tendência para o profissionalismo[3] uma alternativa à rigidez da burocracia monocrática.

Thompson, como Galbraith, descreve a administração moderna em têrmos de motivações humanas que tem mudado bastante, e o progresso inovador dentro das organizações modernas em têrmos de liberdade individual, não apenas nos têrmos tradicionais das barreiras sócio-econômicos e dos processos estruturais da burocracia.

O **neo-taylorismo** que tem reaparecido com o advento da tecnologia moderna (**computor technology**) se baseia, segundo Thompson, na crença ingênua de que a ciência pode resolver os problemas sociais. Isso tem levado alguns teoristas à conclusão errada de que o **managerialism** é universal.

Bureaucracy and Innovation ilustra amplamente as razões pelas quais o **know-how** administrativo dos norte-americanos não mais pode ser entendido como uma panacéia para os problemas dos países **subdesenvolvidos.** Valeria a pena traduzir o livro nem se fôsse apenas por esta razão.

RICHARD S. HILLMAN

Liderança e Organização — Abordagem à Ciência do Comportamento — Por Robert Tannembaun, Irwing R. Weschler e Fred Massarik. Tradução do original em inglês, por Auriphebo B. Simões. São Paulo, Editôra Atlas S.A., 1970, 516 páginas.

O livro de Tannembaun, Weschler e Massarik publicado em 1961 nos Estados Unidos e agora traduzido para o português, constitui-se de uma coleção dos artigos estampados pelos membros do **Human Relations Research Group** (HRRG), do Instituto de Relações Industriais e Escola de Pós-Graduação em Adminis-

[3] THOMPSON disse que "o profissionalismo se baseia no conceito de investimento no 'capital humano', em vez do conceito do trabalho como mercadoria". Semelhantemente, a tecno-estrutura de GALBRAITH se baseia no que THOMPSON nomeia a "nova elite do poder" (p. 55).

tração de Emprêsas, da Universidade da Califórnia, em Los Ângeles.

A obra pode ser considerada a história intelectual de um grupo interdisciplinar de pesquisadores preocupados com os múltiplos e variados aspectos de Relações Humanas, tanto no que concerne a um tipo de atitude por parte dos homens de emprêsa, quanto no que diz respeito a uma área de teoria e pesquisa dos estudiosos de Administração.

Os autores declaram terem sido influenciados, ao longo de seu trabalho no HRRG, pelas complexas noções de psicologia dinâmica desenvolvida originalmente por Freud e seus discípulos assim como pelas formulações de Kurt Lewin a propósito das relações entre o indivíduo e o grupo. Outras influências, por êles também reconhecidas, originaram-se dos trabalhos de Carl Rogers, J. L. Moreno e Elton Mayo.

A primeira parte do livro — Liderança e o Processo de Influência — apresenta algumas reflexões na área de relações humanas e uma série de demonstrações teóricas e práticas acêrca de conceitos e processos básicos de liderança.

A segunda parte se refere à abordagem do HRRG ao desenvolvimento da eficácia em liderança — treinamento em sensitividade, focalizando os objetivos e funções dêste método de treinamento, assim como a análise de conceitos quais os do papel do treinador e do desenvolvimento de grupo.

Na terceira parte encontramos algumas noções teóricas relativas à organização formal. Examina-se a operação de uma organização particular — um laboratório de pesquisa do govêrno, — visando à análise de finalidades organizacionais e avaliação do desempenho, apresentando os resultados de algumas explorações empíricas na área da organização.

A quarta parte compõe-se de três comentários independentes à obra feitos por George R. Bach (psicoterapeuta de grupo), Robert Dubin (sociólogo) e Lyndall Urwick (consultor em administração). Êsses comentários, bastante úteis, foram solicitados pelos autores, para figurarem no próprio livro. Isto, sem dúvida,

enriqueceu a obra. O comentário de Robert Dubin, por exemplo, merece ser lido por si só.

A estrutura do livro deixa muito que desejar, por não apresentar, de forma lógica, a evolução das idéias do HRRG no tempo (1950-1960).

Assim, os estudos a respeito de organização, que constituem a parte 3, precedem, no tempo, aquêles sôbre liderança, contidos na parte 1, bem como os sôbre treinamento em sensitividade, da parte 2. Os autores declaram, neste pormenor, que seus interêsses de pesquisa mudaram. Mas não explicam por quê.

Por outro lado, os artigos, republicados no livro sob a forma de capítulos, dirigem-se ora a administradores e homens de emprêsa, ora a cientistas sociais, não oferecendo, a uns e outros, uma contribuição definida.

Por exemplo, ao tratarem do conceito de liderança, os autores o fazem de maneira tão ampla que virtualmente o igualam ao conceito de influência interpessoal. A amplitude da definição é útil quando se quer chamar a atenção para as múltiplas formas que a influência assume. Essa característica, sem dúvida, é importante para o clínico, oferece pouca ajuda ao cientista que procura moldar suas definições aos objetivos de sua teoria e às especificidades de sua pesquisa.

Não obstante essas limitações e algumas outras apontadas na parte 4 por Bach, Dubin e Urwick, o livro é, inegàvelmente, assaz importante.

Estudiosos da administração e das ciências do comportamento, bem como administradores profissionais, de emprêsas ou do serviço público, encontrarão utilidade em sua leitura. A análise do comportamento individual é interpessoal, à luz dos ambientes criados pelas organizações complexas e, por certo, uma preocupação constante por parte dos públicos mencionados.

ALYSSON DAROWISH MITRAUD

Sociological Theory — An Introduction — Por Walter L. Wallace, Chicago Aldine Publishing Company, 1969, 296 páginas.