

Subjetividade e Objetividade: o Equilíbrio da Racionalidade nos Estudos Organizacionais

RAIMUNDO S. LEAL, Dr.

EA-UFBA/CEPPEV-FVC

lealr@ufba.br

RESUMO

O presente artigo, de natureza teórica, reflete sobre as dimensões objetiva e subjetiva da racionalidade para os estudos organizacionais. A premissa que norteia o artigo é que tanto a objetividade com a subjetividade centram-se na percepção individual acerca de um dado objeto ou fenômeno, e que ambas contribuem para a compreensão do fenômeno organizacional. Para evidenciar tal enunciado é efetuada, inicialmente, uma contextualização dos estudos organizacionais considerando a objetividade, a subjetividade articulando-as com a noção de racionalidade weberiana. Demonstra-se que tanto a objetividade quanto a subjetividade estão respaldadas pelos tipos ideais de Weber, demonstrando a necessidade de mediação e equilíbrio dessas dimensões (objetividade e subjetividade) nos estudos organizacionais. Ao final destaca-se os estudos envolvendo a Estética para a análise organizacional como demonstração da valorização da dimensão subjetiva. É apontado, ao final, a necessidade de uso na análise organizacional da dimensão subjetiva, mas sem ignorar ou negar a objetividade, buscando a integração dessas dimensões.

Palavras-chaves: Organização; Objetividade; Subjetividade; Racionalidade; Estética.

ABSTRACT

The present article, of theoretical nature, reflects on the dimensions objective and subjective of the rationality for the organization studies. The premise that guides the article is that as much the objectivity with the subjectivity centers in the individual perception concerning data object or phenomenon, and that both contribute for the understanding of the organizational phenomenon. To evidence such statement it is effected, initially, the organization studies considering the objectivity, the subjectivity articulating them with the notion of weberiana rationality. One demonstrates that as much the objectivity how much the subjectivity is endorsed by the ideal types of Weber, demonstrating the necessity of mediation and balance of these dimensions (objectivity and subjectivity) in the organization studies. The Aesthetic one for the organizational analysis is distinguished the studies involving as demonstration of the valuation of the subjective dimension. It is pointed, to the end, the necessity of use in the organizational analysis of the subjective dimension, but without ignoring or denying the objectivity, searching the integration of these dimensions.

Keywords: Organization; Objectivity; Subjectivity; Rationality; Aesthetic.

1. INTRODUÇÃO

No âmbito dos estudos organizacionais frequentemente tem sido focado a necessidade de buscar criar ou recriar os parâmetros que norteiem as pesquisas, de modo a dar conta das crises e contradições presentes entre a construção teórica e a realidade das organizações.

Isso tem sido feito, à medida que, as referências passam a considerar elementos conceituais de outras áreas, até então tidas como não passível de correlações e contribuições. Ou seja, cada vez mais os estudos organizacionais incorporam ao seu referencial de análise bases teóricas de outras áreas do conhecimento humano, de preferência integrando-as ao conhecimento já construído, utilizando-os de maneira interdisciplinar, ou mesmo transdisciplinar (HASSARD, 1990; CHANLAT, 1992; SÁNCHEZ VÁZQUEZ, 1992).

A premissa que norteia o presente artigo é que tanto a objetividade, com a subjetividade centram-se na percepção individual acerca de um dado objeto ou fenômeno, algo único, a ser respeitado enquanto tal, portanto a objetividade, assim como a subjetividade, contribui para a compreensão do fenômeno organizacional. Essa premissa não exclui o peso e influência decorrente das escolhas grupais e organizacionais, mas que essas se iniciam no indivíduo e não na organização, essa um ente virtual, mais que se torna real, a partir das escolhas e ações dos indivíduos que dela fazem parte.

O presente artigo é uma continuidade dos estudos acerca da subjetividade como perspectiva de análise organizacional, com ênfase na Estética, considerada como uma dimensão presente nas escolhas e ações humanas, portanto, complementar aos estudos organizacionais predominantes, ao considerar e/ou associar a racionalidade e a subjetividade organizacional para a análise organizacional. Para evidenciar as influências e nexos entre os elementos supramencionados – subjetividade, objetividade, racionalidade e Estética – buscou-se estruturar o presente trabalho em quatro tópicos.

No primeiro momento, é apresentada a associação entre racionalidade e objetividade resgatando elementos de natureza histórica especialmente os fundamentos da racionalidade segundo Weber.

No segundo momento é efetuado similar associação entre subjetividade e racionalidade, também considerando Weber e as tipologias ideais que podem ser associadas a subjetividade. No terceiro momento discorre-se sobre objetividade e subjetividade na análise organizacional procurando demonstrar a presença e contribuição de ambas, à medida que, são “faces” de uma mesma moeda. O quarto tópico discorre-se sobre uma perspectiva recente de valorização da subjetividade nos estudos organizacionais, a partir da Estética. As considerações finais apontam e estimulam o desdobramento das possibilidades de contribuições da subjetividade a partir da Estética, enfatizando a necessidade de mediação e equilíbrio entre as dimensões objetivas e subjetivas, ambas presentes na racionalidade, e fundamentadas pelos tipos ideais de Weber.

2. RACIONALIDADE E OBJETIVIDADE

Os estudos organizacionais podem ser categorizados de diferentes maneiras, uma delas é considerá-los sob a perspectiva subjetiva e/ou objetiva. O presente tópico tem como propósito resgatar as diferentes contribuições sob o prisma da objetividade.

Podemos inicialmente considerar que é objetivo dos estudos organizacionais compreender as organizações enquanto fenômeno social; mas, boa parte dos arcabouços decorrentes desses estudos acaba por ser de caráter prescritivo e visa propor modelos que sugerem um modo melhor de organizá-las, traduzidos em instrumentos “úteis” para a prática organizacional.

Um dos principais problemas, portanto, nos estudos organizacionais é a dificuldade de mediar a interpretação da prescrição, ou seja, considerar, ao mesmo tempo, “o que a organização é” e “o que a organização deve ser”. Verifica-se que as contribuições interpretativas dos estudos organizacionais valorizam e examinam as dinâmicas sociais observáveis nas organizações, ao passo que as contribuições prescritivas – que prevalece na análise organizacional, por diferentes aspectos, inclusive históricos – valorizam os resultados, a eficiência, a produtividade, portanto estão associadas ao “que a organização deve ser”.

Verifica-se que, tradicionalmente, à idéia de

racionalidade está associado o conhecimento objetivo da realidade, assim, é necessário reduzir o espaço para interferências oriundas de sentimentos, percepções, paixões, crenças e demais expressões de subjetividade, dessa forma há uma associação direta entre racionalidade e verdade, objetividade e necessidade, não sendo considerado racional aquilo que é meramente subjetivo, assim toda forma de pensamento que fuja deste esquema será considerado falso e irracional (CHAUI, 1999).

De acordo com esta perspectiva, a racionalidade consistiria na singular capacidade da mente humana em buscar a verdade. Isto seria possível através da adoção de uma forma de pensar capaz de estabelecer uma relação de necessidade entre os pontos de partida e os pontos de chegada. Assim, duas pessoas diferentes poderiam chegar aos mesmos resultados apesar da diferença entre suas vivências e experiências pessoais (NUDLER, 1996).

Entretanto, tal perspectiva representa apenas uma possibilidade de racionalidade, exacerbada na modernidade é verdade, mas que uma análise histórica permite descortinar um quadro bem mais amplo sobre os limites e possibilidades de um pensamento racional.

O modelo racional de organização cujas melhores contribuições estão em Taylor (1987) e Weber (1991), olha a organização como instrumento para alcançar objetivos predefinidos a base de critérios de racionalidade instrumental. O objeto principal da análise são as estruturas legalmente prescritas e a conformidade do comportamento individual a tais estruturas.

Taylor (1987), baseado numa concepção puritana do trabalho humano, lança suas idéias de administração científica no fim do século XIX, partindo de algumas importantes premissas: natureza maléfica do ser humano, auto-interesse individual, existência de métodos organizativos inadequados, que propiciam o desperdício da energia humana nas organizações, e superioridade da ciência positivista. Para qualquer problema existe sempre o melhor modelo de se organizar e tal modelo pode ser alcançado por meio da aplicação de métodos científicos de pesquisa. Conseqüentemente, os quatro princípios básicos de organização são: estudo científico de métodos de trabalho; seleção e

adestramento científico de mão de obra; relações de estima e colaboração cordial entre os dirigentes e a mão de obra; e, distribuição uniforme de trabalho e das responsabilidades entre a administração e a mão de obra.

Weber (1963) contribuiu para o estudo da burocracia administrativa enquanto aparelho típico do poder legal. Os fundamentos de tal ação - enquanto tipos ideais - é a *ação racional com respeito ao fim*, ou seja, o sujeito atua racionalmente visando conseguir um determinado objetivo no mundo externo. Avaliam os meios em relação aos fins, os fins em relação às conseqüências e, eventualmente, os diversos tipos de fins entre si. As decisões são tomadas com base em cálculos de custos e benefícios.

Tal tipo de racionalidade (*com respeito ao fim*), na opinião do Weber, é uma das características principais do mundo moderno e a base da ação capitalista, entendida como acumulação metódica, contínua e ilimitada de capital que visa a criação de outro capital. Weber (1963) com base no tipo ideal - um procedimento de abstração, conceito qualitativo construído por meio de seleções e acentuações unilaterais, que serve para comprar fenômenos - examina a burocracia, tipo ideal concebido como um aparelho dotado de racionalidade com relação aos fins, exemplo da racionalidade objetiva.

Como afirma Mouzelis (1969), é a racionalidade que liga todas as características descritas no modelo ideal weberiano e é ela que dá a lógica e a consistência a todo o constructo. Na verdade, o conceito de racionalidade tem sido reconhecido como o componente mais importante do pensamento weberiano. A diferenciação dos tipos de racionalidade refere-se aos processos mentais e às referências utilizadas neles, que orientam as ações dos indivíduos no contexto social. Assim, de acordo com Weber (1991), as diferentes formas organizacionais encontradas na realidade social podem ser explicadas pela predominância do uso de tipos específicos de racionalidade.

Para Weber (1991, p. 5), é preciso entender o conceito de racionalidade, sem separá-lo do contexto amplo das muitas formas de ação social, afirmando:

... por 'ação' deve entender-se uma conduta

humana (quer ela consista em um fazer exterior ou interior, quer consista em omitir ou permitir) sempre que o sujeito – ou os sujeitos – da ação atribui a ela um sentido subjetivo. A ação social, portanto, é uma ação na qual o sentido atribuído pelo seu sujeito – ou sujeitos – se refere à conduta de outros, orientado-se por essa para o seu desenvolvimento.

A ação social, para Weber (1991), sempre poderá ser classificada em algum dos seguintes tipos, recortada a partir da racionalidade que a motiva, aqui interessa dois dos quatro tipos apontados por Weber, a saber:

- racional motivada pelos fins (*racionalidade instrumental*): determinada por comportamentos esperados tanto dos objetos do mundo exterior quanto dos outros homens. Esses comportamentos esperados são “as condições” ou “os meios” com que se pode contar para atingir fins próprios racionalmente ponderados e perseguidos; nesse caso se fala em *ação social motivada pela racionalidade instrumental*;

- tradicional: determinada por um costume arraigado; *nesse caso se fala em ação social tradicional, motivada pela racionalidade tradicional*.

Cada um dos tipos de ação social – ao qual corresponde um tipo de racionalidade – tem suas peculiaridades, ensejando um grau de objetivo e/ou de subjetividade.

A ação social puramente tradicional é uma resposta esperada e padronizada a estímulos habituais e comuns; quanto maior o grau de institucionalização do contexto em que for gerada, mais acentuado será o caráter tradicional da ação social. Na ação social tradicional não há espaço para a reflexão: a ação social ocorre porque tem de ocorrer, porque é daquela forma que se faz desde os tempos mais remotos (pelo menos para aquele grupo social).

Na ação social regida pela razão instrumental, o agente se orienta pelos fins, meios e conseqüências de sua ação social. Pondera, umas em relação às demais e todas em relação as conseqüências possíveis de sua ação social. Nesse tipo de ação social, o agente toma decisões sobre a ação, baseado no cálculo, na relação custo/benefício entre fins, meios e conseqüências da ação social que decida empreender. Desse modo a ação seria uma

ação equilibrada, que consideraria aspectos objetivos, como aspectos subjetivos.

Se considerada apenas pela racionalidade instrumental, a ação social motivada unicamente por valores é sempre uma ação *irracional*, posto que, nesse tipo de ação social não se aferem quaisquer possíveis conseqüências ou, quando há alguma aferição, a medição é sempre “... tanto menor quanto maior seja a atenção concedida ao valor próprio do ato em seu caráter absoluto. Absoluta racionalidade instrumental, contudo, em ação social motivada pelos fins é caso-limite” (WEBER, 1991 p. 21).

Saliente-se que só raramente a ação social é orientada por um único tipo de motivação (racional motivada por fins, racional motivada por valores, afetiva ou tradicional). Todas essas motivações, às quais corresponde um tipo de racionalidade, são tipos conceituais puros, construídos para efeitos didáticos ou para orientar os métodos a serem selecionados para cada tipo de pesquisa social. Frequentemente encontram-se ações sociais motivadas por tipos híbridos de racionalidade.

Apesar de admitir quase todos os tipos de ‘mescla’ na motivação – e, portanto, no tipo de racionalidade – que faz agir os agentes de ação social, Weber, ainda assim, chocava-se de ver que todas as ações sociais em sociedades capitalistas – nas quais se esperava que o mercado estabelecesse o equilíbrio – são motivadas sempre pela racionalidade funcional, vale dizer, pela racionalidade instrumental.

Na verdade, observa-se que a racionalidade substantiva se transforma em um meio para a realização de padrões de ação da racionalidade formal. Ou seja, a calculabilidade das ações sociais tornou-se um novo valor para a sociedade moderna. Assim, o tempo, o cálculo de conseqüências, os interesses, tornam-se os valores predominantes, norteando as ações ou o comportamento dos indivíduos.

Em sua análise sobre a ética protestante e o desenvolvimento do capitalismo, Weber argumenta que o asceticismo da ética protestante no trabalho criou as condições para que se disseminassem a racional-instrumentalização da ação social e a burocratização (fruto da racional-instrumentalização). Essas, com o tempo acabariam por criar uma “gai-

ola de ferro” que tolheria a liberdade humana e que aconteceria sempre que prevalecesse a racionalidade instrumental como única ou principal motivação de todas as ações sociais.

As referências para a ação humana são tomadas em valores, independentemente dos resultados a serem obtidos. A racionalidade formal, oferece, como referência à ação humana, a aplicação de regras, leis e regulamentos tornados institucionalizados em determinado contexto, referenciado no cálculo utilitário de conseqüências no estabelecimento de relações meio-fim. Ou seja, o conhecido modelo burocrático formalmente racional, com predomínio da ação orientada para normas, regras, regimentos e estatutos considerados como os meios mais adequados para o contínuo funcionamento e alcance dos objetivos organizacionais. Percebe-se que a burocracia enquanto forma predominante nas organizações não é suficiente ao contemplar apenas parte da própria noção de racionalidade.

Na corrente de estudos organizacionais, o autor clássico que mais se destaca na aplicação da perspectiva da escolha racional é Simon (1960; 1963; 1965), para ele, a base para análise das escolhas organizacionais não são os fins e as funções, mas os comportamentos humanos concretos nas organizações. As pessoas nas organizações devem ser vistas como sujeitos que tomam decisões continuamente, escolhas, primeiramente humanas, argumentando então a necessidade de considerar a decisão como o objeto principal do conhecimento administrativo.

Simon (1963; 1965) inova e vai de encontro à tradição, quando enfatiza o caráter limitado da racionalidade organizacional predominante. As limitações objetivas do conhecimento, a impossibilidade de prever todas as conseqüências, a incapacidade de considerar, simultaneamente, numerosas variáveis na tomada da decisão, a incerteza interna a qualquer hierarquia de preferências, a disposição mental, e as convicções devidas à cultura e outros condicionamentos sociais fazem com que, na maioria dos casos, as decisões sejam tomadas com base no critério da satisfação, ao invés de otimização.

Fica claro que os demais tipos de racionalidade (além da racionalidade instrumental) são ignorados ou desconsiderados enquanto possibilidade de

entendimento da realidade; quando muito, os demais tipos de racionalidade são considerados de modo subalterno. Tendo como exemplo, é facilmente observável como a racionalidade substantiva vem sendo utilizada como um meio para a prevalência de atitudes e ações sociais e organizacionais centrados no padrão referenciado pela racionalidade formal.

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

Em verdade, a racionalidade é uma, segundo Weber (1991), sendo desdobrada, como recurso de construção, permitindo maior clareza e entendimento da construção do esquema conceitual. Esse modelo permite apontar como uma das possibilidades de compreensão das crises, contradições e conflitos organizacionais, ou mesmo, como a própria limitação e indução ao erro, presente nas escolhas de formatos ou modelo organizacionais, essa percepção da racionalidade de maneira limitada. E quando outros formatos organizacionais surgem e conseguem ter perenidade, falta fundamentação teórica que permita compreender tal fato.

Observa-se que a construção do conhecimento organizacional, especialmente daquele propugnador de ações, se faz predominantemente norteado por uma perspectiva eminentemente formal, ignorando as demais dimensões presentes e inerentes à própria compreensão e análise organizacional.

O presente tópico buscou resgatar as bases do agir e entender a organização dentro da perspectiva “do que a organização deve ser”, ou seja, centrada na objetividade, na racionalidade instrumental, perspectiva predominante nos estudos organizacionais, pontuando elementos que demonstram os limites dessa perspectiva de análise, mesmo considerando a noção de racionalidade weberiana. Sobre a racionalidade e subjetividade, a outra perspectiva de análise, é o objeto próximo tópico.

3. RACIONALIDADE E SUBJETIVIDADE

Ao desdobrar a articulação entre a racionalidade e a objetividade evidenciou-se uma outra perspectiva de análise e consideração, já presente nos estudos organizacionais que é a subjetividade, também presente na noção de racionalidade de Weber (1991).

Com o presente tópico pretende-se identificar a perspectiva de análise organizacional a partir de elementos eminentemente subjetivos e sua articulação com a racionalidade. O propósito é, portanto, demonstrar que subjetividade e racionalidade não são elementos incongruentes, ao contrário, a subjetividade é parte integrante da racionalidade.

Uma vez já considerado que a ação social, também tem “sentido subjetivo”, logo a motivação da ação social depende do próprio sujeito. Entre os quatro tipos de racionalidade apontada por Weber (1991) pode se identificada dois que demonstram a presença da subjetividade na racionalidade.

O primeiro tipo é a racional motivada pelos valores (que mais tarde será chamada por Ramos (1981) de “racionalidade substantiva”) está determinada pela crença consciente em valores – éticos, estéticos, religiosos ou sob qualquer outra forma que se manifestem – próprios e absolutos de uma conduta, sem relação alguma com o resultado; nesse caso, se pode falar em ação social valorativa, motivada pelo que Weber (1991) denominou de **racionalidade valorativa**.

A segunda tipologia apontada por Weber (1991) é a de natureza afetiva, especialmente emotiva, determinada por afetos e estados sentimentais do momento, nesse caso se fala em ação social afetiva, motivada pela **racionalidade afetiva**.

Freqüentemente confundem-se a ação afetiva e ação motivada por valores. As duas formas de ação são semelhantes porque, nos dois casos, a ação social não visa o resultado, mas o conteúdo da própria ação. Os dois tipos distinguem-se, contudo, porque a ação social afetiva é motivada por emoção momentânea, sem qualquer reflexão; no caso de ação social motivada por valores, os propósitos e o planejamento da ação social são resultados de elaboração consciente que jamais perde de vista a “causa” à qual serve o ator social. Em

muitos casos, a racionalidade afetiva pode ser sacrificada à racionalidade motivada pelos valores.

Na ação social em que a racionalidade é motivada pelos fins que visa, os agentes não agem nem exclusivamente movidos pelos afetos nem movidos exclusivamente pela tradição. Por sua parte, a decisão entre os diferentes fins e conseqüências concorrentes e em conflito pode ser racionalmente motivada a valores; nesse caso, a ação é racionalmente motivada aos fins somente nos meios. Em outras palavras, pode acontecer de o agente de uma ação social motivada pelos valores considerar só os valores, até definir seus objetivos e, em seguida, passar a usar critérios da racionalidade instrumental para hierarquizar os objetivos de sua ação social; por exemplo, para verificar a *utilidade marginal* daqueles objetivos.

Outra perspectiva para a subjetividade presente na ação humana é apresentada por Morin (1998) que aponta como componentes de individualização do sujeito caracteres de autonomia e de auto-organização, a partir de três princípios, que podem ser sintetizados em:

- o *do computo* que se constitui na construção identitária do indivíduo a partir de aspectos de referência externa e interna intercomunicáveis;
- o *informático da realidade* que se constitui segundo as percepções e interpretações do indivíduo da realidade; e
- o *do eu* que se constitui das mudanças e transformações em si.

Tal conceito determina uma construção ímpar e particularizada da subjetividade que a torna apropriação única, onde o indivíduo considera-se a partir da auto-subsistência e auto-sustentação frente a padrões pessoais de interpretação da realidade social. A construção de parâmetros definidores da individualidade e subjetividade humanas concentrou-se em fatores externos e garantiu uma maior tendência exógena em considerar alguns objetos como relevantes.

Este posicionamento humano, segundo Morin (1998) desconstruiu alguns pilares da própria estruturação do eu, dentre eles:

- a) a diferenciação do EU (ato de ocupação do lugar central no próprio mundo) do NÃO-EU

(em que há um questionamento de si próprio e se cria uma imagem – do outro – externa como responsável pela definição de si próprio);

b) a percepção da continuidade dos atos e a permanência de determinadas concepções – a continuidade histórica do eu passa a ser fator secundário em relação àquilo que se deseja no agora, no presente, sem haver uma preocupação direta com passado e futuro e nenhuma interligação entre as fases temporais do homem;

c) a possibilidade de exclusão centrada em si próprio e responsável pelas próprias realizações apresenta-se substituída pela centralidade do outro e da possibilidade de se perceber, em maior intensidade, a partir da realização própria percebida pelo outro;

d) a possibilidade de inclusão passa a ser percebida a partir da inscrição dos outros em si mesmo; e,

e) a intercomunicação torna-se válida segundo processos de alteridade em que há a necessidade de se estar com outro enquanto princípio estrutural e estruturante.

Tais fatores estruturadores da subjetividade contemporânea podem ser percebidos sob a ótica do mundo do trabalho, cujas modificações estabeleceram novas formas e relações entre indivíduo e organização.

Devido às mudanças provocadas pelas tendências macroeconômicas e dos fenômenos evidenciados na sociedade pós-industrial, assim denominada por Bell (1977), há uma redefinição da concepção de subjetividade humana contemporânea e estimula-se um processo de desconstrução de conceitos antes apresentados para instituir novas caracterizações e fatores à subjetividade moderna.

Tal construção da análise da sociedade pós-industrial e as influências destas variáveis na subjetividade humana são percebidas de forma diferenciada por Baudrillard (1991) em que se identifica uma mentalidade individualista e consumista do homem, a qual é constituída pela manipulação dos objetos, a super variedade dos mesmos que determinam a “livre” possibilidade de escolha, ou seja, “não se pode deixar de não escolher”.

Além destas, há a consumação da subjetividade humana, determinada pelo modo ativo de estabelecimento das relações definidas pelas escolhas feitas, que se apresentam segundo a satisfação dos desejos e a temporalidade com que definem tais satisfações.

Assim sendo, a subjetividade contemporânea constituída pelo homem moderno, segundo caracterização de Rojas (1997), apresenta-se segundo três conceituações:

a) a subjetividade neomoderna – que apresenta uma superação do paradigma estabelecido a partir da dimensão da reflexão e centralização do sujeito ou a reconstrução da mesma;

b) a subjetividade pós-moderna – na qual o sujeito não apresenta capacidade de perceber as estruturas da consciência que determinam uma rede global de significados sob os quais o homem não apresenta capacidade de domínio;

c) e a negação da subjetividade – a partir de concepções anti-humanistas de caráter científico (destino pré-estabelecido do homem), filosófico (estruturalismo francês) e contestatório (atitudes da sociedade contemporânea que denunciam a repressão).

Consideremos a negação da subjetividade em articulação com a supervalorização da objetividade centrada na racionalidade instrumental e teremos um perfil do que a sociedade contemporânea tornou-se. A desconstrução do modelo paradigmático estabelecido, calcado na racionalidade instrumental e a possibilidade de reconstrução da subjetividade do homem desafiam a capacidade do indivíduo em encontrar a si mesmo como foco central (Morin, 1998) a partir de um conceito diferente de subjetividade segundo o ego-transcendental, da capacidade de se perceber como ser do mundo – *dasein* – e da razão comunicativa que se centraliza na linguagem humana como foco.

Os fenômenos contemporâneos que determinam mudanças na percepção do homem de sua própria caracterização e subjetividade são percebidos, segundo Rojas (1997), sob as seguintes perspectivas:

a) a centralização da vida moderna no *individualismo*, ou seja, a invasão da sociedade pelo

“eu” que determina a perda da dimensão histórica e o declínio da herança antropológica, e a preocupação central do próprio “eu” no lugar do âmbito “religioso” (busca da saúde e da segurança psíquica), que determina necessidades psicossociais devido ao excessivo individualismo a partir da exclusão do outro e da perda da liberdade;

b) *a era do vazio ou sedução “no stop”* que se diferencia pela super multiplicação das escolhas e do processo de personalização das coisas e de erotização das mesmas;

c) e a “pura indiferença” dos indivíduos, caracterizada pelo desinvestimento emocional, a partir do despir de alguns valores e virtudes com destruição de algumas instituições historicamente aceitas, além do desaparecimento de ideologias sociais, da desarticulação de antigos valores e surgimento de novos, ocorrendo a substituição da sociedade “do discurso” pela sociedade “da imagem”.

Assim sendo, exige-se um novo modelo de subjetividade, uma vez que o conceito paradigmático adotado não capta de maneira satisfatória as variáveis relevantes para interpretação do homem e da realidade contemporânea. Os processos de desconstrução e reconstrução do modelo estabelecido apresentam como um dos fatores relevantes à centralidade, ou a perda desta, da variável trabalho nas instituições e concepções consideradas prioritárias pelo homem.

A predominância do “estar sendo”, que representa a aparência do “ser”, segundo Habermas (1987; 1996), define relações singulares na ‘identidade de papel’ e na ‘identidade do eu’, que constituem a incorporação de unidades simbólicas mediadas pela socialização a partir da integração dos papéis sociais representados. Estas relações existentes entre indivíduo e organização, permitem o aparecimento de novos conceitos e de variáveis relevantes ao processo de construção da subjetividade humana no trabalho que anteriormente não eram consideradas. As mudanças no mundo do trabalho e as consideradas no contexto social-econômico vigente ao final do século XX determinam novas formas de percepção da subjetividade humana e como esta vem sendo influenciada pelo mundo do trabalho.

Considerado que Weber (1991) desdobra a

racionalidade em quatro tipos ideais, e ainda que, haja o predomínio da racionalidade formal, verifica-se a necessidade de considerar as demais tipologias de racionalidade, sendo parcial o entendimento, a análise utilizando apenas uma das tipologias para explicar e legitimar as escolhas nas organizações, pode verificar claramente que duas das tipologias – a valorativa e a afetiva – apontam para elementos de natureza subjetiva. Na verdade, a racionalidade é uma.

Percebe-se que a subjetividade, enquanto perspectiva de análise organizacional, ainda é pouco explorada, mesmo considerando a contribuição de Weber (1991), certamente por não prometer ou apontar ganhos palpáveis ou resultados mensuráveis. Pode-se verificar elementos de argumentação através Morin (1998); Rojas (1997); Habermas (1987) Baudrillard (1991) que demonstram a necessidade de ampliar as perspectivas de análise organizacional. Apontar a necessidade e possibilidade da articulação entre a objetividade e a subjetividade nos estudos organizacionais é o objetivo do próximo tópico.

4. OBJETIVIDADE E SUBJETIVIDADE NA ANÁLISE ORGANIZACIONAL

Neste tópico busca-se estabelecer uma articulação entre os tópicos anteriores, tendo como pano de fundo os estudos organizacionais, de maneira a apontar as complementações existentes entre as perspectivas subjetivistas e objetivas, portanto, consideradas como auxiliares no entendimento do cotidiano organizacional, e não excludentes entre si.

A década de setenta do século passado evidencia a existência de reflexões envolvendo o debate subjetividade-objetividade na pesquisa organizacional. Tomando como ponto de partida as premissas do funcionalismo de Parsons (1960) e a noção de racionalidade limitada de Simon (1960; 1961; 1965) verifica-se que a perspectiva objetivista entra em crise. Ou seja, dois autores que versam sobre “o que a organização deve ser” divergem sobre a efetividade da racionalidade.

Por outro lado, a subjetividade ganha corpo diante da influência de um número de escolas – fenomenologia, simbolismo, cognitivismo, etnografia etc. – afetando os estudos

organizacionais. Merece referência, enquanto ponto de partida nos estudos que enfatizam o aspecto subjetivo, o trabalho de Weick (1973) centrado no ponto de vista que o mundo externo não tem um sentido em si, e que são os seres humanos que atribuem sentido ao mundo. Assim, segundo Weick, o processo cognitivo por meio dos quais os indivíduos dão sentido aos fluxos de experiência, deve ser objeto de estudo.

Reforçando a importância da ação humana, de maneira similar a Morin (1998) e Rojas (1997), Elster (1989) enfatiza os mecanismos causais que levam as ciências sociais a privilegiarem a escolha racional, considerando que a unidade elementar da vida social é a ação humana individual, logo explicar as instituições e a mudança social é mostrar como elas instituem-se como resultado da ação e interação de indivíduos. Tal perspectiva, conhecida como *individualismo metodológico* serve como base para várias teorias no campo organizacional, caracterizando-se como uma abordagem subjetiva para os estudos organizacionais com foco nos recursos materiais dessa interação.

Em nível individual, explicar uma ação é olhá-la como resultado final de dois filtros. O indivíduo encontra-se frente a uma ampla gama de ações possíveis. O primeiro filtro compõe-se de todas as limitações físicas, econômicas, legais e psicológicas que o indivíduo enfrenta. O segundo filtro determina quais ações, dentro do conjunto de oportunidades, serão, de fato, desempenhadas. Os principais mecanismos considerados no processo de escolha são: escolha racional e normas sociais.

Para Elster (1989) os mecanismos geradores de escolha são mais fundamentais do que os mecanismos geradores de normas. Na perspectiva da escolha, as ações são explicadas por oportunidades e desejos: o que as pessoas podem fazer e o que elas querem fazer. Às vezes, as limitações são tão fortes, que pouco espaço é deixado para o segundo filtro (escolha ou norma) operar. O conjunto de oportunidades é reduzido numa única possibilidade de ação. Com base nestas considerações, apresenta-se a teoria da escolha racional, segundo a qual, quando as pessoas enfrentam diversos cursos de ação, elas geralmente farão o que acreditam alcançar o melhor resultado geral.

Escolha racional é instrumental: é dirigida

pelos resultados das ações, por isto está tão influente na teoria organizacional e tem a ver com o encontro dos melhores meios para dados fins. No entanto, as pessoas escolhem o que elas *acreditam* ser o melhor meio. O processo pode ser racional, mas não verdadeiro. A verdade é uma relação entre a crença e o objeto da crença. A racionalidade é uma relação entre a crença e em que esta crença baseia-se.

Muitos eventos apresentam conseqüências não-intencionais – objeto das ciências sociais – devido à interação e interferência social. A ação coletiva se define com base na cooperação: “Cooperar é atuar contra o próprio interesse de modo a que todos possam se beneficiar, caso alguns, ou possivelmente todos, atuem da mesma maneira” (ELSTER, 1989, p. 26). Problemas da ação coletiva tornam-se evidentes porque é difícil fazer com que as pessoas cooperem para seu benefício mútuo. Resolver o problema é alcançar cooperação mutuamente benéfica.

Dessa forma, parece óbvio que a existência de organizações deve-se principalmente à mediação de tais dilemas relativos à cooperação. Taylor (1987) foi um dos primeiros a reconhecer que a organização é um corretivo das limitações humanas, mas baseia-se numa concepção perversa da natureza humana.

Por sua vez, a relação entre as limitações humanas e a necessidade de recorrer à cooperação organizada é enfatizada por Barnard (1971), ele é um dos primeiros a ser influenciado pelo progressivo declínio do individualismo utilitarista (darwinismo social), a favor de uma filosofia que considera a sociedade como uma entidade cooperativa regulada por princípios morais. O autor define as organizações como *sistemas cooperativos*: complexos de componentes físicos, biológicos, pessoais e sociais, que se encontram numa relação sistêmica específica, em virtude da cooperação de duas ou mais pessoas visando a um alvo definido. A ação cooperativa de membros (sejam eles funcionários, gerentes ou proprietários) é a base em Barnard.

Escrito no auge do sucesso da administração científica Barnard (1971), um prático e agudo observador do fenômeno organizacional, introduziu vários conceitos relacionados com a psicologia

e a sociologia das organizações, fortemente influenciada por Follet (1942) e Fayol (1990). Para Barnard (1971, p. 44) o indivíduo é como “coisa total, singular, única, independente, isolada, abarcando inúmeras forças e matérias passadas e presentes, que constituem fatores físicos, biológicos e sociais”, portanto, reconhece a existência de elementos de natureza subjetiva presente no indivíduo que não pode ser previamente previsível e normatizado.

O livre-arbítrio também é limitado porque o poder de escolha dos seres humanos é paralisado, se for grande o número de oportunidades iguais. Tal limitação das possibilidades é necessária para a escolha. Eis que “a tentativa de limitar as condições de escolha, de forma que torne praticável o exercício de querer, é o que chamamos de criar ou realizar um ‘propósito’, ou finalidade” (BARNARD, 1971, p. 45).

Os objetivos são vistos como tentativas de limitar as condições de escolha. As limitações, dentro das quais a escolha é possível, são impostas pela presença conjunta de fatores físicos, biológicos e sociais. Em coerência com o arcabouço teórico oferecido por Elster (1989), o autor enfatiza que as escolhas são feitas com base em: propósitos, desejos, impulsos do momento; e, alternativas externas ao indivíduo, por ele reconhecidas como aproveitáveis ou úteis (ou seja, oportunidades).

Simon (1961) retoma o modelo proposto por Barnard (1971) ao considerar que as organizações oferecem o modo mais eficaz de integrar e coordenar o comportamento humano mantendo a racionalidade em nível alto. O equilíbrio entre os incentivos e as contribuições, proposto por Barnard como princípio geral do funcionamento de uma organização, é retomado na análise de Simon. Este é visto como o resultado deste fluxo de decisões – racionalmente limitadas - tomadas pelos indivíduos no âmbito das organizações. Assim, o sujeito confronta as contribuições de que é disposto a dar, com os incentivos – materiais ou morais – que espera receber. Diferentemente dos funcionalistas, Simon não analisa apenas o consenso dos membros de uma organização, mas também as causas e as formas dos conflitos que possam ser de natureza individual ou organizacional.

Atuar racionalmente é fazer bem, enquanto

puder, assim a noção da racionalidade é definida para um indivíduo, não para uma coletividade de dois ou mais indivíduos, afirma Elster (1989), só que, quando duas ou mais pessoas interagem, as conseqüências da interação podem ser diferentes das esperadas, assim, estudar a organização é estudar os efeitos da interação entre indivíduos, onde uma perspectiva objetivista mostra-se, certamente, insuficiente.

A análise de Simon (1961) olha a organização como resultado das ações – coordenadas e racionalmente limitadas – de um conjunto de pessoas que agem baseando-se em premissas internas e externas relativas à própria organização. Assim como Elster (1989), que é cético em relação à modelagem organizacional, para Simon, as decisões, em nível individual, são vistas como um processo no qual determinados meios são escolhidos visando alcançar determinados fins. Baseado no positivismo lógico, Simon considera a adequação de meios como objeto de juízos de fato e a escolha dos fins como objeto de juízos de valor. Embora tal definição lembre Weber, Simon não reconhece a tensão criada entre estes juízos, mas os coloca numa contínua relação.

Outros autores contribuíram na mesma linha de estudos que enfatiza o processo decisório nas organizações. Na administração pública, por exemplo, o processo decisório incremental, apresenta-se por Lindblom (1981) como a melhor forma de fazer políticas públicas. Este autor observa que grande parte das decisões políticas é tomada com base num processo decisório incremental. “Rupturas” associam-se com grandes riscos políticos, que poucos governantes são capazes de enfrentar. Por meio de um processo decisório incremental - *muddling through* - assegura-se maior flexibilidade e adaptabilidade às condições incertas do ambiente.

Giddens (1979) relaciona a ação humana com a explicação estrutural. Ele argumenta que as noções de ação e estrutura pressupõem uma a outra, mas o reconhecimento desta relação dialética requer a re-elaboração dos conceitos relacionados com cada um destes termos.

A teoria de estruturação enfatiza que a compreensão dos sistemas sociais situados no tempo-espaço possa ser efetuada vendo a estrutura não no tempo e espaço, mas como *ordem virtual de*

diferenças, produzida e reproduzida em interações sociais, como meio e produto.

Giddens (1979; 1989) enfatiza a superação de dualismos: tipos voluntarísticos versus tipos determinísticos, sujeito-objeto, indivíduo-sociedade, estática-dinâmica e outros. A teoria de estruturas envolve o conceito de *dualidade da estrutura* que tem a ver com a recursividade essencial da vida social e expressa a dependência mútua de estrutura e agência, tal como se apresenta nas práticas sociais. A estrutura é meio e produto da reprodução das práticas. Neste sentido o ator social passa a ser visto como agente e conhece boa parte das condições da reprodução da sociedade a que ele pertence - perspectiva negada no estruturalismo e no funcionalismo.

A partir da consciência e agência humana, Giddens (1979) diferencia os conceitos de *consciência prática* - conjunto de conhecimentos tácitos utilizados em práticas sociais, presente no nível do subconsciente e referente a intencionalidade, mas não se revela por meio de práticas discursivas; e de *consciência discursiva* - referente ao conhecimento que os atores podem expressar por meio de discursos.

A continuidade das práticas sociais presume reflexividade, isto é a reflexividade torna-se possível como consequência da continuidade das práticas sociais, que se tornam distintivamente “as mesmas” no espaço e tempo (CASSELL, 1993). Assim, a intencionalidade do sujeito crucial para a fenomenologia, elabora-se com base no conceito de *monitoramento reflexivo da conduta*, de modo a abranger o conceito de consciência prática. Tal concepção considera as razões e intenções iniciadas rotineiramente e cronicamente na atividade social humana. O caráter intencional das ações humanas deve ser visto como um fluxo contínuo e não como um conjunto de estados de consciência que, de alguma forma, acompanham a ação.

Giddens (1994; 1979) enfatiza a importância do ciclo que se estabelece entre as consequências não intencionais da ação dos atores - objeto da análise funcionalista e estruturalista - e as intenções da ação humana enfatizadas na filosofia da ação. Ele enfatiza que “a fuga da história das intenções humanas e o retorno das consequências desta fuga como influências causais na ação humana

são características cruciais da vida social” (GIDDENS, 1979, p. 7).

O presente tópico buscou enfatizar o processo de maturação decorrente dos debates envolvidos na questão subjetividade e objetividade, no âmbito da pesquisa organizacional nas últimas três décadas de modo a considerar a complementaridade entre as abordagens objetivas e as abordagens subjetivas considerando os recursos de natureza simbólica e os recursos de natureza material.

Pretendeu-se a partir das perspectivas contemporâneas como se estabelecem semelhante discussão e uso dessas dimensões nos estudos organizacionais. Cabe considerar que as escolhas de autores como Giddens (1979; 1994), Elster (1989), Barnard (1971), Simon (1960; 1965), Habermas (1987; 1996), Rojas (1997) e Weber (1963; 1991) ao longo deste e dos tópicos anteriores dada a proximidade existente entre as posições e considerações desses estudiosos no campo organizacional, além da preocupação com a complementaridade, evidenciando o equívoco das posições dicotômicas que consideram uma dada perspectiva – objetivista ou subjetivista – como superior a outra para o entendimento da realidade social, logo, também, organizacional. Uma contribuição recente e pouco explorada acerca da contribuição da subjetividade para o estudo das organizações é a Estética, e é sobre essa articulação que o próximo tópico irá tratar.

5. SUBJETIVIDADE E ESTÉTICA

Os pesquisadores organizacionais não podem desconhecer por um lado, o traço marcante de objetividade presente nos estudos organizacionais, contribuição da modernidade, como delineado anteriormente (Habermas, 1996; Rojas, 1997), tampouco pode ignorar as críticas dos pesquisadores pós-modernos (Bonazzi, 2000; Giddens, 1994; Hassard, 1990, Morin, 1998). E aí, estabelece-se um impasse, um divisor de águas. Propõe-se, neste tópico, considerar a contribuição dos estudos envolvendo a Estética como uma perspectiva para incorporar a subjetividade humana na análise organizacional.

Considerando que aqueles que permanecem fiéis ao modo de fazer ciência iluminista têm parcialmente argumentos e interesses convincentes, tanto assim que permanecessem atuando dentro de tal

orientação, e que os enfatizam a subjetividade pos-suem, também, argumentos coerentes ao apontar limites do modo de fazer ciência modernista.

Se considerarmos que o homem, frente ao mundo que o rodeia, assume diversas atitudes. Tal atitude não é a mesma quando ele atua de modo prático sobre o mundo ou quando procura conhecê-lo de um modo teórico ou científico ou mesmo quando, por exemplo, procura entender segundo uma perspectiva religiosa. Cada uma destas atitudes, uma vez adaptada pelo homem, apoderam-se dele e de todas as capacidades que orientam-no em determinada ação (LEAL, 2000a).

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

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

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

Para Leal (2000b; 2001) a função prática é fundamental, nela se baseia o comportamento, que faz possível a vida humana. Sua importância consiste na relação entre o sujeito atuante e as coisas. A vontade do sujeito projetada no mundo das coisas é o objetivo do comportamento e a coisa é um mero recurso, um instrumento para se alcançar o objetivo. Nesse sentido, do ponto de vista da ação práti-

ca, só percebemos aquelas características das coisas que podem ser aplicadas com proveito ao esforço de alcançar os objetivos em vista.

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

A terceira função é a estética e só ela considera a própria coisa (filosoficamente, a própria coisa, designa qualquer objeto ou termo, real ou irreal, mental ou físico, decorrente de um ato de pensamento ou de conhecimento, de imaginação ou de vontade, de construção ou de destruição) como particularidade, como conjunto de características de variedades inesgotáveis. A coisa não é concebida nem como recurso para alcançar um objetivo nem como mera base de certas relações, mas como um fim em si própria. Por isso se fala de “autofinalidade” no campo estético. Pelas mesmas razões, o “estético” costuma ser proclamado como algo supérfluo, como um luxo que nada tem a ver com os interesses elementares da vida do homem.

Pode-se evidenciar a presença necessária da atitude estética na criação teórica ou científica, sendo que mesmo as atividades práticas, que não podem ser designadas como de criação, mas antes como repetitivas do hábito, mostram por vezes traços evidentes da presença do estético. Dada a sua onipresença, o “estético” é, portanto, um fator presente e influenciador do cotidiano organizacional, dimensão subjetiva do agir organizacional e como bem considera Wood Jr & Csillag (2001), é ainda pouco estudado.

Strati (1992; 1999) destaca a importância da Estética enquanto uma das formas de conhecimento, a necessidade de reconhecê-la enquanto dimensão, aspecto e objeto da vida organizacional, e que mesmo pouco considerada, enquanto elemento de pesquisa, tem muito a contribuir no âmbito dos estudos organizacionais. Sobre a presença da estéti-

ca na vida organizacional considera-a como uma forma de conhecimento humano que envolve o julgamento estético considerado como a faculdade utilizada para avaliar se algo é prazeroso ou, alternativamente, se é adequado ao nosso gosto ou, ainda, se nos ‘envolve’ ou é indiferente.

Outro autor que utiliza a experiência estética enquanto elemento de análise organizacional é Gagliardi (1996), apontando inicialmente três definições da experiência a ser considerada nos estudos organizacionais, a saber: a) enquanto forma de conhecimento sensível diferente e em contraposição ao conhecimento intelectual; b) enquanto forma de expressão da ação desinteressada, sem uma finalidade instrumental explicitada; e c) enquanto forma de comunicação, diferente da conversa ou diálogo que pode expressar sentimentos que não pode ser explicitada ou codificada nas bases até então conhecidas.

Os trabalhos acima referenciados demonstram as possibilidades da Estética para análise organizacional, adentrando o lado subjetivo, ilógico pouco explorado e mesmo ignorado. Naturalmente tal dimensão não esgota, nem tão pouco é suficiente isoladamente para compreensão e entendimento das organizações.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos organizacionais, nas últimas décadas, têm enfatizado aspectos de natureza objetiva – teórico e empírico, entretanto, tais dimensões não têm sido suficientes para fazer face as constantes, dinâmicas e complexas mudanças que tem ocorrido no campo organizacional (Martin, 1990; Reed, 1985). Faz-se necessário adentrar e valorizar aspectos de natureza subjetiva, sem deixar de lado o conhecimento organizacional objetivado. Fazer a conexão desses dois aspectos tornou-se crucial e decisivo para a sobrevivência das organizações, portanto, não se trata de uma alternativa de pesquisas acadêmicas.

Compreender as inter-relações do processo organizacional continua sendo relevante para as organizações, e a conexão com a subjetividade mostra-se determinante para o avanço na compreensão da dinâmica organizacional, que assim pode ser considerado, não apenas enquanto processo decorrente da racionalidade instrumental, mas tam-

bém, enquanto possibilidade de concepção de algo novo.

Vislumbra-se novas possibilidades para os estudos organizacionais, que considerem a subjetividade, através da dimensão estética, de modo a integrar a racionalidade instrumental, a outros elementos de natureza subjetiva, parte integrante da racionalidade nominada por Weber (1991; 1963) de afetiva e de valorativa. Essa articulação é apontada por Leal (2000a; 2001), delineando a necessidade de tal mediação.

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

O presente artigo buscou demonstrar, a partir de autores considerados clássicos nos estudos organizacionais, a presença da objetividade e da subjetividade advogando que tanto uma como outra são partes integrantes da racionalidade, esta centrada na percepção individual acerca de um dado objeto ou fenômeno, portanto a objetividade, assim como a subjetividade contribui para a compreensão dos fatos e fenômenos organizacionais.

Assim o objetivo primeiro do artigo foi demonstrar a necessidade de integração das perspectivas subjetivas e objetivas, por reconhecer a presença de argumentos teóricos que evidenciam tal fato, aliado a fragilidade e limite na análise organizacional decorrente do predomínio da racionalidade objetiva expressada através da racionalidade instrumental. Buscar a mediação, o equilíbrio é o caminho, é a referência efetuada aos estudos envolvendo a subjetividade com ênfase na Estética foi um exemplo de tal mediação através dos estudos de STRATI (1999; GAGLIARDI (1996) e LEAL (2000a; 200b; 2001).

REFERÊNCIAS:

- BARNARD, Chester I. *As funções do executivo*. São Paulo: Atlas, 1971.
- BONAZZI, G. *Storia del pensiero organizzativo. Collana di sociologia*. Milano, Itália: FrancoAgneli. 2000.
- CASSELL, Philip. *The Giddens Reader*. China. Macmillan Press Ltda, 1993.
- CHANLAT, J. F. (coord.) *O Indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1992.
- CHAUÍ, Marilena. "Contingência e Necessidade" in: *A Crise da Razão*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.
- ELSTER, J. *Nuts and Bolts for the social sciences*. Cambridge: Cambridge University, 1989.
- FAYOL, Henri. *Administração Industrial e Geral*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 1990.
- FOLLETT, M. P. *Dynamic administration*. In: METCALF, Henry C. & WIRWICK, Lyndall F. (Orgs.) *The Collected papers of Mary Parker Follett*. Nova York: Harper and Bros., 1942.
- GAGLIARDI, P. *Exploring the aesthetic side of organization life*. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C., NORD, W.R. (eds). *Handbook of organization studies*. London : Sage, 1996.
- GIDDENS, A. *Central problems in Social Theory. Action, structure and contradiction in social analysis*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.1979.
- _____. *Social theory and modern sociology*. Standford, California: Standford University Press, 1989.
- _____. *Modernidade e identidade pessoal*. Portugal: Celta Editora, 1994.
- HABERMAS, J. *Teoría de la Acción Comunicativa - Vol 1. Madri: Taurus. 1987*.
- _____. "Modernidad, un Proyecto Incompleto." in: *El debate Modernidad / Posmodernidad*. Buenos Aires: Ediciones el Cielo por Asalto. 1996.
- HASSARD, J. *Na alternative to paradigm incommensurability in organization theory*. In: HASSARD, J. & PYM, D.. *The Theory and philosophy of organizations - critical issues and new perspectives*. London : Routledge, 1990
- KANT, Immanuel. *Textos selecionados*. São Paulo : Nova Cultural, 1991. - (Os pensadores).
- LEAL, R. S. *Dimension aesthetics: the essence of the creativity and innovation in the choices and changes organizations*. *Second International Conference of the Iberoamerican. Academy of Management*. México, 2001.
- _____. *A Dimensão Estética enquanto elemento influenciador da cultura organizacional: construção de um referencial de análise*. *Anais do XXIII Encontro Nacional da Associação de Entidades de Pós-Graduação em Administração*. Florianópolis, 2000b.
- _____. *Contribuições da Estética para a análise organizacional: a abordagem de uma dimensão humana esquecida*. *Anais do I Encontro Nacional de Estudos Organizacionais - Eneo, Curitiba, 2000a*.
- LINDBLOM, C. E. *O processo de decisão política*. Brasília, D.F.: Ed. Univ. Brasília, 1981.
- MARTIN, Joanne. *Breaking up the mono-method monopolies in organizational analysis*. In: HASSARD, J. & PYM, D. *The Theory and philosophy of organizations - critical issues and new perspectives*. London: Routledge, 1990.
- MORIN, Edgard. *Ciência com consciência*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.
- MOUZELIS, Nicos P. *Organization and bureaucracy: an analysis of modern theories*. Chicago, Illinois: Aldine Publishing Company, 1969.
- MUKAROVSKY, J. *Escritos sobre estética e semiótica da arte*. Portugal: Editorial Estampa, 1997.
- NUDLER, Oscar. "Introducción" in: *La Racionalidad: Su Poder y Sus Límites*. Buenos Aires, Barcelona, México: Paidós. 1996.
- PARSONS, T. *Structure and process in modern society*. New York: The Free Press, 1960.
- RAMOS, Alberto Guerreiro. *A nova ciência das organizações: uma nova ciência das organizações*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1981.
- REED, M. *Redirections in organizational analysis*. London: Tavistock, 1985.
- ROJAS, Enrique. *O Homem moderno*. São Paulo: Mandarim, 1997.
- SÁNCHEZ VÁSQUEZ, A. *Convite à estética*. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1992.
- SIMON, Herbert A. *The New science of management decision*. Nova York: Harper and Row, 1960.
- _____. *Administrative behavior: a study of decision-making processes in administrative organization*. 2. ed. New York: Macmillan. 1961.
- _____. *Comportamento Administrativo*. Rio de Janeiro: USAID/FGV, 1965.
- STRATI, Antonio. *Aesthetic understanding of organizational life*. *Academy of Management Review*, vol. 17, nº. 3, 1992.
- _____. *Organization and Aesthetics*. London : Sage, 1999
- TAYLOR, F. W. *Princípios de Administração Científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1987.
- WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira, 1963.
- _____. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1991. 1.v.
- WEICK, Karl. *A psicologia social da organização*. São Paulo: E. Blucher: EDUSP, 1973.
- WOOD JR., T. & CSILLAG, P. *Estética organizacional*. *Organizações & Sociedade*. V. 8. n. 21, mai/ago. 2001.