

Reflexões Epistêmicas sobre a Dimensão ?Pessoas? na Teoria Organizacional e Administrativa

Autoria

João Alves de Lima Neto - joaoalves.adm@gmail.com
Prog de Pós-Grad em Admin - PPGA/UECE - Universidade Estadual do Ceará

Ariana de Oliveira Melo - arianamelo.ce@gmail.com
Prog de Pós-Grad em Admin - PPGA/UECE - Universidade Estadual do Ceará

Maruza Vieira Barboza - maruza.tavares@gmail.com
Prog de Pós-Grad em Admin - PPGA/UECE - Universidade Estadual do Ceará

Administração/UVA - Universidade Vale Acaraú

Ana Cristina Batista dos Santos - ana.batista@uece.br
Prog de Pós-Grad em Admin - PPGA/UECE - Universidade Estadual do Ceará

Resumo

O estudo faz reflexões epistêmicas acerca da dimensão ?pessoas? na Teoria Organizacional e Administrativa. O objetivo foi explorar, à luz do círculo das matrizes epistêmicas, como as abordagens teóricas da administração se referem às pessoas nas organizações. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica exploratória com uso da técnica da análise temática de conteúdo, mediante um processo de categorização baseado na identificação de unidades de contexto, núcleos de sentido e temas. A partir da pesquisa realizada, conclui-se que, o círculo das matrizes epistêmicas, modelo utilizado como lente para explorar as abordagens teóricas da administração, representa um avanço, por fornecer a possibilidade de aplicar uma hermenêutica mais robusta, fugindo da lógica linear e explicativa, conciliando interesses cognitivos na produção do conhecimento. Assim, foi possível conjecturar sobre as construções e reconstruções epistêmicas em relação à dimensão ?pessoas? nas teorias: Administração Clássica, Burocracia, Relações Humanas, Comportamental, Estruturalismo, Neoclássica, Sistêmica, Contingencial, Ambiental, Cultura Organizacional e Institucional.

Reflexões Epistêmicas sobre a Dimensão “Pessoas” na Teoria Organizacional e Administrativa

RESUMO

O estudo faz reflexões epistêmicas acerca da dimensão “pessoas” na Teoria Organizacional e Administrativa. O objetivo foi explorar, à luz do círculo das matrizes epistêmicas, como as abordagens teóricas da administração se referem às pessoas nas organizações. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica exploratória com uso da técnica da análise temática de conteúdo, mediante um processo de categorização baseado na identificação de unidades de contexto, núcleos de sentido e temas. A partir da pesquisa realizada, conclui-se que, o círculo das matrizes epistêmicas, modelo utilizado como lente para explorar as abordagens teóricas da administração, representa um avanço, por fornecer a possibilidade de aplicar uma hermenêutica mais robusta, fugindo da lógica linear e explicativa, conciliando interesses cognitivos na produção do conhecimento. Assim, foi possível conjecturar sobre as construções e reconstruções epistêmicas em relação à dimensão “pessoas” nas teorias: Administração Clássica, Burocracia, Relações Humanas, Comportamental, Estruturalismo, Neoclássica, Sistêmica, Contingencial, Ambiental, Cultura Organizacional e Institucional.

Palavras-Chave: Teoria Organizacional. Pessoas. Círculo das Matrizes Epistêmicas. Paradigmas. Epistemologia.

1 INTRODUÇÃO

Pensar a administração em termos epistemológicos exige um retorno reflexivo ao contexto histórico de sua emergência e desenvolvimento; esse último marcado pelo avanço da indústria, fundação de grandes empresas, superação de crises, explosão demográfica e crescimento após a Segunda Guerra Mundial. A formação epistemológica da administração parte das teorias científicas de Taylor e Fayol, autores que formaram o sedimento do conhecimento científico da área. Os demais autores que lhes seguiram até os anos 1930 tinham foco pragmático, não estando, assim, atentos ao movimento que ocorria na epistemologia geral, como o Círculo de Viena (AUDET; DÉRY, 1996).

A Segunda Guerra Mundial também proporcionou um ambiente favorável ao desenvolvimento da administração. Nesse período, conhecido pela “cientificização das práticas”, a administração aborda o trabalho formal, começando a aplicar os posicionamentos defendidos pelo Círculo de Viena. Passou-se, então, a discutir regras de produção e validação do conhecimento. A epistemologia da administração, que formada nesse período surge neopositivista, e a epistemologia formal e explícita da época refletem as ciências da administração como uma ciência unitária. Com essa característica positivista, a ciência da administração, ao mesmo tempo que gera unidade, exclui aqueles que não se alinham à ortodoxia científica. Algum tempo depois, ocorre a ruptura com o cientificismo pragmático e novos membros do campo da administração lhe reivindicam o *status* de ciência social aplicada (AUDET; DÉRY, 1996; SERVA; DIAS; ALPERSTEDT, 2010).

A influência do diagrama dos paradigmas sociológicos, apresentado por Burrell e Morgan (1979) para o campo de estudos organizacionais, é notável, uma vez que a maioria dos estudos que conduz uma abordagem epistemológica os utiliza como referência. Por outro lado, a academia também tem apresentado críticas à sua utilização. Tem-se verificado que uma concepção dualista, fragmentada e rígida da ciência não contribui para a análise que se

faz necessária no campo das organizações. Os sistemas de produção do conhecimento organizacional e administrativo devem conciliar os interesses cognitivos, pois somente dessa maneira é possível avançar nos estudos da área (PAES DE PAULA, 2016; SANTOS, 2017).

O círculo das matrizes epistêmicas, um constructo teórico elaborado por Paes de Paula (2016), concebe três tipos de conhecimento cognitivo: empírico-analítico, hermenêutico e crítico. Trata-se de um processo dinâmico que propicia condições adequadas à produção de conhecimento, para além dos sugeridos por Burrell e Morgan (1979). Destarte, os círculos epistêmicos serviram de alicerce para a reflexão ora proposta por este estudo. As abordagens organizacionais e administrativas aqui apresentadas são analisadas segundo essa lente, que permite avaliar as construções e reconstruções epistêmicas conduzidas por seus propositores. A dimensão “pessoas” foi escolhida para se ponderar sobre os paradigmas que norteiam as Teorias Organizacionais. A variável “pessoa” permeia todas as teorias, pois a definição e disposição de aspectos do trabalho fundamentam a existência das organizações.

Dessa forma, o objetivo do texto é contribuir para as reflexões epistêmicas acerca da dimensão “pessoas” na Teoria Organizacional e Administrativa. De modo específico, pretende-se explorar, à luz do círculo das matrizes epistêmicas, a maneira que as abordagens teóricas da administração se referem às pessoas envolvidas nas organizações; além de compreender, em cada teoria administrativa, como se dá enfoque aos trabalhadores no exercer de suas funções organizacionais.

Em relação aos procedimentos metodológicos empregados, este estudo se desenvolveu segundo uma abordagem qualitativa, onde os textos das teorias foram tomados como discurso sobre o mundo do trabalho. Quanto ao objetivo, a pesquisa é classificada como exploratória, pois visa a maior proximidade e aprofundamento em relação a um assunto pouco abordado ou conhecido e pretende-se que o corpus da pesquisa sirva de base para pesquisas posteriores (VERGARA, 2013).

Quanto ao tipo, a pesquisa é definida como bibliográfica, pois a aproximação com o objeto de estudo se deu por meio de fontes bibliográficas. O campo da pesquisa foi delimitado entre livros e periódicos da área. Fez-se uma análise temática de conteúdo das “narrativas” dos teóricos buscando identificar nas linhas e entrelinhas dos textos as representações dos autores sobre as pessoas na teoria organizacional e administrativa. Utilizou-se o método de análise de conteúdo proposto por Bardin (2011), que tem como objetivo, por meio da descrição sistemática e objetiva do conteúdo das mensagens, obter indicadores e fazer inferências de conhecimento relacionados às mensagens depreendendo significados que vão além das mensagens concretas. Leituras dos textos foram conduzidas mediante um processo de categorização, identificação de unidades de contexto, núcleos de sentido e temas, na busca por compreender o sentido que os autores atribuem aos discursos elaborados (DELLAGNELO; SILVA, 2005).

2 PARADIGMAS E CÍRCULO DAS MATRIZES EPISTÊMICAS

Um paradigma, na comunidade científica e sob a perspectiva de Thomas Kuhn (1962; 1997), é algo tido como verdade em determinado campo científico. Ser tido como verdade implica na ampla aceitação por base de uma comunidade científica. Além disso, segundo Paes de Paula (2016), há uma relação entre a construção/desconstrução de paradigmas e suas incomensurabilidades. A incomensurabilidade, entendida pela impossibilidade de “mensuração” ou “tradução” de um paradigma nos termos de outro, gera, por consequência, revoluções paradigmáticas, novos ciclos de ciência normal e crise paradigmática (KUHN, 1962; 1997; PAES DE PAULA, 2016).

Os principais autores que trouxeram o papel dos paradigmas para o centro da discussão da teoria social em geral, e em seguida para a Teoria das Organizações, foram

Burrell e Morgan (MORGAN, 2007). Para Paes de Paula (2016), Burrell e Morgan realizaram, dentro da discussão epistemológica dos estudos organizacionais, uma apropriação da lógica explicativa de Kuhn. Em primeira instância, enxergar a realidade social através das quatro visões de mundo - funcionalista, interpretativista, humanista radical e estruturalista radical - foi a maneira proposta por esses autores para a construção dos paradigmas como realidades alternativas (MORGAN, 2007).

No esboço teórico dos autores, a visão de ciência se dá em um maniqueísmo de objetividade e subjetividade; enquanto a sociologia pode ser enxergada como reguladora ou agente de mudança radical. Os paradigmas funcionalista e estruturalista radical têm em comum o pressuposto da existência concreta e real da sociedade. No paradigma funcionalista, admite-se uma perspectiva de regulação, na medida em que a ciência social estaria isenta de conotações valorativas; enquanto que no paradigma estruturalista radical, os aspectos sociológicos das tensões e contradições, como, por exemplo, os modos de dominação dos detentores de poder, são os mais fundamentais. Entretanto, de acordo com Morgan (2007), tal paradigma considera o mundo social através de sua materialidade, solidez e concretude.

Em outra perspectiva, subjetivista, estão os paradigmas interpretativista e humanista radical. No paradigma interpretativista, embora haja a crença em uma ordem e um padrão implícito na sociedade, toma-se como pressuposto a não existência da realidade social em sentido concreto, e sim como fruto das experiências intersubjetivas. Sem embargo, no paradigma humanista radical, não há nada de concreto na realidade social. Tudo é fruto da criação dos seres humanos em estruturas criadas por eles mesmos (MORGAN, 2007).

Nessa perspectiva, os paradigmas tendem a ser mutuamente excludentes, ou seja, a escolha de um, na análise dos estudos organizacionais, implica diferenças radicais na análise social. Ao abordar algo em uma perspectiva funcionalista, a título de exemplo, automaticamente exclui pressupostos que seriam abordados em uma abordagem humanista radical, e assim sucessivamente, em analogia.

Paes de Paula (2016) questiona o uso desses paradigmas nos estudos organizacionais, além de apresentar uma nova abordagem. A autora defende que tal abordagem unitária acaba por gerar uma “guerra paradigmática” estéril entre os cientistas sociais no campo dos estudos organizacionais. O modelo apresentado por Paes de Paula é uma apreciação crítica do modelo paradigmático de Burrell e Morgan apoiado, como citado anteriormente, na lógica explicativa kuhniana. Ademais, a autora também advoga, epistemologicamente, que os paradigmas sociológicos em estudos organizacionais não são kuhnianos.

Conforme Paes de Paula (2016), o conhecimento dentro dos estudos organizacionais precisa ser estruturado através de matrizes, na medida em que se compõe de interesses cognitivos distintos: interesse técnico, prático e emancipatório. Por isso o nome de “círculo das matrizes epistêmicas”: um sistema de produção de conhecimento novo nos estudos organizacionais, capaz de mixar as abordagens sociológicas puras e híbridas, de fornecer reconstruções epistêmicas avançadas e embrionárias, de explicar incompletudes cognitivas e epistêmicas e, principalmente, de oferecer uma alternativa à predominância do paradigma funcionalista nos estudos organizacionais do Brasil (PAES DE PAULA, 2016).

3 DIMENSÃO “PESSOA” NA TEORIA ORGANIZACIONAL

Os princípios postulados e a visão do homem enquanto trabalhador na Administração Clássica carregam aspectos marcantes na ciência administrativa até os dias atuais. As proposições de Taylor (1986), no começo do século XX, ressaltam a necessidade de tratar a administração como ciência e sistematizar as funções dos trabalhadores. Os administradores seriam as mentes pensantes do processo e aos operários era reservada a execução dos seus trabalhos. Taylor (1986) afirma que tanto o trabalhador quanto a gestão deveriam visar a

execução do trabalho em um ritmo mais rápido e com maior eficiência. As pessoas são, portanto, instrumentos de produção para atingir a eficiência empresarial. No entanto, para o taylorismo, a vadiagem premeditada no trabalho está generalizada nas indústrias e a execução de tarefas de forma lenta demonstra a origem de diversos problemas (TAYLOR, 1986).

Fayol (1994), por sua vez, apresenta seus estudos com realce nos elementos, estruturas e princípios da administração. Aparecem os estudos iniciais sobre recursos humanos, organogramas, possibilidade de ensino da administração e, finalmente, os primeiros fundamentos da área: previsão, organização, comando, coordenação e controle. É acentuada a existência de capacidades distintas, sendo a dos agentes inferiores caracterizada de capacidade da função e a dos agentes superiores de capacidade administrativa. Para os chefes de grandes empresas, ser bom administrador é a primeira condição fundamental, devendo assegurar o cumprimento de todas as funções pelos seus subordinados que precisam ser formados com a finalidade de que se tornem bons em seus exercícios (FAYOL, 1994).

Diante da necessidade de estabelecer ordem e precisão nas organizações, surge a Teoria da Burocracia, a qual destina-se a racionalizar a atividade humana através de funções específicas dentro das empresas (WEBER, 2012). A burocratização faz com que as pessoas se identifiquem com funções, departamentos e organizações. A evolução da estrutura das organizações burocráticas, enquanto sistema social, passa pela consolidação de algumas de suas características marcantes: impessoalidade e racionalidade (WEBER, 1994). Segundo Bresser-Pereira e Motta (2003), as duas marcas do que se chama hoje burocracia, em sentido amplo, como sinônimo de organização burocrática, fundamentaram a base para o que os autores denominam de “virtude à eficiência”.

O destaque nas tarefas e na estrutura foi alterada pela ênfase nas pessoas na Teoria das Relações Humanas (TRH) (MAYO, 1972). Em relação à produtividade, fatores temperamentais e sociais são tão importantes quanto os tipos de trabalho e a capacidade de executá-los. A capacidade social do trabalhador é que determina o seu nível de eficiência. Ademais, percebe-se a existência de organizações informais compostas por relações informais de trabalho. As relações entre os grupos informais são demonstradas como, dentre outros pontos, determinantes na produtividade dos trabalhadores (MAYO, 1972).

A TRH dirige o olhar para um modelo de administração participativa, visão esta tida como não suficiente para o estímulo da produtividade. Surge, portanto, a Teoria Comportamental (MOTTA; VASCONCELOS, 2006), em que a ênfase permanece nas pessoas, entretanto dentro de um contexto de organização mais vasto, onde fundamenta-se no comportamento individual, estudando a motivação humana como meio de melhorar a qualidade de vida nas organizações. Percebe-se que, segundo Morgan (1996), as diversas teorias desenvolvidas nesse campo de estudo permitem entender o trabalhador como um ser de necessidades complexas a serem satisfeitas, desconsiderando, porém, a influências do ambiente externo.

Adotando uma perspectiva não linear-cronológica das correntes teóricas da administração, tem-se o estruturalismo. Motta (1970) explana que a Teoria Estruturalista se baseia no conceito de estrutura, no qual o todo é composto por partes que se inter-relacionam. Nessa teoria o "homem organizacional" remete à pessoa que em vários sistemas sociais e organizações desempenha diferentes papéis, ocupando muitas posições e suportando grande número de regras diferentes. Para os estruturalistas, os conflitos não devem ser totalmente ignorados, visto que são processos sociais fundamentais para o desenvolvimento das organizações (MOTTA, 1970).

A Teoria Neoclássica, segundo Drucker (1975), caracteriza-se pela valorização do perfil prático da administração, do objetivismo e da busca de resultados. Dessa teoria surge a Administração por Objetivos (APO) que passa a qualificar as competências dos trabalhadores em conformidade com seu potencial de cumprimento de metas. Sendo assim, esta é uma

abordagem em que a satisfação do indivíduo é função direta para o desempenho econômico e, para essa satisfação, é preciso considerá-lo como um ser humano com condições fisiológicas e psicológicas, aptidões e limitações. A APO dá ao administrador a possibilidade de controlar seu próprio desempenho. Esse autocontrole proporciona aumento da motivação, levando à busca pelo melhor e não apenas pelo suficiente para viver (DRUCKER, 1975).

Apoiada na ideia de que indivíduos e grupos, da mesma forma como os organismos biológicos, atuam mais eficazmente quando as suas necessidades são satisfeitas, emerge a Teoria Sistêmica (BERTALANFFY, 2009). Bertalanffy (2009) prega que, em todos os campos, alguns princípios podem ser aplicados por analogia: isomorfismo. Todavia, ao abordar o comportamento de pessoas nas organizações, torna-se complexo imaginar quais os isomorfismos desse fator humano. Ao que parece, o comportamento humano colabora para a imprevisibilidade dos sistemas. Na abordagem sistêmica, o “homem funcional” é identificado e assim definido por desempenhar diversos papéis, isto é, atividades relacionadas aos cargos, no espaço organizacional (MOTTA; VASCONCELOS, 2006).

Já a Teoria Contingencial traz o pensamento de não existir um único e melhor jeito de organizar, libertando assim as empresas do caráter burocrático (MORGAN, 1996). Enquanto na visão sistêmica a organização é composta por subsistemas, a visão contingencial analisa com notoriedade a relação entre os subsistemas internos e a relação entre a organização e o ambiente em que está inserida, sendo o ambiente a explicação do fenômeno organizacional. Lawrence e Lorsch (1967) afirmam que deve existir combinação entre as características da unidade organizacional seguindo as características do segmento do ambiente.

A Teoria Ambiental traz uma nova perspectiva para as pesquisas das organizações, onde compreende-se que o meio seleciona a organização a depender da natureza do seu ambiente e das suas características competitivas (BAUM, 1999). Para Baum (1999), ao considerar que o ambiente é responsável pela seleção de organizações mais aptas a sobreviver, é reduzida a ação humana como fator de influência para o futuro das organizações. Caldas e Cunha (2007) conjecturam que o gerente, como trabalhador e recurso humano, passa a ter menos poder de decisão e ação nos rumos das organizações.

Outra perspectiva teórica, a de Cultura Organizacional, pode ser observada por duas vertentes distintas: cultura como característica da organização e a organização como expressão cultural dos seus membros (SMIRCICH, 1983). É reforçado que os funcionários de uma mesma organização, mesmo com subculturas e visões do mundo divergentes, dispõem de alguns padrões culturais comuns determinando as fronteiras do sistema organizacional (MOTTA; VASCONCELOS, 2006). Para Smircich (1983), as quatro principais dimensões da cultura organizacional são: criar um senso de identidade nos membros, criar um comportamento de grupo, manter a estabilidade do sistema social e guiar e moldar comportamentos.

Nas Teorias Institucionais, isomorfismo é o conceito chave para o entendimento do processo em que uma organização suficientemente grande e influente consegue afetar demais organizações expostas às mesmas condições ambientais (DIMAGGIO; POWELL, 1983). A Teoria Institucional mostra que a padronização estrutural gera uma tendência à uniformidade desse mesmo comportamento humano nas organizações burocráticas. O próprio mercado de trabalho vai se tornando padronizado na medida em que os profissionais de várias organizações, na mesma função, exercem praticamente as mesmas atividades (DIMAGGIO; POWELL, 1983). Em muitos casos, segundo Motta e Vasconcelos (2006), a legitimidade do modelo institucional e das regras é até mais relevante do que a eficiência.

4 REFLEXÕES EPISTÊMICAS SOBRE PESSOAS NA TO

A partir de 1980, o desenvolvimento na área de estudos organizacionais tornou-se constante no mundo (CALDAS; FACHIN, 2005). Porém, no Brasil, ainda não foi apresentada uma teoria própria institucionalizada, sendo contínua a tradição de importar teorias (FACHIN; RODRIGUES, 2007). Nesse sentido, o modelo de círculo das matrizes epistêmicas, proposto por Paes de Paula (2016), surge, dentro da área de estudos organizacionais, como um avanço de conhecimento epistemológico da área. Pode-se afirmar como avanço, pois este modelo fornece, ao campo da administração, a possibilidade de aplicação de uma hermenêutica mais robusta, fugindo da lógica linear e explicativa de Kuhn, adaptado por Burrell e Morgan.

Numa perspectiva habermasiana, o conhecimento e interesse se dão através de espectros cognitivos, a saber: interesse técnico, interesse prático e interesse emancipatório (PAULA, 2016). Assim, para entender o círculo das matrizes epistêmicas, é necessário identificar que nos três campos das matrizes (Figura 1) há um funil equivalente, onde o conhecimento teórico perpassa em um fluxo de abordagem sociológica *versus* teorias e metodologias.

Figura 1 – Círculo das Matrizes Epistêmicas



Fonte: Paes de Paula (2016).

A dimensão “pessoas”, principalmente nas teorias iniciais, é traduzida, a grosso modo, nos trabalhadores que exercem suas funções nas organizações. Assim, para refletir sobre o papel das pessoas nas organizações no início da Teoria Organizacional, é preciso compreender que pensar no aspecto “pessoas”, é, em grande parte, pensar na forma como o trabalho desses trabalhadores deveria ser organizado.

A Administração Clássica surge de uma perspectiva estritamente prática e técnica (TAYLOR, 1986; FAYOL, 1994). Embora ali houvesse, dentro do contexto histórico, uma grande mudança surgindo, principalmente a consolidação do modo capitalista de produção, seu arcabouço teórico é dominado pelo interesse técnico e pela lógica formal de organização da produção. Mais do que apenas enquadrar no paradigma funcionalista, a ampliação de visão proposta pelo modelo, faz com que se perceba que a Administração Clássica obedece aos preceitos da matriz empírico-analítica.

A Teoria das Relações Humanas, embora tenha trazido as pessoas como variável-chave de análise, também é uma visão pautada na lógica formal. O experimento de Hawthorne é, de fato, uma nova forma, pelo menos em comparação com a Administração Científica/Clássica, de trazer “pessoas” para a Teoria das Organizações (MAYO, 1972). No entanto, o que há por trás da aplicação do estudo, é uma postura positivista. Na medida em que a aplicação do empirismo, aliada à visão técnica de Mayo da administração, prova que o fator humano tem influência sobre o desempenho, em termos de eficiência, mais se pode enxergar o movimento dessa teoria em direção à matriz empírico-analítica.

Enquanto isso, as Teorias da Burocracia e dos Sistemas, mostram que, quando a Teoria Organizacional acaba por apropriar-se de conhecimento de outros campos (sociologia e biologia, respectivamente), o círculo das matrizes epistêmicas pende para uma abordagem sociológica, e não uma teoria própria da administração. Embora isso seja, aparentemente,

óbvio, essas teorias densas e apropriadas evidenciam o problema ontológico da administração. Por isso, a matriz hermenêutica parece ser a predominante dentro desse contexto.

A visão racional e racionalizadora sobre as “pessoas” no mundo organizacional, apropriada pela literatura administrativa a partir da leitura do influente pensador moderno Max Weber, reflete também o papel do burocrata como realizador de funções prescritivas, além de analisar e trazer a administração pública para a discussão teórica. Esse parece ser o aspecto do interesse prático da matriz hermenêutica indicando, como o próprio nome diz, que as adaptações teóricas para a Teoria das Organizações passaram por uma hermenêutica própria da administração.

Bertalanffy (2009) afirma que um dos problemas metodológicos da Teoria dos Sistemas é tratar os problemas de maneira mais geral. Seria, a priori, uma teoria reducionista em comparação às ciências naturais clássicas. Quando transposta para um campo ainda em construção, tal como a administração, onde o seu próprio objeto de estudo, enquanto ciência, ainda parece indefinido, a Teoria dos Sistemas fornece várias “explicações em princípio”. No entanto, ainda conforme Bertalanffy (2009), a administração precisa fugir é de um ciclo sem fim de “explicações em princípio” ou mesmo da acomodação intelectual que a predominância do paradigma funcionalista trouxe para si (PAES DE PAULA, 2016).

Já a Teoria Comportamental, também seguindo o princípio de abordagem adaptada de outro campo de conhecimento (psicologia) para a administração, traz um aspecto de hermenêutica para esse campo científico. A presença de psicólogos, tais como Skinner, Maslow e Herzberg (MOTTA; VASCONCELOS, 2006), mostra que o interesse prático dessa teoria não eliminara a possibilidade de utilização de hermenêutica na análise e compreensão dos fatores humanos dentro das organizações. É, em certa medida, uma abordagem fenomenológica.

A Teoria Organizacional flutua assim, entre um espectro de abordagem sociológica adaptada para teorias e metodologias próprias desenvolvidas, principalmente, nas organizações privadas. Por isso, ressalta-se novamente, entender “pessoas” nas Teorias Organizacionais é entender a forma como elas desempenham suas funções de trabalho dentro das organizações. Quando a Administração por Objetivos surge com os neoclássicos, já se observa um deslocamento do enfoque prescritivo do nível operacional para o tático. De fato, a visão de “pessoas” passa a ser ao nível do gerente, ao, aparentemente, dar a ele autonomia para o alcance de suas próprias metas, com autonomia para gerenciá-las no dia a dia.

Teorias como Ambientais e Institucionais tratam de analisar as organizações e pessoas como atores sociais. Em tese, considera-se o princípio da construção de um conhecimento mais emancipatório na administração. Entretanto, o conceito de isomorfismo dá, por si só, a ideia de controle e dominação. É praticamente uma negação de qualquer possibilidade de dialética e filosofia negativa, pois organizações e pessoas tendem a ser iguais, como forma e estrutura, a partir de determinado momento.

Contudo, é difícil notar a presença, pelo menos por ora, da matriz crítica. Não se nota um desejo ou interesse emancipatório de construção teórica. Conforme Paes de Paula (2016), não é à toa que as matrizes epistêmicas são representadas por um círculo. Tal figura representaria uma espécie de animação, principalmente por haver uma dinâmica entre as três matrizes. A Teoria Organizacional, com enfoque na dimensão “pessoas”, aparenta transitar entre as matrizes empírico-analítica e a matriz hermenêutica, principalmente nos aspectos do interesse técnico e/ou prático e da lógica formal e/ou interpretativa, detendo-se a crítica a esforços reflexivos sobre as problemáticas da lógica formal e sobre as limitações dos exercícios hermenêuticos, sem que tais reflexões originem novas proposições teóricas. Em geral, tais estudos se ancoram em teorias “extra-campo” como a Teoria Crítica Frankfurtiana ou a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

Mesmo em Cultura Organizacional, onde se poderia supor um papel mais central da dimensão “pessoas”, a matriz crítica é pouco representada. Os estudos de Smirchic (1983) podem ser vistos como uma abordagem sociológica dentro das organizações. Porém, ao pensar em cultura organizacional, sob as esferas interna e externa, nota-se também um certo reducionismo didático e teórico, típico dos interesses prático e técnico presentes nas matrizes empírico-analítico e hermenêutica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este texto procurou refletir sobre a dimensão pessoas, na Teoria Organizacional e Administrativa, à luz dos círculos epistêmicos propostos por Paes de Paula (2016). Os achados de pesquisa levam à percepção de que as abordagens estudadas consideram que teorizar sobre a dimensão em questão é, basicamente, pensar na forma como o trabalho dessas pessoas deve ser organizado.

O círculo das matrizes epistêmicas permite que “pessoas” sejam estudadas ao longo das Teoria Organizacionais. De modo geral, o modelo utilizado permite que as abordagens teóricas sejam analisadas sem a fragmentação e rigidez da ciência que se observa com o modelo de Burrell e Morgan (1979). Desse modo, identificou-se que os interesses cognitivos das teorias consideradas para esse estudo transitam entre as matrizes, na medida em que estão sujeitas à incompletude cognitiva e à reconstrução epistêmica.

As reflexões conduzidas a cada teoria verificam, por exemplo, que a Administração Clássica está para além do pertencimento ao paradigma funcionalista. O círculo epistêmico fornece a percepção de que o interesse técnico e a lógica formal de organização da produção obedecem aos princípios da matriz empírico-analítica. As teorias da Burocracia e a Abordagem de Sistemas, por sua vez, apropriaram-se de conhecimentos da sociologia e biologia, respectivamente, observando-se uma abordagem sociológica, e não uma teoria própria da administração, evidenciando uma questão ontológica das Teorias Organizacionais. Assim, a matriz hermenêutica pareceu ser predominante dentro desse contexto, mesmo que intercambiante com os princípios da matriz empírico-analítica.

Dentro das teorias verificadas, percebeu-se pouca intenção de construção de conhecimento emancipatório. Em suma, Teoria Organizacional, com enfoque na dimensão “pessoas”, parece pender entre as matrizes empírico-analítica e a matriz hermenêutica, principalmente nos aspectos do interesse técnico e/ou prático e da lógica formal e/ou interpretativa.

Como fatores limitantes, pode-se destacar que o texto abordou uma única dimensão para conduzir a pesquisa. Sugere-se como continuidade e aprofundamento do estudo, a busca por reflexões epistêmicas na Teoria das Organizações a partir da abordagem de outras dimensões, como por exemplo, gestão, trabalho, tecnologia, entre outras.

REFERÊNCIAS

AUDET, M.; DÉRY, R. La science réfléchie. Quelques empreintes de l'épistémologie des sciences de l'administration. *Anthropologie et Sociétés*, v. 20, n. 1, p.103-123, 1996.

BARDIN, I. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições Setenta, 2011.

BAUM, J. A. C. Ecologia organizacional. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de estudos organizacionais: Modelos de análises e novas questões em estudos organizacionais**. v. 1. São Paulo: Atlas, 1999.

BERTALANFFY, V. L. **Teoria geral dos sistemas**: Fundamentos, desenvolvimento e aplicações. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

BRESSER-PEREIRA, L. C.; MOTTA, F. C. P. **Introdução à organização burocrática**. São Paulo: Thomson, 2003.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**. London: Heinemann, 1979.

CALDAS, M.; CUNHA, M. P. Ecologistas e economistas organizacionais: O paradigma funcionalista em expansão no final do século XX. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 3, p.65-69, 2005.

CALDAS, M. P.; FACHIN, R. Paradigma funcionalista: Desenvolvimento de teorias e institucionalismo nos anos 1980 e 1990. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 2, p.46-51, 2005.

DELLAGNELO, E. H. L.; SILVA, R. C. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa Qualitativa em Administração**: Teoria e prática. 2005.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. Jaula de ferro revisitada: Isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. In: CALDAS, M. P.; BERTERO, C. O. (Org.). **Teoria das organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

DRUCKER, P. **Administração**: Tarefas, responsabilidades, práticas. São Paulo: Pioneira, 1975.

FACHIN, R.; RODRIGUES, S. B. Nota técnica: Teorizando sobre organizações – vaidades ou pontos de vista? In: CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. **Handbook de estudos organizacionais**. Tradução de: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. São Paulo: Atlas, 2007.

FAYOL, H. **Administração industrial e geral**. São Paulo: Atlas, 1994.

KUHN, T. **A estrutura das revoluções científicas**. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 1962/1997. 264 p.

LAWRENCE, P. R.; LORSCH, J. W. **O desenvolvimento de organizações**: Diagnóstico e ação. 1972.

MAYO, E. **The human problems of an industrial civilization**. Routledge, 1972. 204 p.

MORGAN, G. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na Teoria das Organizações. In: CALDAS, M. P.; BERTERO, C. O. (Org.). **Teoria das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOTTA, F. C. P. O estruturalismo na Teoria das Organizações. **Revista de Administração de Empresas**. Rio de Janeiro, p.23-41, 1970.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria geral da Administração**. 2006.

PAES DE PAULA, A. P. Para além dos paradigmas nos estudos organizacionais: O círculo das matrizes epistêmicas. **Cadernos Ebape.br**, v. 14, n. 1, p.24-46, 2016.

PAES DE PAULA, A. P. **Teoria crítica nas organizações**. São Paulo: Thomson Learning, 2008, 136 p.

SANTOS, E. L. O campo científico da Administração: Uma análise a partir do Círculo das Matrizes Teóricas. **Cadernos Ebape.br**, v. 15, n. 2, p.209-228, 2017.

SERVA, M.; DIAS, T.; ALPERSTEDT, G. Paradigma da complexidade e Teoria das Organizações: Uma reflexão epistemológica. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, v. 50, n. 3, p.276-287, 2010.

SMIRCICH, L. Concepts of culture and organizational analysis. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, n. 3, set. 1983.

TAYLOR, F. W. **Princípios de Administração científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1986.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

WEBER, M. **O que é a burocracia**. Conselho Federal de Administração, 2012. Disponível em: <http://www.cfa.org.br/servicos/publicacoes/o-que-e-a-burocracia/livro_burocracia_diagramacao_final.pdf>. Acesso em: 06 set. 2017.

WEBER, M. **Economia e sociedade: Fundamentos da sociologia compreensiva**. 3. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1994.

ⁱ Para Paes de Paula (2016): a filosofia positiva procura o sentido das proposições com o máximo de rigor por meio da lógica formal, empirismo e formalismo; a filosofia hermenêutica usa de uma lógica interpretativa que dá preferência ao interesse prático; a filosofia negativa recorre à lógica dialética para reflexão e consequente superação de uma realidade, apontando para o interesse emancipatório.