

ADMINISTRAÇÃO DA COMPLEXIBILIDADE: A CONTRIBUIÇÃO DAS TEORIAS ORGANIZACIONAIS.

June Alisson Westarb Cruz

RESUMO

A forma organizacional que percebemos em nossos dias é oriunda de teorias que se complementam e percebem de formas distintas a melhor forma de administrar as organizações e suas complexidades. Nesse contexto, o presente estudo propõe uma análise puramente teórica e descritiva, que aborda as contribuições das Organizações Modernas e das Organizações Pós-Modernas e observa sua possível ruptura ou complementação. Como resultado, percebe-se as diferenças de conteúdo das duas teorias, suas complementações no objetivo de administrar as organizações e suas estruturas complexas observando em alguns casos a qualidade de vidas de seus colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Organizações Modernas; Organizações Pós-Modernas; Burocracia; Organizações.

ABSTRACT

We perceive nowadays that the organization form is derived from theories self complemented and it is noticed distinguished forms of managing the organization and its complexities. In this context, the present study aims the plain descriptive and theoretical analysis approaching, the modern organizations contribution and post modern contribution, observes its possible rupture or complementation. As a result, we notice the differences of content on both theories, its complementation in the goal of managing the organizations and its complexes structures observing, in some cases, the life quality of their cooperators.

KEY-WORDES: Modern Organizations; Post Modern Organizations; Bureaucracy; Organizations.

1 INTRODUÇÃO

A ciência da administração vem apresentando ao longo dos anos uma fértil discussão a respeito de novos modelos de organizações. A partir da década de 80, surgiram importantes discussões e questionamentos sobre os paradigmas e os modelos de organizações contidas nos estudos de Thompson (1993), Clegg (1990), Parker (1992), entre outros.

Em busca de compreender e valorizar o papel das organizações na sociedade, observou-se alguns conceitos de organização, a fim de relacionar o estudo das organizações com a compreensão da sociedade. Ramos (1966), observa que existe uma farta e volumosa literatura a despeito da administração, possibilitando observar uma infinidade de controvérsias, entre estudos empíricos e teóricos.

Segundo Dellagnelo (2000), ao analisarmos as diferentes perspectivas, pode-se observar duas abordagens distintas: a primeira, própria do projeto modernista de organização, procura discutir as novas alternativas organizacionais frente a um ambiente considerado competitivo, cujo orientador máximo consiste no alcance do melhor arranjo organizacional para a obtenção de maior efetividade. A segunda perspectiva, mais coerente com a proposta pós-modernista, ou com a teoria crítica na análise

organizacional, vem tratando o tema como a manifestação de diferentes formas de se entender e realizar as organizações contemporâneas. (Alvesson e Deetz apud Dellagnelo, 2000).

Em meio a esse contexto, destacam-se as discussões sobre novas formas organizacionais, vistas por alguns como representação de uma lógica de ação diferente do instrumental, típica do modelo modernista de organização, enfatizada pelos pós-modernistas (Ramos, 1989; Clegg, 1990; Parker, 1992; Cooper e Burrell, 1998, entre outros), caracterizado como simples aperfeiçoamento da abordagem contingencial da administração (Thompson, 1993; Tsoukas, 1992. apud Dellagnelo, 2000).

A fim de perceber melhor a compreensão das intenções do presente estudo, torna-se necessário inicialmente compreender os conceitos básicos da organização burocrática, com a simples finalidade de somar conceitos.

Pretende-se, de forma Teórica e epistemológica, identificar os conceitos e características principais das organizações modernas e pós-modernas, observando os impactos desses tipos de organizações no comportamento social contemporâneo e identificar a existência ou não de uma ruptura ou possível negação das novas formas organizacionais com o modelo burocrático.

Para tal pretensão organizou-se o presente trabalho como se segue: Referencial Teórico; A Burocracia; As Organizações Modernas; As Organizações Pós Modernas; Crítica ao Modernismo segundo Guerreiro Ramos, Observações sobre a suposta Ruptura entre a o Moderno e Pós-Moderno e Considerações Finais.

2 VISÃO GERAL DO MODERNISMO E DO PÓS-MODERNISMO

As principais tendências e formas de escrita no estudo das organizações, possibilita perceber dois tipos de organizações relevantes: a primeira é a Organização Moderna que, segundo Motta e Pereira (1980), tem como sistema social dominante a Burocracia, através de sua estratégia de administração e dominação, sendo também considerada como uma forma de poder estruturada através das organizações. A segunda, o Pós-Modernismo, que de acordo com Power (1990) significa a ‘morte da razão’, um ataque frontal à unicidade metodológica, demolindo pilares filosóficos como as ‘unidades’ de significação.

De acordo com Etzioni (1967), em geral, os cidadãos das sociedades modernas nascem em hospitais, são educados em escolas, trabalham e, de acordo com sua participação em atividades políticas e/ou religiosas, ocupam lugares nas organizações complexas, ou seja, grande parte dos indivíduos da sociedade moderna tira grande parte de sua satisfação material, social e cultural de organizações feitas em grande escala ou complexas.

Segundo Weber (1968) a burocracia está empenhada em funções racionais, no contexto peculiar de uma sociedade capitalista centrada no mercado e cuja racionalidade é funcional, e não substantiva.

Segundo Ramos (1981), em uma citação de Mannheim (1940), racionalidade substantiva é “um ato de pensamento que revela percepções inteligentes das inter-relações de acontecimentos, numa situação determinada”, e sugere que atos desta forma

tornam possível uma vida pessoal orientada por “julgamentos independentes” (Ramos, 1981, p. 06 apud Mannheim, 1940, p. 58).

Motta e Pereira (1980), demonstram em sua obra que o princípio fundamental que rege a vida das organizações é a eficiência, na qual deve haver uma relação de esforço e resultado e a produtividade estimulada, tem-se a chave para o desenvolvimento.

Hall (1963) nos faz refletir sobre a vida humana e observa que se a vida humana está se tornando cada vez mais organizacional, um conhecimento melhor das estruturas das organizações em que tal vida se desenvolve, pode permitir um confronto mais real dos problemas a ela associados.

3 AS ORGANIZAÇÕES MODERNAS

Observando-se as organizações como uma coletividade estabelecida para a busca de objetivos, as Organizações Modernas admitem a Teoria da Burocracia como modelo preponderante das organizações modernas.

O enfoque na técnica, na velocidade no processo, no movimento e no controle, está presente em todas as obras modernistas. O modernismo assumiu, no período entre guerras, uma forte tendência positivista, e graças aos intensos esforços do Círculo de Viena, estabeleceu-se um novo estilo de filosofia que viria a ter uma posição central no pensamento social pós-guerra.

Durante a Segunda Guerra Mundial, as tensões andavam latentes, entre internacionalismo e nacionalismo, e o universalismo e política de classe foram levados a uma contradição absoluta e instável (HARVEY, 2000).

Enquanto o modernismo dos anos entre guerra era considerado como “heróico ou alto”, depois de 1945 era visto como “universal”. O Modernismo resultante era positivista, tecnocêntrico e racionalista, que tentava encontrar soluções capitalistas para os dilemas do desenvolvimento e da estabilização político-econômica do pós-guerra.

O modernismo é definido como o “momento em que o homem se inventou a si próprio: quando já não se viu a si próprio como um reflexo de Deus e da Natureza” (HASSARD, 1993, p. 4). Segundo Hassard (1993), observam-se duas teorias emergentes do modernismo, o modernismo sistêmico e o modernismo crítico.

O modernismo sistêmico é caracterizado pela racionalidade instrumental. A sociedade moderna ou pós-industrial difere das sociedades anteriores ao fundar-se num saber que é predominantemente teórico. O saber teórico é considerado um sistema que tem o objetivo de controle social e de dirigir a inovação e a mudança, sendo oferecido como metodologia racional para controlar os sistemas organizacionais complexos no mundo moderno, utilizando tecnologias a fim de definir ações racionais, ou seja, aquela que admite a melhor decisão quando confrontada com outras alternativas competitivas entre elas. Seu sujeito racional é o próprio sistema, operando de acordo com um discurso “cibernético”, ou previsível e racional. Considera-se a importante contribuição desta teoria, o fato de permitir o controle de organizações complexas através da utilização de tecnologias previsíveis.

Modernismo Crítico trata-se de uma Teoria que contrapõe o absolutismo programático da Teoria do Modernismo Sistêmico, sendo seu principal defensor

Habermas, para “resgatar o espírito do racionalismo iluminado num modernismo tardio” (HASSARD, 1993, p. 34). Trata-se da crítica da razão, a fim de observar a participação da sabedoria instintiva, fundamentada nas ações instintivas da vida.

Para Habermas (1982), será através da linguagem da comunidade que redescobriremos o sentido perdido do iluminismo que Kant nos tinha pela primeira vez revelado. Através do reconhecimento das ações imprevisíveis da vida, esta teoria propõe emancipar a espontaneidade dos acontecimentos, separando o mundo do sistema mecanizado da ordem social a qual a teoria do modernismo sistêmico prevê, sendo o sujeito conhecedor que, através do sentido comum da linguagem, atinge o consenso da compreensão humana. A razão kantiana colabora para libertar os atores sociais do controle totalizante da lógica sistêmica.

Perante as considerações de Clegg (1990), percebe-se a correlação entre o modernismo e o trabalho de Max Weber. Clegg argumenta que o modernismo parte da premissa de uma diferenciação funcional crescente dos fenômenos sociais e que as organizações são fenômenos sociais que ligam estas diferenciações.

Segundo Ramos (1989), Weber caracterizou a razão moderna com base histórica. Na realidade, Weber desejava um tipo de ciência social inteiramente comprometido com a tarefa da época, mas ao fazer a distinção entre racionalidade formal e a racionalidade substantiva, sugeriu que alguma poderia servir para a elaboração teórica. Weber escolheu desenvolver uma teoria baseada na noção de racionalidade formal, não discutindo a racionalidade substantiva.

3.1 A Organização Burocrática

Segundo Blau (1965), a burocracia é oriunda da complexidade das organizações, sendo um dos aspectos da burocratização a elaboração do aparato administrativo, caracterizando-se por um alto grau de especialização e por uma hierarquia com limites definidos de autoridade. As ações são orientadas por regulamentos que propiciam a alienação completa da ação. Emergiu como mediação dos interesses particulares e coletivos, podendo ser caracterizada no modo de produção asiático, coordenando os esforços da sociedade, determinando a divisão de trabalho e separando rigidamente a agricultura e o artesanato.

Segundo Dellagnelo (2000), a burocracia é o modelo organizacional que tipifica a modernidade. Conforme Clegg apud Dellagnelo (2000, p. 24) “existe uma clássica tese em ciências sociais, segundo a qual existe um vínculo inexorável entre modernidade e organizações através do argumento que a modernidade só existe por estar acompanhada por organizações”. Acredita-se que uma melhor compreensão de suas características, bem como a racionalidade a elas subjacentes pareça, assim, ser fundamental na discussão de sua possível superação.

A teoria da Burocracia desenvolveu-se na Administração em função dos seguintes aspectos: a fragilidade e a parcialidade das Teorias Clássica e das Relações Humanas; a necessidade de um modelo de organização racional; o crescente tamanho e complexidade das empresas e o ressurgimento da Sociologia da Burocracia de Weber. Para Weber, a burocracia era um modo de organização (Dellagnelo, 2000) e, ainda segundo Weber Apud Campos (1976) “a administração burocrática significa,

fundamentalmente, o exercício da dominação baseado no saber. Esse é o traço que a torna especificamente racional”.

Segundo Cooper e Burrell apud Augusto (2003) Max Weber vê a organização moderna como um emblema do processo de racionalização e objetivação da vida social. Seu interesse foi a análise da moderna organização burocrática como um processo social maior que a própria organização.

Já Motta e Bresser Pereira apud Dellagnelo (2000) resumem em quatro as características básicas deste tipo de organização, as quais traduzem seu caráter racional: sistemas sociais, formais e impessoais, dirigidos por administradores profissionais que tendem a controlá-los cada vez mais completamente.

A abordagem burocrática constitui-se num modelo preponderante para compreender os conceitos modernistas. A forma organizacional burocrática utiliza-se como referência básica a representação típica das organizações modernas.

4 AS ORGANIZAÇÕES PÓS-MODERNAS

O Pós-Modernismo observa uma nova maneira de vivência das organizações, não reconhecendo a razão como forma dominante da sociedade. Segundo Power (1990) a abordagem pós-moderna se distancia de pressupostos de unidade que estejam implícitas no conceito de razão difundido pelo iluminismo. O Pós-Modernismo acentua uma libertação em relação ao mundo natural e à divisão da cultura em diversos domínios (Power, 1990). O pós-moderno parece caracterizar um corte com o moderno, sendo o pós-moderno um contraste ao moderno. Segundo Hassard (1993) “enquanto que num sentido o pós-moderno é aquilo que vem depois do moderno, no outro sentido é um abandono do moderno, sendo a ênfase colocada numa deslocação relacional”.

A ênfase do Pós-Modernismo está na desorganização, opacidade e flexibilidade. Nesse sentido estes “novos tempos” (HALL E JACQUES, 1989, p. 18) requerem explicação e codificação. Assume-se que, se pudermos comprehendê-los, talvez possamos controlá-los. O Pós-Modernismo, como uma epistemologia, reflete o desenvolvimento da filosofia pós-estruturalista.

Hassard (1993), afirma que a sociedade pós-moderna é aquela na qual os atores enfrentam inúmeros jogos de linguagem, num contexto marcado pela diversidade e pelo conflito. Aborda como ponto central para compreender o pós-modernismo a consciência de acontecimentos importantes que marcaram a passagem do Modernismo para o Pós-Modernismo, que surge como uma reação às falhas do modernismo ou, em outras palavras, quando o modernismo não consegue explicar os fenômenos sociais com a abrangência desejada recorre-se às explanações do pós-moderno.

A época em que se vive é o Pós-Modernismo, que geralmente é conceituado como algo distinto do Modernismo.

A perda da confiança no modelo racional tem incrementado a confiança no misterioso e na magia do mito. Dessa forma são apresentadas três épocas que podem caracterizar diferenças entre o Período Pré-Moderno, Período Moderno e Período Pós-Moderno (HASSARD, 1993, p. 85).

Hassard (1993) coloca que o Pós-Modernismo está descrito melhor como uma época ou uma epistemologia, pois percebe-se um movimento inverso ao anterior, muito semelhante à elaboração de uma crítica ao racionalismo, podendo ser interpelado como uma crítica à realidade até então apresentada.

Drucker (2000) afirma que as organizações do presente século seriam muito diferentes, abordando a necessidade de se reformular o conceito de organização, repensar razões e finalidades de sua existência em função do avanço da ciência e da virtualidade.

Dentre as várias constatações no campo das organizações apresentadas por Drucker, que sustentam a necessidade de se repensar as organizações, podem-se destacar: na organização do futuro será comum não haver necessidade de que todos da organização estejam ao mesmo tempo e no mesmo lugar para caracterizar o trabalho. Escritórios virtuais, trabalho à distância, organizações que se estruturam em diversos estados ou países e que pelas facilidades da comunicação rompem com a necessidade tradicional de dependência entre lugar e tempo no ambiente organizacional; a desnecessária condição de que todos sejam diretamente vinculados na relação de trabalho com as empresas, sendo cada vez mais comuns à terceirização, parcerias e flexibilidade nas relações de trabalho; Organizações Virtuais, as quais se pode constatar o que fazem mas não se pode vê-las, como deveria ser entendido o termo organização: um verbo ou um substantivo, um meio de organizar em vez de uma coisa ou um conjunto.

Para Drucker (2000) a forma mais apropriada de se pensar sobre as organizações seria pelos padrões de relação, uma mistura sempre passível de transformações ou mudanças entre pessoas e transações. Pensar nas pessoas que constituem as organizações não como ocupantes de cargos, mas capazes de provocar mudanças e perturbações positivas. Previsão e uniformidade não são mais possíveis em questão de detalhes. O poder nas organizações do futuro não seguirão a lógica da estrutura, mas a lógica das relações.

As novas organizações possuem estruturas flexíveis, mutáveis, e suas pessoas estão sempre inovando. Algumas práticas mais tradicionais como rigidez hierárquica, controle, descrições de cargos ou planos de carreiras típicas do modernismo, já não se mostram essenciais no tipo pós-moderno das organizações.

Chandy (2000) acredita que a linguagem com uso de metáforas poderia ser proveitosa nas organizações se a teoria do campo contivesse elementos como cultura, valores, ética, crenças ou visão, que são palavras comuns no campo da confiança do ambiente organizacional. Com isso, a lógica das regras são substituídas pelas normas de comportamento.

5 A CRÍTICA AO MODERNISMO NA VISÃO DE GUERREIRO RAMOS

Ramos (1981), aponta em sua obra “A Nova Ciência das Organizações”, uma crítica séria ao sistema moderno da Teoria das Organizações. Em seu contexto, o autor afirma que os sistemas sociais cujo desenho evita considerações substantivas, torna-se reducionista, afirmindo que nenhuma mudança significativa ocorreu nos pressupostos epistemológicos da análise organizacional desde de Taylor, dizendo ainda que a Teoria das Organizações nunca examinou em termos críticos a epistemologia inerente ao sistema de mercado, apontando como pontos cegos, entre outros, o fato de o conceito de racionalidade predominante da Teoria das Organizações parecer ser afetado por fortes

implicações ideológicas, baseado em ganhos econômicos de um sistema mercantil; a abordagem da Teoria Moderna ser essencialmente do ponto formal da organização, não citando o significado substantivo da organização, sendo sua visão formal baseada no acúmulo de capital e pela expansão das capacidades em meio ao mercado; não ter clara compreensão dos relacionamentos inter-pessoais dentro da organização; e que a presente Teoria apóia-se numa visão “mecanomórfica da atividade produtiva do homem”(RAMOS, 1981, p. 121), não possibilitando a distinção entre trabalho e ocupação.

6 A TRANSIÇÃO DAS TEORIAS ORGANIZACIONAIS

Observam-se duas teorias distintas que ocorrerão em momentos diferentes na sociedade sob ambientes também diferentes. Este capítulo pretende observar, através da observação de vários autores, a transição das Organizações Modernas para as Organizações Pós Modernas.

Hassard (1993) afirma, numa abordagem pós-moderna ao conhecimento, que o indivíduo que possui habilidade da crítica seja também suspeito de suas próprias suposições intelectuais.

Parker afirma que o Pós-Modernismo poderia não ser de uso prático das organizações uma vez que seria visto como uma ilustração dos limites de seus projetos. Portanto, o Pós-Modernismo nunca pode ser enquadrado fora do modernismo; não é um projeto alternativo ou paradigma. (CLEGG E KORNBERGER, 2003, p. 16).

Para Clegg e Kornberger (2003) a ambigüidade do caos e desordem e a transgressão dos limites residem no coração do modernismo; esta força em direção ao cerne do modernismo é o que atualmente é chamado, por querer um termo melhor, de Pós-Modernismo. Na visão de Clegg, o Modernismo e o Pós-Modernismo podem ser conceituados tanto como momentos quanto como movimentos. O que é moderno e o que é pós-moderno é sempre mutável, uma vez que sua natureza é problemática, essencialmente contestada e inconstante. Burrel e Cooper definem uma oposição do Pós-Modernismo ao Modernismo, sendo observada uma confrontação entre as Teorias. (CLEGG E KORNBERGER, 2003, p. 26).

Power (1990) sugere que, por não haver uma linha absoluta para demarcar o moderno do pós-moderno, o último vem significar o término da continuação do primeiro, significando um rompimento (CLEGG E KORNBERGER, 2003, p. 33).

Na visão de Harvey (2000), o Pós-Modernismo pode ser considerado como uma ruptura radical com o Modernismo ou ainda apenas uma revolta do interior deste último contra certa forma de Alto Modernismo.

Lyotard (1993) diz que o Pós-Modernismo não é o fim do Modernismo, mas seu nascimento, seu constante crescimento, sendo ainda que o Pós-Modernismo não é uma rejeição do modernismo e sim uma tentativa de repensar o projeto modernista (CLEGG E KORNBERGER, 2003, p. 32).

Serva (1992) convida a pós-modernidade e indaga que as organizações não são fenômenos claros, objetivos e tampouco simples. Observa ainda que nossa percepção

indica que provavelmente a esfera organizacional seja aquela em que os homens compartilhem ambigüidades, sendo essa uma marca inelutável da pós-modernidade.

Entre as mais variadas formas de observar o mesmo fato, a transição do Modernismo para o Pós-Modernismo, percebe-se que várias tendências de evolução e de ruptura se mostram igualmente fortes e convincentes, de forma que seja possível avaliar a existência dos dois eventos e perceber suas características e suas colaborações.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações modernas e pós-modernas, são oriundas da mesma ciência social e têm a mesma natureza epistemológica, “a contrapartida da atual teoria da organização é a ciência social formal e a contrapartida da nova ciência da organização é a ciência social substantiva.” (RAMOS, 1981, p. 45).

Percebe-se duas grandes Teorias Organizacionais que questionam-se e diferenciam-se com o fim de estudar a convivência na coletividade. A Teoria Moderna e sua forma de dominação sobre as massas, se mostra útil em um momento histórico social, que através do seu conteúdo nos remete a uma sociedade com hierarquias, onde admitimos claramente que somos capazes de determinar a vida uns dos outros, nesse caso através do mundo mercantil, admitindo que “ganhamos” e nem sempre temos a possibilidade de observar quem “perdeu”; percebemos que a forma moderna contribui de várias formas com a atualidade. Entre suas principais contribuições pode-se citar a hierarquização, o poder de dominação de um homem sobre vários, a representatividade de uma pessoa pela coletividade, entre outras, possibilitando a administração da complexibilidade das organizações.

Já a Teoria Pós-Moderna, nos remete à forma substantiva das organizações, de forma a analisar e combater as imperfeições da modernidade.

Este estudo se propôs inicialmente a observar as Teorias, compará-las e verificar se houve uma suposta ruptura entre as Teorias ou se uma é a evolução da outra, mas este propósito não teria sentido e muito menos “paixão” se não houvesse uma finalidade última e particular do autor deste artigo, que trata-se de buscar embasamento Teórico e somar forças para contribuir com nossa coletividade, admitindo que somos seres evolutivos e que nossa realidade tem que ser questionada e melhorada a fim de justificar a afirmação de Daly (1973), abaixo descrita:

“Confesso que não estou encantado com o ideal de vida defendido pelos que acham que o estado normal dos seres humanos é o de lutarem para ganhar a vida; que espezinhar o próximo, esmagá-lo, acotovelá-lo e caminhar um grudado nos calcanhares do outro – como se constitui hoje o tipo de vida social, seja o que mais se pode desejar para a humanidade, ou que seja algo mais que sintomas desagradáveis de uma das fases do progresso industrial”. (DALY, 1973, apud RAMOS, 1981, p.103).

Um estudo é digno de ser realizado se ele tiver em sua idéia inicial uma finalidade social, com o simples objetivo de contribuir com sua coletividade. Nesse contexto, observa-se que as teorias se complementam no desenvolvimento das organizações, embora seus conteúdos mostrem-se diferentes e em alguns casos opostos na forma de ser. Em seu conteúdo mais íntimo está o desenvolvimento das organizações, que

mostra-se tão complexo e atraente em seu estudo, que pretende-se desenvolvê-lo de forma a evoluir nossa forma organizacional com o intuito de administrarmos as complexibilidades e mantermos qualidade de vida dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

- AUGUSTO, P. O. M. **Organizações Pós-modernas: possibilidades e considerações.** São Paulo: Iberoamerican, 2003.
- CAMPOS, E. **Sociologia da Burocracia.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.
- CLEGG, S. R. **Modern Organizations: organization studies in the postmodern world.** London: Sage Publications, 1990.
- CLEGG, S. R.; KORNBERGER, M. **Modernism, Postmodernism, Management and Organization Theory.** Amsterdam: Ed. Locke, 2003.
- DELLAGNELO, E. H. L. **Novas Formas Organizacionais: ruptura com o modelo burocrático?** Florianópolis: Tese de Doutorado, 2000.
- DRUCKER, P. F. **A Organização do Futuro: como preparar hoje as empresas de amanhã.** São Paulo: Editora Futura, 2000.
- ETZIONI, A. **Organizações Complexas.** 1 ed. Rio de Janeiro: Editora Aliança para o Progresso, 1967.
- HABERMAS, H. **Comentários a Ética do Discurso.** Lisboa: Instituto Piaget, 2000.
- HABERMAS, H. **Conhecimento e Interesse.** Rio de Janeiro: Editora Zahar, 1982.
- HASSARD, J. PARKER, M. **Postmodernism and Organizations.** London: Sage Publications, 1993.
- HASSARD, J. **Postmodernism and organizational analysis: na overview.** Londres: Sage Publications, 1993. Disponível em:
<http://neves.páginas.sapo.pt/modernidade.html> Acesso: 24 de abril de 2005.
- HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna.** São Paulo: Editora Loyola, 2000.
- MANNHEIM, K. **Man and Society in na age of Reconstruction.** New York, Brace and World, 1940.
- MOTTA, F. C. P. E PEREIRA, L. C. B. **Introdução a Organização Burocrática.** 7. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1980.
- RAMOS, A. G. **A Nova Ciência das Organizações: uma reconceituação da riqueza das nações.** 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1989.
- RAMOS, A. G. **Administração e Estratégia do Desenvolvimento.** 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1966.
- RAMOS, A. G. **A Redução Sociológica.** 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Tempo Brasileiro, 1965.
- SAINT SIMON, H. E. **Barthélemy Oeuvres,** Paris, 1865-78.
- SIMON, H. **Administrative Behavior.** Nova York, Free Press, 1957.
- SERVA, M. **O Paradigma da Complexibilidade e a Análise Organizacional.** São Paulo: Revista de Administração de Empresas, 1992.

June Alisson Westarb Cruz: Doutorando em Administração (PUCPR), Mestre em Administração Estratégica (PUCPR), Pós-graduado em Contabilidade e Finanças (UFPR), Especializado em Docência Universitária (FGV), Graduado em Ciências Contábeis (UNIAE) e Técnico em Contabilidade (ET-UFPR). Atualmente é consultor organizacional da El-Kouba Consultores Associados, Coordenador dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Paranaense e Professor dos cursos de Pós-Graduação do Instituto Guindani (FACET), da Faculdade Bagozzi e da Facinter (EAD). Integrante do CIRIEC-Brasil e autor dos livros “A UNIÃO FAZ A FORÇA: A

cooperação como estratégia de sobrevivência organizacional” (editora Protexo), “CONTABILIDADE INTRODUTÓRIA DESCOMPLICADA” (editora Juruá), FINANÇAS PESSOAIS (Editora Ibpex) e organizador do livro REDES SOCIAIS E ORGANIZACIONAIS EM ADMINISTRAÇÃO (editora Juruá). Tem vários artigos publicados em periódicos e anais voltados a área de Governança Estratégica, Redes como forma de Cooperação, Controladoria, Gestão Financeira e Contabilidade Gerencial.