

# Desenvolvimento de diferentes perspectivas teóricas para análise das organizações\*

José Rodrigues Filho\*\*

**SUMÁRIO:** 1. Introdução; 2. Paradigmas; 3. Teoria dos interesses cognitivos; 4. Conclusão.

**PALAVRAS-CHAVE:** análise organizacional; perspectivas teóricas; paradigmas; interesses cognitivos.

Já que o desenvolvimento do campo de estudo organizacional é caracterizado não por uma crescente convergência sobre um corpo de conhecimento aceito, mas por uma crescente divergência, vários enfoques teóricos e perspectivas, que disputam o estudo das organizações, são apresentados neste artigo. De um lado, apresentam-se os paradigmas de Burrell e Morgan, destinados a ilustrar a diversidade de análise científica e, de outro lado, a formulação dos três interesses cognitivos de Jürgen Habermas, com o objetivo de identificar e diferenciar tipos de conhecimento científico.

## **The development of different theoretical approaches to organizational analysis**

The development of organizational studies is characterized not by an increasing convergence of the accepted body of knowledge but by an increasing divergence. Several theoretical approaches and research perspectives that dispute the study of organizations are presented. On the one hand, Burrell and Morgan's paradigms framework is introduced to illustrate the diversity of scientific analysis. On the other hand, the theory of knowledge-constitutive interests developed by Jürgen Habermas is presented in order to identify and differentiate types of scientific knowledge.

---

\* Este artigo, recebido em abr. e aceito em jul. 1998, foi apresentado no 21º Encontro da Anpad, realizado no Rio de Janeiro em 1997.

\*\* Pesquisador visitante na Universidade de Harvard (EUA), com pós-doutorado pela Universidade de Johns Hopkins (EUA) e doutorado pela Universidade de Manchester (Inglaterra), e professor do Departamento de Administração da UFPB.

## 1. Introdução

Vários enfoques teóricos disputam vigorosamente o estudo das organizações. Constatam-se, de um lado, avanços teóricos no campo social e político, incluindo tradições intelectuais da fenomenologia e do marxismo. Por outro lado, tem havido recentemente uma descrença crescente sobre a relevância e valor das formas empírico-analíticas da ciência no encaminhamento e solução de problemas da sociedade moderna, além das críticas feitas às pesquisas sobre organizações, que, em geral, focalizam questões estáticas da organização, em vez de questões como poder, classe, conflito, política e ideologia. Esta fragilidade da confiança é evidente nos textos mais progressistas sobre administração e organização.

Portanto, o desenvolvimento de novos enfoques está claramente alarmando aqueles que prefeririam estabelecer um maior nível de consenso sobre como entender as organizações. Isso nos leva a perceber que o campo de estudo das organizações ultimamente se tornou bastante fragmentado, não compartilhando o consenso que caracteriza disciplinas paradigmaticamente mais desenvolvidas (Pferrer, 1993).

Além disso, tem havido críticas de fora da esfera da administração/organização, a exemplo de sindicatos e de radicais tanto de direita quanto de esquerda. Os radicais de esquerda costumam ver a administração/organização como agente do capital, cuja função opressiva é manter os trabalhadores em seu lugar. Para os radicais de direita, a administração/organização é criticada por construir impérios burocráticos que abrigam a ineficiência, impedem a competitividade e diminuem a iniciativa individual.

Visto que os pesquisadores aderem a diferentes visões de mundo, uma variedade de perspectivas alternativas é gerada, impondo diferentes interpretações. Portanto, o desenvolvimento do campo de estudo organizacional é caracterizado não por uma crescente convergência sobre um corpo de conhecimento aceito, mas por uma crescente divergência de enfoques e perspectivas de pesquisa.

Prevalece, assim, uma intensa competição entre paradigmas rivais, à medida que defensores de posições teóricas diversas tentam persuadir outros da intrínseca superioridade de seus vocabulários conceituais.

Considerando os fortes incentivos para autores criarem novidades intelectuais e perseguirem paradigmas distintos, não devemos nos surpreender com o fato de a ciência organizacional ser uma coleção de tópicos vagamente relacionados. O resultado é uma fragmentação. Por isso pouco se fala da ciência da organização. Fala-se mais em estudos organizacionais.

A publicação do livro do sociólogo inglês David Silverman, em 1970, sobre teoria das organizações, pode ser considerada o pivô que abriu o debate sobre diferentes enfoques, reforçando a fragmentação dos estudos organizacionais nas décadas de 70 e 80.

Assim, com relação ao estado de fragmentação da disciplina, os autores freqüentemente oferecem uma das duas possíveis explicações. Primeiro, a ciência organizacional pode simplesmente estar num estágio pré-paradigmático de desenvolvimento. Segundo, a ciência organizacional pode ser uma disciplina multiparadigmática.

A análise dos diversos enfoques da teoria da administração/organização (quadro 1) revela que um rompimento com o passado se deu nas últimas duas décadas, com mudanças de paradigmas. Com a exaustão da ortodoxia funcionalista e a proliferação de perspectivas e enfoques teóricos, há quem fale de “celebração de descontinuidade” da teoria organizacional.

Quadro 1

**Cronologia do desenvolvimento do campo de estudo da teoria organizacional**

Época	Enfoque
Pós-1890	Administração científica Teoria da administração
Pós-1920	Relações humanas
Pós-1945	Comportamento organizacional Teoria dos sistemas Teoria da decisão
Pós-1960	Recursos humanos Desenvolvimento organizacional Desenho organizacional
Pós-1970	Cultura organizacional Teoria organizacional alternativa

Podemos necessitar de uma variedade ampla de perspectivas analíticas que possa visualizar os diversos aspectos da vida organizacional, já que uma teoria pode capturar apenas uma parte da realidade e não as diversas dimensões complexas das organizações (Daft, 1980).

É na batalha entre diferentes enfoques que podemos aprender cada vez mais. É na fragmentação do campo de estudo das organizações que se abre um espaço para se ouvirem vozes mais fracas e descontentes com as tendências imperialistas da ortodoxia dominante. Através do “protecionismo”, uma velha elite procura preservar o capital intelectual que forma sua base de poder, buscando consenso e conformidade para as teorias das organizações, evitando que nós e nossos estudantes busquemos inovações fora da ortodoxia dominante (Clegg & Hardy, 1996). O que se observa neste campo de estudo é a tirania de uma elite, que protege suas posições, recusando a existência de evidências que desafiam o enfoque dominante, solapando a credibilidade daqueles que ela não pode controlar (Cannella Jr. & Paetzold, 1994).

Portanto, uma crescente divergência, em vez de convergência, de perspectivas caracteriza o campo de estudo das organizações. Como disse Koontz (1980), a floresta da teoria administrativa está-se tornando mais densa e impenetrável.

O propósito deste artigo é apresentar, de um lado, os paradigmas de Burrell e Morgan destinados a ilustrar a diversidade de análise científica no campo social e organizacional e, de outro, apresentar a formulação dos três interesses cognitivos de Jürgen Habermas, com o objetivo de identificar e diferenciar tipos de conhecimento científico. Ao contrário de Burrell e Morgan, que associam a geração de conhecimento com um conjunto de idéias sobre ciência e sociedade, Habermas associa a produção do conhecimento com o despertar de interesses cognitivos (Habermas, 1971; Morgan, 1980; Willmott, 1996).

Trata-se de duas perspectivas teóricas distintas, que, de certa forma, compartilham posições epistemológicas similares no tocante aos compromissos comuns para o entendimento subjetivo da ação social e das críticas da ciência social positivista. Contudo, estas perspectivas se dividem claramente quanto a outras questões.

## 2. Paradigmas

Burrell e Morgan (Burrell, 1996; Morgan, 1980) resumiram duas perspectivas filosóficas polares nas ciências sociais (objetivista-subjetivista) e as teorias sociais de regulação/mudança radical, identificando quatro paradigmas diferentes, que podem ser apresentados numa matriz 2 x 2 (figura). O conhecimento do mundo social pode ser concebido como objetivo ou subjetivo, podendo ainda o mundo social ser visto em termos de ordem e conflito.

### Os quatro paradigmas de Burrell e Morgan

		Mudança radical		
		Paradigma radical humanista (teoria crítica)	Paradigma estruturalista (marxismo, teoria social russa)	
Objetivo		Paradigma interpretativo (fenomenologia, hermenêutica)	Paradigma funcionalista (teoria dos sistemas, teoria da ação social)	Subjetivo
		Regulação		

Desta forma, Burrell e Morgan dividiram o campo da teoria organizacional em quatro perspectivas diferentes (paradigmas) e relevantes para uma melhor compreensão do fenômeno organizacional. As teorias de regulação pressupõem que as sociedades modernas são caracterizadas mais pela ordem do que por conflitos. Ao contrário, as teorias de mudanças radicais pressupõem que as relações sociais são condicionadas mais por pressões contraditórias visando a transformações do que por forças de continuidade e transformações.

Para Burrell e Morgan, os quatro paradigmas são enfoques incomensuráveis para o estudo das organizações, ou seja, cada paradigma deve ser separadamente desenvolvido e aplicado (Jackson & Carter, 1991). Embora a incomensurabilidade dos paradigmas tenha sido objeto de ataques, descritos como “guerra dos paradigmas”, muitos autores defendem sua interação, conexão e cruzamento (Jackson & Carter, 1993; Hassard, 1988; Willmott, 1993; Schultz & Hatch, 1996), admitindo simultaneamente contrastes e conexões entre paradigmas, que podem também ser mutuamente complementares em vez de exclusivos.

### ***O paradigma funcionalista***

O paradigma funcionalista combina uma filosofia da ciência objetivista com uma teoria de regulação da sociedade. Procura examinar regularidades e relações, que levam a generalizações e princípios universais. Portanto, esta perspectiva de pesquisa é regulativa e pragmática na sua orientação básica, preocupando-se com o entendimento da sociedade de uma forma geradora do conhecimento empírico. Como veremos abaixo, este paradigma tem alguma afinidade com a concepção de Habermas sobre as ciências empírico-analíticas, que são guiadas por um interesse técnico em produção e controle.

É o paradigma dominante nas ciências sociais e, principalmente, nos estudos organizacionais. A ciência organizacional tem sido predominantemente guiada pela suposição de que a natureza organizacional é basicamente objetiva (*out there*). A teoria funcionalista contém uma orientação implícita da perspectiva gerencial e da manutenção do *status quo* organizacional.

### ***O paradigma interpretativo***

O paradigma interpretativo desafia diretamente a preocupação com a certeza que caracteriza a perspectiva funcionalista. Porém, como o paradigma funcionalista, mantém a preocupação com a regulação social, embora do ponto de vista subjetivista, já que se baseia na visão de que as pessoas constroem e mantêm simbólica e socialmente suas próprias realidades organizacionais.

Portanto, o que se passa como realidade social não existe em termos concretos, já que ela é o produto de experiências subjetivas e intersubjetivas dos indivíduos (Morgan, 1980).

Assim, ao tentarem construir suas teorias baseando-se neste paradigma, os pesquisadores têm tido freqüentemente uma grande preocupação em prevenir que teorias emergentes sejam enviesadas ou contaminadas por teorias já existentes. Neste campo de estudo, a unidade básica de análise tem sido o encontro face a face, já que é considerado a mais real unidade de interação humana, diminuindo, assim, a tendência de considerar as organizações e instituições entidades concretas.

Conforme Berger e Luckmann, sempre há tendências poderosas para se esquecer de que as instituições do mundo social são produtos da mente humana, ou seja, que o mundo social é produto da consciência. Esses autores nos oferecem talvez a mais lúcida discussão de reificação, ou seja, “a apreensão dos fenômenos humanos como se fossem coisas, isto é, em termos não humanos ou possivelmente super-humanos” (Berger & Luckmann, 1985).

Portanto, a confusão do subjetivo para o objetivo (reificação) tem sido um problema para os teóricos, já que a reificação “implica que o homem é capaz de esquecer sua própria autoria do mundo (...). O mundo reificado é por definição um mundo desumanizado” (Berger & Luckmann, 1985).

O sociólogo britânico David Silverman é considerado o mais influente teórico da perspectiva interpretativa, que se preocupa com o estudo das organizações. Em seu enfoque para o estudo das organizações, publicado em seu livro sobre teoria das organizações, utilizou um esquema de referência baseado nos trabalhos de Weber, e Berger e Luckmann. O autor enfatiza, entre outros pontos, que a explicação positivista é inadmissível, ao sustentar que a ação é determinada por forças sociais e não-sociais externas. Para ele, é através da interação que os homens podem modificar, mudar e transformar os significados sociais (Harmon & Mayer, 1986).

### ***O paradigma estruturalista radical***

O paradigma estruturalista radical combina a filosofia objetivista das ciências sociais com a teoria de mudança radical da sociedade. Baseado na teoria marxista, este paradigma considera a concepção materialista do mundo social, definido por estruturas concretas e reais (Morgan, 1980). Fugindo da perspectiva funcionalista, as contradições dentro das estruturas estabelecidas são consideradas fundamentais, ao tornarem a reprodução da dominação altamente instável. As contradições estruturais explicam a presença de conflitos e tensões recorrentes nas organizações e na sociedade e contêm dentro delas um potencial para mudança radical, liberadas sempre que as estruturas não mais são capazes de regular esta instabilidade.

Do ponto de vista estruturalista radical, as raízes dos problemas e desordens sociais, manifestados nas crises ecológicas, crescente depressão psicológica, condições de trabalho degradante, precárias condições de saúde e habitação, residem nas estruturas capitalistas. Estes problemas podem ser moderados através de reformas, mas só podem ser completamente resolvidos através de uma transformação radical e revolucionária do sistema capitalista.

### ***O paradigma humanista radical***

O paradigma humanista radical é similar ao paradigma interpretativo, ao enfatizar que a realidade é socialmente construída e mantida, mas com a distinção de ter uma posição de avaliação mais crítica (Morgan, 1980). Combina a filosofia subjetivista da ciência com a teoria de mudança radical da sociedade. Assim como o estruturalismo radical, este paradigma compreende a ordem social como produto de coerção, e não consentimento. Todos nós, os humanistas radicais acreditam, somos vítimas da opressão sistêmica.

Portanto, o objetivo das teorias deste paradigma é livrar os membros da organização de fontes de dominação, alienação, exploração e repressão, criticando a estrutura social existente com a intenção de mudá-la.

A teoria crítica é o enfoque mais influente no paradigma radical humanista (Morgan, 1980), vista como a fonte e o recurso de idéias e práticas avançadas, comprometidas com a construção de uma sociedade mais racional.

Enquanto os proponentes do paradigma interpretativo se preocupam como uma realidade social particular é construída e mantida, os humanistas radicais questionam por que a construção desta realidade e quais os interesses servidos por ela.

### **3. Teoria dos interesses cognitivos**

No momento, o filósofo alemão Jürgen Habermas é considerado o mais influente teórico crítico contemporâneo. Seus esforços para desenvolver uma concepção mais ampla da razão o levaram a efetuar uma crítica da autocompreensão positivista da ciência.

O ataque de Habermas ao positivismo é dirigido principalmente à sustentação de que a validade da ciência é independente de qualquer compromisso normativo por parte dos cientistas. Habermas quer, em particular, questionar se o conhecimento científico está realmente liberto de todo vínculo normativo. É com este problema em mente que ele começa a trabalhar suas teorias de “orientação do conhecimento” (*knowledge-guiding*) ou

“interesses constitutivos do conhecimento” (*knowledge-constitutive interests*), em seu livro *Knowledge and human interests* (Habermas, 1971).

Seguindo o pensamento dos filósofos da teoria crítica da chamada escola de Frankfurt, sobretudo Max Horkheimer e Theodor Adorno, Habermas tenta a elucidação da imersão da pesquisa científica no contexto da reprodução do capitalismo. A teoria de interesses de orientação do conhecimento de Habermas tenta cumprir este tipo de tarefa, situando a ciência em relação a certos interesses da espécie humana.

Essa teoria é um dos esquemas analíticos que podem ser usados para avançar o entendimento sobre os problemas emergentes no campo de conhecimentos da administração e dos estudos organizacionais.

Lamentavelmente, com poucas exceções, o trabalho de Habermas tem sido negligenciado no campo da administração e dos estudos organizacionais, já que suas idéias raramente recebem um tratamento nos livros ou em textos metodológicos. Embora a teoria dos interesses cognitivos de Habermas seja vagamente conhecida e até desprezada, Willmott sugere que ela mereça ser mais bem examinada, já que pode oferecer um esquema de grande utilidade para enriquecer a autocompreensão do conhecimento da administração/organização como produto do estudo científico (Willmott, 1996).

Para Willmott (1996), essa teoria é relevante para iluminar pelo menos três preocupações importantes nos estudos da administração/organização:

- ▼ a aspiração de o conhecimento da administração ser científico;
- ▼ a fragmentação de metodologias dentro das especialidades de administração;
- ▼ o reconhecimento e a combinação das diversas contribuições das diferentes formas de conhecimento.

### ***Interesses técnicos das ciências empírico-analíticas***

Os interesses do conhecimento, segundo Habermas, são três: técnicos, práticos e emancipadores. Habermas classifica os processos de inquirição em três categorias: ciências empírico-analíticas, ciências histórico-hermenêuticas e ciências críticas. Para cada um desses processos de inquirição há uma conexão com um dos interesses acima citados (quadro 2).

O enfoque das ciências empírico-analíticas incorpora um interesse técnico, que controla, prevê e manipula forças naturais e sociais. Guiadas por esse interesse, diversas tecnologias são desenvolvidas para controlar o comportamento humano e outros elementos do mundo material.



## Quadro 2

### Os três interesses constitutivos do conhecimento de Habermas

Interesse cognitivo (modo de razão)	Tipo de ciência	Propósito	Dimensão social
Técnico (razão instrumental)	Ciências naturais (empírico-analítica)	Previsão/controlé	Trabalho
Prático (razão prática)	Ciências humanas (hermenêutica)	Entendimento mútuo	Interação
Emancipador (razão crítica)	Ciências críticas	Relações sociais mais racionais	Poder/autoridade

Na categoria empírico-analítica incluem-se as ciências naturais e as sociais, na medida em que objetivam produzir um conhecimento nomológico. Na área de administração, evidencia-se o interesse técnico através das práticas de previsão e controle de variáveis associadas com o trabalho humano, com vistas ao aumento de produtividade. A manipulação de variáveis associadas com o desenho do trabalho, através do seu enriquecimento (*enrichment*), é um exemplo típico do interesse técnico na área de administração visando ao aumento de produtividade do trabalhador. No interesse prático, como veremos a seguir, busca-se o significado atribuído ao trabalho pelos trabalhadores e não o redesenho do trabalho objetivando elevar a produtividade.

### ***Interesses práticos das ciências histórico-hermenêuticas***

O enfoque das ciências histórico-hermenêuticas incorpora um interesse prático e inclui as ciências humanas, na medida em que objetivam uma compreensão interpretativa das configurações. A lógica de inquirição nas disciplinas culturais, segundo Habermas, é fundamentalmente diferente daquela das ciências empírico-analíticas. Enquanto o interesse técnico visa à apreensão da realidade objetiva, o interesse prático visa à manutenção da intersubjetividade do entendimento mútuo (Habermas, 1971; McCarthy, 1989).

No campo da administração/organização, a mobilização desse interesse vai além da identificação de variáveis que condicionam o comportamento humano (aumento da produtividade), já que a preocupação é apreciar o que as pessoas pensam e sentem sobre como são tratadas. O interesse aqui não é controlar ou manipular, mas melhorar a compreensão mútua. Enriquecendo nossa apreciação do significado do trabalho organizacional das pessoas e me-

lhorando nossa habilidade de compreender o mundo delas, o interesse prático nos capacita a melhorar a nossa comunicação com elas (Willmott, 1996).

Esse interesse é associado com a possibilidade de alcançar o entendimento entre as pessoas. Quando o conhecimento é guiado por esse interesse, a preocupação maior não é prever nem controlar, mas facilitar a comunicação, de modo que o entendimento mútuo seja alcançado ou melhorado.

### *Interesse emancipador da teoria crítica*

As ciências críticas incluem a teoria social crítica e a filosofia, entendida como uma disciplina reflexiva e crítica. O enfoque das ciências críticas incorpora um interesse emancipador, que objetiva a busca da reflexão. Na auto-reflexão o conhecimento vem a coincidir com o interesse em autonomia e responsabilidade, pois a reflexão é um movimento de emancipação (Habermas, 1971). A característica desse interesse reside na preocupação de revelar formas de dominação e exploração, como as existentes na conexão entre as experiências de frustração e sofrimento e as instituições.

Embora haja uma afinidade com o enfoque das ciências histórico-hermenêuticas, o foco da ciência crítica é sobre o papel do poder em institucionalizar e manter formas desnecessárias de opressão, confusão e sofrimento.

Assim, a ciência crítica se preocupa em entender como as práticas e o gerenciamento das instituições são desenvolvidos e legitimados dentro das relações de poder e dominação, sendo capazes de ser transformados.

A teoria da administração/organização convencional nem sempre questiona a estrutura das relações de poder. Preocupa-se mais com a preservação do *status quo*, em detrimento de uma sociedade mais racional capaz de eliminar formas de dominação socialmente desnecessárias.

## **4. Conclusão**

Este artigo comentou sobre a relevância dos paradigmas de Burrell e Morgan e da teoria dos interesses cognitivos de Habermas para a autocompreensão dos estudos organizacionais e administrativos.

Diante da diversidade que caracteriza o campo de estudo das organizações, tanto os paradigmas quanto a teoria dos interesses cognitivos podem ser considerados dispositivos para orientar a geração de novas formas de entendimento.

Através da teoria de Habermas é possível verificar como a produção do conhecimento em administração/organização tem sido dominada pelo interesse técnico, em termos de previsão e controle. As idéias sobre maior envol-

vimento dos empregados, melhoria das condições de trabalho e dos canais de comunicação, por exemplo, são formuladas com o objetivo de contribuir para a eficácia organizacional e não para questionar outros objetivos que vão além desses limites. Nesse caso, a reflexão se limita à melhoria dos meios destinados a controlar alguns aspectos de uma dada realidade.

Por outro lado, o potencial do interesse técnico de prever e controlar tem sido benéfico aos seres humanos, permitindo-lhes desenvolver novas formas de organizar e administrar aquilo que lhes pode ser mais útil e menos dispendioso.

O desafio colocado por Habermas para os cientistas sociais, incluindo os estudiosos de administração/organização, não é simplesmente o de estender suas análises além dos confinamentos do paradigma funcionalista, mas promover a remoção de práticas e instituições que frustram e deformam os processos de emancipação. A teoria dos interesses cognitivos tem a capacidade de desenvolver o entendimento mútuo e a cooperação mais efetiva, não só para mudar o ambiente físico mas para desenvolver e manter as relações (Willmott, 1996).

Embora os paradigmas de Burell e Morgan tenham sido considerados ambivalentes, serviram para desafiar a hegemonia intelectual da teoria funcionalista, contribuindo para descobrir formas alternativas de análise dentro das diversas especialidades da administração (Willmott, 1993; Hopper & Powell, 1985; Hirschheim & Klein, 1989; Hirschmann, 1990).

No Brasil já foi constatado que a grande maioria dos trabalhos publicados nas principais revistas de administração adota o paradigma funcionalista. Segundo Machado (1990), de 142 artigos publicados, apenas um adotou o paradigma radical humanista, levando o autor a concluir que “a construção de conhecimento científico na área de organizações encontra-se bastante prejudicada no Brasil”. Para Machado, no campo dos estudos organizacionais, “os pesquisadores brasileiros têm ainda um longo caminho a percorrer antes de alcançar, quantitativa e qualitativamente, um determinado nível de produção científica”, considerando sobretudo o limitado contingente de pesquisadores nos programas de pós-graduação *stricto sensu* e “a escassez de investimentos de ciência e tecnologia para a formação de novos pesquisadores para a área” (Machado, 1990).

Assim, a falta de pesquisas geradoras de conhecimento na área de organizações no nosso país tem levado a maioria dos autores e pesquisadores brasileiros a considerar a universalidade de determinados conceitos, desenvolvidos em diferentes contextos. Conforme pesquisa de Carvalho Jr. e Vergara (1996), 80% das referências bibliográficas de autores brasileiros em organização são estrangeiras, sobretudo americanas (60% das estrangeiras).

Sabe-se que o contexto sociocultural influencia a produção de conhecimento e o desenvolvimento de teorias (Boyacigiller, 1991). Mesmo assim, segundo Vergara e Carvalho Jr., “nossos autores, em sua maior parte, reproduzem para a sociedade brasileira formulações concebidas para a sociedade

americana”, que, com certeza, encontram limitações para sua assimilação no nosso contexto (Carvalho Jr. & Vergara, 1996).

Já foi dito que os conceitos e princípios da teoria organizacional existente são “deduzidos da prática, da experiência industrial do Ocidente”. Por esta razão, a universalidade dessa teoria precisa ser questionada, já que não esconde o seu paroquialismo, ao focalizar temas organizacionais do ponto de vista de critérios inerentes a um determinado tipo de sociedade. A “teoria de organização convencional e a ciência social em geral não se inclinam ao reconhecimento da viabilidade das sociedades não-ocidentais, com base em seus próprios valores” (Ramos, 1989).

Finalmente, podemos dizer que a busca de consenso e conformidade para as teorias das organizações pode pretender direcionar a geração e disseminação de conhecimento destinado a refinar e legitimar o *status quo*. As diversas dimensões complexas das organizações necessitam de uma ampla variedade de perspectivas analíticas que possam contribuir para aprofundar uma reflexão crítica da sociedade, fugindo da utilização de um conhecimento estritamente instrumental, politicamente conservador e ecologicamente destrutivo.

## Referências bibliográficas

- Berger, P. L. & Luckmann, T. *A construção social da realidade*. 6 ed. Petrópolis, Vozes, 1985.
- Boyacigiller, N. A. & Adler, N. The parochial dinosaur: organizational science in a global context. *Academy of Management Review*, 16(2):262-89, 1991.
- Burrell, G. Normal science, paradigms, metaphors, discourses and genealogies of analysis. In: Clegg, S. R.; Hardy, C. & Nord, W. R. *Handbook of organization studies*. London, Sage, 1996.
- Cannella Jr., A. A. & Paetzold, R. Pferrer's barriers to the advance of organizational science: a rejoinder. *Academy of Management Review*, 19(2):331-41, 1994.
- Carvalho Jr., D. S. & Vergara, S. C. Refletindo sobre as possíveis conseqüências da análise organizacional apoiada em referências estrangeiras. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, FGV, 30(6):123-38, 1996.
- Clegg, S. R. & Hardy, C. Organizations, organization and organizing. In: Clegg, S. R.; Hardy, C. & Nord, W. R. *Handbook of organization studies*. London, Sage, 1996.
- Daft, R. The evolution of organizational analysis in ASQ, 1959-1979. *Administrative Science Quarterly*, 25:623-36, 1980.
- Habermas, J. *Knowledge and human interests*. Boston, Beacon Press, 1971.
- Harmon, M. M. & Mayer, R. T. *Organization theory for public administration*. Boston, Little, Brown and Company, 1986.

- Hassard, J. Overcoming hermeticism in organization theory: an alternative to paradigm incommensurability. *Human Relations*, 41:275-99, 1988.
- Hirschheim, R. & Klein, H. Four paradigms of information systems development. *Communication of the ACM*, 27(11):1.199-216, 1989.
- Hirschmann, E. Secular immortality and the American ideology of affluence. *Journal of Consumer Research*, 17:31-42, June 1990.
- Hopper, T; Powell, A. Making sense of the research into the social and organizational aspects of management accounting: a review of its underlying assumptions. *Journal of Management Studies*, 22(5):429-65, 1985.
- Jackson, N. & Carter, P. In defense of paradigm incommensurability. *Organization Studies*, 12:109-28, 1991.
- & ———. Paradigms wars: a response to Hugh Willmott. *Organization Studies*, 14(5):721-5, 1993.
- Koontz, H. The management theory jungle revisited. *Academy of Management Review*, 5:132-41, 1980.
- Machado, C. Organizações: o estado da arte da produção acadêmica no Brasil. In: Encontro Anual da Anpad, 14. *Anais*. Belo Horizonte, 1990.
- McCarthy, T. *The critical theory of Jürgen Habermas*. Cambridge, The MIT Press, 1989.
- Morgan, G. Paradigms, metaphors, and puzzle solving in organization theory. *Administrative Science Quarterly*, 25:605-22, 1980.
- Pferrer, J. Barriers to the advance of organizational science: paradigm development as a dependent variable. *Academy of Management Review*, 18(4):599-620, 1993.
- Ramos, A. G. *A nova ciência das organizações — uma reconceituação da riqueza das nações*. Rio de Janeiro, FGV, 1989.
- Schultz, M & Hatch, M. J. Living with multiple paradigms: the case of paradigm interplay in organizational culture studies. *Academy of Management Review*, 21(2):529-57, 1996.
- Willmott, H. Breaking the paradigm mentality. *Organization Studies*, 14(5):681-719, 1993a.
- . Paradigm gridlock: a reply. *Organization Studies*, 14(5):727-30, 1993b.
- . *Management and organization studies as science?* Manchester, Manchester School of Management. 1996.