; este, por sua vez, deve ser passível de análise por uma teoria organizacional.

Como se refletiu aqui, o objetivo central do campo dos estudos organizacionais, como vem sendo chamada a TO, parece ser o encontro da coerência entre o universo organizacional e o padrão de gestão. Para isso, os teóricos organizacionais desenvolveram e continuarão desenvolvendo debates críticos que irão delinear a evolução do campo, retomando sempre o debate em torno do seu objeto. Mas, fundamentalmente, esse debate deve contribuir no sentido de fazer circular sempre a discussão em torno do verdadeiro sentido da ciência administrativa.

Em outras palavras, para se consolidar sistematicamente como ciência, a administração depende de estudiosos que se dediquem ao debate considerando que a natureza do conhecimento e das ideias desenvolvidas em nome dela, devem partir do entendimento de que seu objeto é mais do que a gestão como prática; é, sobretudo, o entendimento das

organizações como uma unidade de análise onde se dão questões de gênero, de conflito, de poder, de ideologia, de ética e de cultura também. Por isso, sugere-se um debate que insista numa ciência administrativa que se constitui de teoria administrativa (dimensão técnica) e de teoria organizacional (dimensão simbólica), uma ciência administrativa que se constrói menos prescritiva e mais explicativa e interpretativa.

Refletir sobre isso se constitui uma iniciativa importante para quem deseja participar da construção do conhecimento nesse campo. Visando contribuir para o avanço da reflexão epistemológica nessa ciência específica, ensaiamos a identificação de pontos cegos ou traços de uma hegemonia contraproducente à construção do conhecimento no referido campo. Apesar de parecerem duas disciplinas de campos supostamente bem delimitados, possuindo, para a maioria dos estudiosos, conceitos claros, não há, até onde conseguimos pesquisar, publicações que reflitam sobre essa relação, além do trabalho de França Filho (2004). Diante disso, ensaiamos uma reflexão epistemológica num momento em que se mostra latente a emergência do avanço nesse campo, até como uma demanda de reconceituação.

Todavia, é importante dizer, lançarmo-nos a essa análise transpassando as duas disciplinas a partir de uma perspectiva epistemológica, confirma um trabalho ainda inacabado. Longe de sentirmo-nos a vontade para encerrar este ensaio com respostas prontas a essas inquietações, nos vemos envolvidas por várias outras questões surgidas ao longo da sua elaboração. Muito mais do que certeza, vamos encerrando cheias de dúvidas que nos incentivam à continuidade da reflexão iniciada por outros pesquisadores dedicados a esse campo ainda tão provocador e, ao mesmo tempo, tão desafiador como o da análise epistemológica. E, se por um lado o receio nos invadiu, por outro fizemos dele a energia do nosso desafio.

Entendemos, dessa forma, que este se propõe como um exercício interessante no sentido de permitir o lançar-se à reflexão sobre duas disciplinas que se tangenciam, sustentam e são sustentados pela ciência da administração, mas tem, por concepção, propostas diferentes. Acreditamos que este trabalho que por ora se encerra, pode contribuir para o avanço da área que se constrói a partir da crítica e da reflexão, ou seja, da própria desconstrução. Assim, diante da necessidade de encerrar este texto, nos vemos, sobretudo, inclinadas à continuidade e aprofundamento do debate, incluindo as questões relativas ao cuidado com o risco da impropriedade epistemológica. Afinal ao nos dedicarmos a discutir a relação entre TGA e TO, continuamos a nos questionar: até que ponto as pesquisas em administração discernem a respeito das diferenças entre essas duas disciplinas? De que forma tratam o objeto da ciência administrativa? Quais as implicações da pouca discussão a respeito do reposicionamento desse objeto no campo dos estudos organizacionais?

Avançar em relação a estas questões parece, pelo menos para as autoras deste ensaio, um desafio a ser enfrentado para a tomada de consciência acerca da delimitação de uma e outra disciplina, assim como do potencial que advém da transdisciplinaridade oferecida por elas. Por isso, como oportunidade para futuros trabalhos, sugere-se a continuidade da reflexão, tentando lapidar ainda mais os aspectos aqui levantados como importantes bases da administração, permanecendo o espaço para a contínua discussão entre os estudos organizacionais e a teoria da administração contemporânea, que permanece evoluindo, mas que deve ter seu objeto sistematicamente rediscutido, garantindo-o, no entanto, na devida posição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. **Teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- ARAÚJO, Luis César G. de. **Teoria Geral da Administração: aplicação e resultados nas empresas brasileiras**. São Paulo: Atlas, 2004.
- BARNEY, J. B **Gaining and sustaining competitive advantage**. 2. ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2002.
- BARROS NETO, João Pinheiro de. **Teorias da administração: curso compacto manual prático para estudantes e gerentes profissionais**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- BERTERO, Carlos Osmar; KEINERT, Tania Margarete Mezzomo. **A evolução da análise organizacional no Brasil (1961-1993)**. RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.34, n.3, p.81-90. Maio./Jun.1994.
- BURRELL, Gibson; MORGAN, Gareth. **Sociological paradigms and organizational analysis**. Londres: Heinemann, 1979.
- BURRELL, Gibson. Ciência normal, paradigmas, metáforas, discursos e genealogia da análise. In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. (org). **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. 1a. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- CHEVALIER, Jacques; LOSCHAK, Danièle. **A ciência administrativa**. Portugal: Coleção Saber. 1980.
- COFF, R. W. **The coevolution of rent appropriation and capability development**. *Strategic Management Journal*, v. 31, n. 7, p. 711-733, 2010.
- DAFT, Richard L. **Organizações: teoria e projetos**. 9a. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- FARIA, José Carlos. **Administração: teorias e aplicações**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.
- FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho de. **Para um olhar epistemológico da administração: problematizando o seu objeto**. In: SANTOS, Reginaldo. S. (org). **A administração pública como campo do conhecimento**. São Paulo: Mandacaru, 2004.
- GUERREIRO RAMOS, Alberto. **A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações**. São Paulo: FGV, 1989.
- HALL, Richard H. **Organizações: estruturas, processos e resultados**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

HERRERA, Wagner, **Administração estratégica**. Disponível em: <http://www.artigos.com/artigos/sociais/administracao/administracao-estrategica-1273/artigo/> . disponível em 24.05.13.

JAPIASSU, Hilton. **Introdução ao pensamento epistemológico**. 6ª Edição. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.

KUHN, Thomas. **A estrutura das revoluções científicas**. São Paulo: Perspectiva, 1987.

KWASNICKA, Eunice Lacava. **Teoria geral da administração: uma síntese**. 3a. ed. São Paulo: Altas, 2006.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MINTZBERG, Henry *et al.* **O processo da estratégia: conceitos, contextos e casos selecionados**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MORIN, Edgar. Complexidade e organização. In : AUDET, M. E MALOUIN J. (orgs) *La production des connaissances scientifiques de l'administration*. Quebec: Les Presses de l'Université Laval, 1986.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes; VASCONCELOS, Isabella Gouveia de. **Teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Administração estratégica na prática: a competitividade para administrar o futuro das empresas**. 6a. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PORTER, Michael. **Estratégia competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. 7ª Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

PORTER, Michael. **Competição**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

REED, Michael. Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. (org). **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. 1a. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

SERVA, Maurício; DIAS, Taísa; ALPERSTEDT, Graziela Dias. **Paradigma da complexidade e teoria das organizações: uma reflexão epistemológica**. RAE. São Paulo. v.50. n.3. jul./set. 2010.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pioneira, 2001.

SOBRAL, Filipe; PECI, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

STABLEN, Ralph. Dados em estudos organizacionais. In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. (org). **Handbook de estudos organizacionais: reflexões e novas direções**. São Paulo: Atlas, 2001.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora S.A, 1999.

WHITTINGTON, Richard. **O que é estratégia**. São Paulo: Thomson, 2006.