

Organizações: razão e sensibilidade em busca de um sentido de vida

SANDRA MARIA COLTRE
UNIOESTE

PAULO ROBERTO CHAVARRIA NOGUEIRA
UDC

Resumo: O artigo faz uma reflexão sobre o homem e o sentido de sua vida no universo das organizações, considerando-o como um ser individual, social e psíquico que se constrói no âmbito das organizações, sob diversos olhares teóricos. O homem constrói seu cotidiano em relação com os demais, projetando e executando seus sonhos e expectativas, pois aspira a um lugar onde a felicidade seja possível. Em contrapartida, esse empreendimento implica em um custo cognitivo e emocional alto, já que a sociedade atual é de organizações e é nela o palco desse empreendimento. Nas organizações dos mais variados tipos, os indivíduos buscam pelos seus sonhos, mas temem não obter o reconhecimento diário, tornarem-se desnecessários, ultrapassados e serem invalidados pelos seus pares tanto como pessoas, quanto como profissionais. Esta é a sua visão de morte mais aterradora. A saída encontrada é que esta busca, quanto mais consciente for, mais facilitará o processo de compreensão e de assimilação da relatividade e do triunfo do “ser” sobre o “ter”.

Palavras-chave: Imaginário. Pessoas. Sentido de vida.

Organizations: reason and sensibility in search of a life sense

Abstract: The article makes a reflection on the man and the sense of his/her life in the universe of the organizations considering him/it as a being individual, social and psychic that it is built in the extent of the organizations, under several theoretical glances. The man builds his/her daily one in relationship with the others, projecting and building their dreams and expectations, because it aspirates to a place where the happiness, be possible. In compensation, that enterprise implicates in a cognitive and emotional cost high, since the current society is of organizations and you/he/she is in her the stage of that enterprise. In the organizations, of the most varied types, the individuals look for for their dreams and the fear of not obtaining daily recognition, of becoming unnecessary, outdated and of being invalidated as much person as professional by their pairs. This is his/her vision of more terrifying death than it accompanies them. The visualized exit is that this search the more conscious it goes, it will facilitate the understanding process and assimilation of the relativity and the Being's victory on Having.

Key words: Imaginary. People. Life sense.

INTRODUÇÃO

Existem muitos estudos sobre como gerir as organizações em seus vários processos administrativos e tecnológicos. Outros tantos estudos se desenvolvem para dar aos gestores caminhos ou estratégias de ação direcionados a facilitar o processo de gestão de pessoas com menor estresse. Estes estudos são publicados e muitas organizações os incorporam de forma imediatista, devido ao modismo, mais pela força mídia, do que por critérios de adequação. Como tendência de inverno e verão, muitos modelos de gestão foram absorvidos como bóias salva-vidas pelos gestores, o que, na maioria das vezes, acabou causando grandes danos às suas organizações. Os modismos ocorreram a partir de 1990, provavelmente em função de sua difusão pela *internet*, tecnologia da informação de acesso rápido.

Para Giddens (1991) e Baudrillard (1997), o modismo afeta a identidade das pessoas, porque elas buscam um padrão mágico de ação e se transformam ao sabor das suas exigências. Daí surgiu o chamando homem-camaleão, que se adapta não somente para se identificar com as exigências do ambiente, mas por medo e ansiedade, buscando sobreviver. O imaginário social do século XXI faz com que a identificação com os demais se revele na aparência, no visual, o narcisismo social, no “ter”. “Não importa se eu existo, mas se sou visto e sou imagem”, como destaca Caldas e Tonelli (2000 p.131). Daí a valoração atual do homem-camaleão, “que trocam de cor em função do medo ou da ansiedade”, como o perfil do trabalhador esperado nas organizações, já que o conceito de homem econômico, social, sociológico, administrativo, funcional e complexo, não respondeu aos anseios esperados de como “ser”.

Para Ramos (2001), há outro perfil profissional que se reflete nas teorias formuladas sobre as organizações. Apoiado por diversos estudiosos, entende que surge um novo modelo de homem, cujo desenvolvimento e elucidação são essenciais para superar o atual estado crítico da arte e da teoria da administração, o homem parentético. Derivada da noção Husserliana de estar entre parênteses, ele atua como um espectador crítico do contexto. Possui a capacidade psicológica de separar-se de suas circunstâncias internas e externas e passa a analisar, de forma crítica, o contexto. O homem parentético tem grande senso de individualidade e uma forte compulsão por encontrar sentido para sua vida. Não aceita padrões de desempenho sem um senso crítico, evita trabalhar apenas para fugir à apatia ou à indiferença, já que valoriza sua auto-estima e autonomia. Entretanto, como ser um homem parentético?

Para Freitas (2000 p.42),

assumimos a vida nas empresas como vida e os seres humanos que lá estão como humanos, no que o humano significa. São homens e não máquinas, que sonham e realizam sonhos, que expressam alegria, frustrações, inquietações, grandiosidade e fragilidades [...] mas elas são também o espelho que denuncia o fracasso, a vulne-

rabilidade, a frustração e a rejeição.

Daí o homem, independente de sua nomeação, se constrói coletivamente, apesar de nem sempre saber o sentido de sua construção. As organizações são os lugares onde, além do trabalho executado, coexistem pesadelos, angústias, paixões, interesses, sofrimentos, desejo e aspirações convivendo, simultaneamente, entre a dor e o prazer. Mesmo que as organizações imperem como o lugar onde a razão e a lógica racional predominam, elas desenvolvem um imaginário que alimenta esta razão com as fantasias e os fantasmas que cada indivíduo carrega em si.

Weick (1973) afirma que construir um sentido é converter o mundo da experiência em um mundo inteligível. Impor modismos organizacionais viola os indivíduos e os faz resistir e sofrer, porque o motivo não é decodificado e são pressionados a mudar sem saber por quê. Como apontam Clegg; Hardy; Nord (1996) e Benson (1977), os estudos organizacionais desenvolvem-se com a necessidade de inserir outros olhares, para ampliar a compreensão desse fenômeno, que é muito complexo e em constante transformação. Uma teoria sólida, que responda a todos os aspectos organizacionais, integrando todos os conhecimentos obtidos, é desafio a ser continuamente construído. Este artigo busca contribuir com a discussão desse imenso fenômeno, ao utilizar-se de vários estudos e visões e reflexionar sobre o sentido da vida do homem nas organizações, considerando-o como um ser individual, social e psíquico, que se constrói no âmbito das organizações.

ORGANIZAÇÃO: DEFINIÇÃO, EVOLUÇÃO E SENTIDO

Falar sobre organizações é um terreno acidentado, pois elas são objetos empíricos com existência concreta interdisciplinar, diversificada e de muitas controvérsias. Conforme o dicionário Aurélio, a palavra organização significa várias coisas: *ato ou efeito de organizar-se; modo pelo qual o ser vivo se organiza e se estrutura; modo pelo qual um sistema se organiza; planejamento, preparo de algo*. Organizar pode ser utilizado como verbo ou como substantivo, organização. Seu substantivo é utilizado tanto para indicar ações de construir algo, como para descrever características de algo ou o resultado de uma atividade. No campo científico, o significado de organização ainda sofre tentativas de delimitações, pois ela é a base de todos os estudos organizacionais.

No trabalho de Frederick Taylor e Henry Fayol, se encontra uma preocupação em administrar e organizar tanto os processos de trabalho (tarefas), como as organizações (estrutura). A ação de organizar como o ato de “construir um duplo organismo social e material da empresa [...] e muní-la de tudo quanto seja necessário ao seu funcionamento” (MATTOS, 1978, p.9). Aponta Enriquez (2000), que a visão taylorista é pobre e reducionista, apesar de ter

coerência. Partindo da premissa de que o trabalhador era egoísta e buscava ter estímulos para realizar o seu trabalho, concluiu que ele era movido unicamente pelo dinheiro.

Já no movimento da Escola de Relações Humanas, nos trabalhos de Elton Mayo, não se encontra um esforço em compreender a organização. Nesta perspectiva, a definição de organização é abordada pela via comportamental, considerando-a como uma coisa que, está além do sistema de pessoas em interação, o que Hall (1984) denominou como reificação. A pessoa, em seu papel na organização, se constrói apenas em prol da organização. Barnard (1979 p.95) conceitua organização como “um sistema de atividades cooperativas de duas ou mais pessoas [...] me referindo como grupo de pessoas”. O homem é um ser administrativo que busca o sentido de sua vida, como parte racional dos processos organizacionais. Novamente o reforço do homem dominado pela organização.

Na visão cooperativista de Enriquez (2000), a organização é concebida e formada por adesão livre dos indivíduos, como se estivessem em condição de igualdade, compartilhando dos mesmos valores, objetivos e procedimento democrático de eleição. Esta crença, de sentimentos somente positivos desta visão, imprime o fortalecimento de um sentido organizacional que impede, constantemente, a percepção dos processos reais que as afetam. Nela, os indivíduos são percebidos como iguais, animados pela libido positiva de igualdade, fraternidade e cooperação, criando uma identificação que os levam a investir na organização.

O trabalho de Simon (1979), sobre o conceito de organização, embasa-se no sistema de papéis, onde o processo de tomada de decisão é elemento central do seu modelo. Quando tentam o mesmo esforço empreendido por Chester Barnard, de compreender o que são as organizações, Mach e Simon (1981 p.21) concluem que elas “são agregados de seres humanos em mútua interação”. Outra vertente inicia-se com os estudos de Max Weber sobre estruturas burocráticas. Ele não define o que é a organização burocrática e sim dá suas características, analisando-as como um tipo de poder e dominação. Nessa visão, o conceito de racionalidade é elemento chave, onde só a ação racional predominar para que a organização possa atingir os seus fins. Seus trabalhos não diferem dos princípios tayloristas, como aponta Enriquez (2000), entretanto, sua concepção foi mais sutil.

Etzioni (1989 p.3), por sua vez, estabelece que a organização como “unidades sociais intencionalmente construídas e reconstruídas, a fim de atingir objetivos específicos”. Objetiva apenas os fins organizacionais.

Em meados da década de 1960, a visão sociológica das organizações toma forma. Katz e Khan (1987) abordam esta discussão considerando as organizações como sistemas abertos, em constante troca de energia com o seu ambiente, em constante processo de renovação e atualização. É a fase das posturas dicotômicas em busca de sua compreensão. A partir da década de 1970/80, esta dicotomia começa a ser questionada, ocorrendo uma transição conceitual que

recupera o significado anterior de organização, enquanto processo que, segundo Reed (1999), se recoloca como uma construção social que é sustentada e mobilizada por pessoas em suas interações, valores compartilhados, visões, histórias pessoais e rituais.

A organização passa a ser entendida como um sistema frouxamente unido, onde a combinação entre cognição (conhecimento) e ação, atributos dos indivíduos, é o que sustenta e mantém o cotidiano organizacional. Para Davenport e Prusak (1998), o conhecimento é uma mistura fluida de experiência condensada, valores, visões, informações, os quais proporcionam uma estrutura de avaliação e incorporação de novas experiências. Ressalta Weick (1973) que o construtor do sentido (*sensemaker*) tem como função principal facilitar a conversão dos processos de conhecimento para os indivíduos nas organizações, para que, de indivíduos, possam se tornar pessoas (ROGES, 1978).

Na visão tecnocrata, Enriquez (2000) aponta que os indivíduos se consideram elitistas, não se identificando com ideais de desenvolvimento e sucesso econômico da organização, a não ser os dirigentes mais altos na hierarquia. Aos demais é oferecida a oportunidade de participar de decisões menores para se sentirem como parte da organização. A pulsão de morte e de vida se contrapõe com o credo da racionalidade ilimitada, onde o poder pertence aos *experts*, que são possuídos pela fantasia de domínio sobre as coisas e os indivíduos.

A ótica atual envolve estudos sobre o imaginário do estrategista, que é aquele tomado pelo desempenho da excelência, canalizando sua afetividade e suas pulsões inconscientes. A luta é contra o medo do disforme, dos outros, das pulsões não canalizadas, do desconhecido, dos outros, do pensador exigente, da palavra livre da liberdade de optar por outros caminhos. O passional e pulsional funcionam como estabilizador de um imaginário que busca fortalecer o mito da excelência, onde o preço a ser pago é caro para a psique do indivíduo.

Concluindo esse breve e não completo relato, ao ver-se a organização sob vários lados, torna-se claro que os indivíduos, que nela coabitam, continuam em busca de criar um sentido, uma ação que lhes forneça alguma certeza, sentido e controle do ambiente onde estão inseridos. Mas em busca de sobreviver, o indivíduo continua a buscar um sentido de valor para o que realiza em seu trabalho, não apenas como mercadoria meramente descartável, mas como um “ser” cognoscente.

ORGANIZAÇÃO E COGNIÇÃO

A cognição implica na aquisição do conhecimento da mente humana, nos seus processos e na produção do sentido desse conhecimento na vida cotidiana dos indivíduos. Segundo Gardner (1995 p.19), “a ciência cognitivista é um esforço contemporâneo com fundamentação empírica, que busca responder questões epistemológicas de longa data”.

Mas esta visão também evoluiu e ampliou a busca de respostas para além.

Para Harré e Gillet (1999), o pensamento simbólico possibilita aos indivíduos representarem o sentido do seu mundo através de um modelo mental e fazerem inferências quando necessitarem. A crítica, segundo Searle (1997), sugere que esta visão não consegue fornecer uma apropriada perspectiva para que o indivíduo lide com a consciência, com a intenção e com a subjetividade. O que poderia ser enriquecido pela abordagem psicanalítica.

Varella (1988), por sua vez, caracteriza a cognição como alternativa de auto-organização, onde as redes neurais são as conexões entre a memória, o conhecimento e a decisão. Onde a mente se utilize destas categorias para dar significado, tornando possível ao indivíduo o acesso consciente. Já Damásio (1996) sugere uma perspectiva evolucionista, onde o desenvolvimento cognitivo do indivíduo é uma adaptação do organismo ao ambiente. Bruner (1997) insere a dimensão sócio-cultural de vertente construtivista, pressupondo que o indivíduo não reage mecanicamente às manipulações do ambiente. Reforça Wygotsky (1984), que a linguagem utilizada pelos indivíduos, estrutura o mundo e constrói a sua realidade interpretada, enraizada no contexto social e cultural onde é utilizada. Para McCaskey (2001), a cognição envolve, implicitamente, o sentido e as percepções que estão relacionados às expressões que as palavras sugerem aos indivíduos. Ao expressá-las aos outros, amplia-se a interação dos acontecimentos. Corroborando Piaget (1978) que este processo facilita a construção de sucessivas transformações das estruturas mentais anteriores e dá a cada indivíduo um sentido para o que vive e aprende.

A cognição social mediada pela linguagem também sofre críticas. Para Varella (1988), o indivíduo não constrói representações de uma realidade exterior, pois viver é conhecer. Sua crítica aos modelos conexionistas é por desconsiderarem o conhecimento tácito inconsciente que afeta a forma e configura o sentido e o modo de viver do indivíduo, que a vertente psicanalítica aborda. Já Gardner (2000 p.13) insere uma visão pluralista de mente reconhecendo várias facetas separadas da cognição, já que os indivíduos possuem forças e estilos cognitivos contrastantes. Acredita que “devemos observar as fontes de informações mais naturalistas a respeito de como as pessoas, no mundo todo, desenvolvem capacidades importantes para seu modo de vida”.

O impacto da cognição nas organizações torna-se mais visível quando ela é abordada pelos seus conceitos de estratégias da vertente micro-organizacional, voltados ao comportamento organizacional, considerando a liderança, a motivação, a negociação, a decisão grupal e a gestão de pessoas. Apesar, entretanto, de seus aspectos válidos para a reflexão sobre organizações, quando passa para a abordagem macro, a cognição possui limites de aplicação e pontos obscuros, tais como a dinâmica do aprendizado, o esquecimento e o pressuposto de que existe apenas um tipo de conhecimento. Lacuna que, possivelmente, outras abordagens podem suprir.

A DIMENSÃO GNOSIOLÓGICA NA CONSTRUÇÃO DO SENTIDO

Bazarian (1985) e Hessen (1999) demonstram que o conhecimento do sentido é complexo e passa por espaços de criação, validação, valoração e cientificidade.

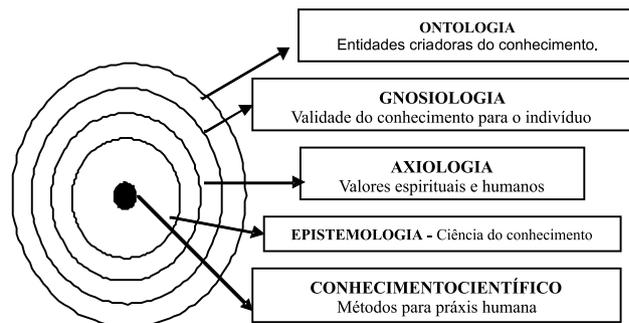


Figura 1 - Contexto científico de sustentação da espiral do conhecimento. Fonte: Adaptado de BAZARIAN (1985) e HESSEN (1999).

Segundo Santos (1956), foi Kant que estruturou a gnosiológica como disciplina autônoma, em sua obra “A Crítica da Razão Pura”, que foi formada posteriormente pelos estudos de Hegel, Schelling, Fichte, Shopenhauer. Ela é parte da filosofia que aprecia o valor dos conhecimentos dos indivíduos dentro de um determinado contexto buscando sua veracidade.

O valor deste conhecimento é a dimensão gnosiológica fornecida por diversas modalidades de cognição, sentimentos e percepções. Para Kant (1993), o que se conhece das coisas não é a coisa em si (as coisas não submetidas ao conhecimento), mas as coisas experimentadas e valorizadas pelos indivíduos, onde suas categorias são qualificadas pela cognição, percepção, sentimentos, espaço e tempo atribuídos pelos indivíduos. Para Habermas (1987), a crítica exercida pelo indivíduo deve estar voltada para os objetos de sua experiência, que são inerentes às suas reconstruções, na forma de proposições, ações, experimentações e realizações cognitivas, com vistas a tornar conscientes aspectos tácitos (inconscientes) do conhecimento e da ação individual. Para Popper (1975, p.76), “todo o crescimento do conhecimento consiste no aprimoramento do conhecimento existente, que é mudado com a esperança de chegar mais perto da verdade”.

As organizações, ao modificarem a visão de mundo dos indivíduos, para promover uma ampliação da validade do seu conhecimento que traga excelência na ação organizacional, implicam, segundo Fourez (1995), no estabelecimento de quatro elementos. O primeiro é uma estrutura de linguagem que forneça coerência à nova organização do real. O segundo é uma segurança afetiva que a mudança é decidida por ele. O terceiro é separar-se das concepções anteriores para poder experimentar e, finalmente, buscar reinterpretar, nas fontes formais de conhecimento, a valida-

de de sua experiência, de forma consciente, considerando que existe um inconsciente de sua psique.

Para Kopin (1978 p.320), “a dimensão gnosiológica está em contínuo desenvolvimento à base de contradições, devido a sua transitoriedade e validade do conhecimento humano e do desvendamento do inconsciente”. Corroborando Freitas (2000) que, ao realizar um estudo sobre o imaginário no contexto da cultura organizacional, considerando o conhecimento psicanalítico, tal abordagem pode levar o homem a descobrir e a compreender como os vínculos psicológicos e afetivos estabelecem a lealdade grupal. E, por fim, Alerta Rogers (1978) que, sem o conhecimento de estratégias cognitivas de ação para enfrentar a dinâmica organizacional e sem conhecer a si mesmo, ficam os indivíduos em desamparo frente à reação dos processos decisórios, de mudanças no desempenho do seu trabalho e na construção do sentido de sua vida organizacional.

O SENTIDO DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES – PULSÕES DE VIDA E DE MORTE

Freud (1975) elaborou a teoria das pulsões, diferenciando a estimulação interna (estimulação), da externa (excitação) do organismo. O seu funcionamento obedece à lógica do prazer e do desprazer na busca de satisfazê-las. Este conceito está representado pelo mundo interno do indivíduo, seguindo as pulsões de auto conservação. As pulsões são representações que “operam de um só golpe e uma pulsão atua como uma força constante”(Freud 1975, p.110) e são provenientes do próprio organismo e são consideradas como uma necessidade. A meta de todas as pulsões é a satisfação, podem ser alcançadas de várias formas e o seu objeto pode ser alterado constantemente, (Scarfone 2005). O psiquismo pode encontrar alternativas para conseguir atingir suas metas, mesmo que não seja de forma considerada positiva para os valores da sociedade. Neste caso, a repressão seria para defender o sujeito deste desprazer, sendo estabelecido um jogo antagonístico de forças consciente e inconsciente. Segundo Freud (1975) e Scarfone (2005), as pulsões podem ter três destinos. O primeiro pode ser sufocado por completo pela pessoa; ou pode ser colorida ou disfarçada em uma coisa que, na verdade, não se deseja e, finalmente, pode-se redefinir outro destino para a transposição das pulsões.

Lembram Schultz e Schultz (1998) que Freud atuava sob a influência positivista, considerando que a noção de mecanismo permeava o comportamento, acreditando que todos os eventos mentais e comportamentais eram determinados por uma causa consciente ou inconsciente, excluindo a casualidade e o livre arbítrio. Neste sentido, Enriquez (1997 p. 33) aponta que “a organização se apresenta atualmente como um sistema cultural, simbólico e imaginário” e sua compreensão perpassa pelas pulsões, devido ao seu decisivo desamparo.

A pulsão de morte se entrelaça na pulsão de vida. Enquanto a pulsão de vida permite conservar vida e, agregada às unidades organizacionais sempre cada vez maiores, representados pelos interesses, a pulsão de morte busca desmoronar a organização social que o indivíduo construiu. Aponta Enriquez (1997) que a pulsão de vida está a serviço da pulsão de morte para que a morte não triunfe sempre.

Daí o duplo logro. Conforme Amado (2000), o duplo logro se encontra em um sentido na onipotência do indivíduo ao se identificar com a organização como se fosse sua extensão e, no outro sentido, quando confunde o discurso pessoal dos dirigentes como sendo o da própria organização. Aponta Freitas (2000 p.67) que “as organizações levam os indivíduos a idealizá-las e pensá-las como o único lugar, onde ele pode almejar realizar-se profissionalmente, inclusive para garantir sua fonte de identidade pessoal”. Enriquez (1997) acrescenta que, sem o imaginário e os sistemas simbólicos de mitos unificadores, sagas de heróis organizacionais e ritos, a cultura organizacional encontraria dificuldade de se estabelecer.

O imaginário, junto com a cultura, aponta Freitas (2000), é desenvolvido no ideal da missão da organização, de que todos devem cuidar e se sacrificar por uma nobre missão, da qual todos devem ter orgulho em compartilhar. Para Matheus (2000), o confronto com o outro é uma válvula de escape e esse doloroso processo gera, por mais estranho que pareça, um significado para algumas soluções coletivas, onde o preço que se paga, na maioria das vezes, é alto no coletivo.

Destaca Baudrillard (1992) que o chefe não comanda sua função, sutilmente o imaginário impõe a função, que se espera seja seduzir, persuadir, animar, jogar com as aparências da forma mais charmosa que puder. A problemática não é mais o que se deve fazer no grupo, mas como aponta Enriquez (1997), quem são os amados, os rejeitados, os traidores em potencial e quem está dentro dos conformes da cultura organizacional. Por isso, vários autores apontam que, o indivíduo contemporâneo está preso nas malhas das organizações em relação ao seu corpo, ao seu pensamento e à sua psique.

CONCLUSÃO

Esta forma de reinterpretar os processos organizacionais busca aprofundar a compreensão do que já está verificado, que somente a razão na ação organizacional não tem respondido a muitas questões, mas causado muito sofrimento. Os indivíduos são possuidores de um repertório variado para solucionar problemas organizacionais, principalmente aqueles com habilidade de fazer escolhas assertivas. Quando o imaginário se torna consciente para o indivíduo, o real é inevitável. A ilusão, por breves momentos, se desfaz e o aprendizado, muito duro, ocorre. Que estamos sozinhos em nossa busca de recriar perpetuamente nossa existência e que contracenamos quase sempre em monólogo, na busca de

criar significado para alguém, para nos tornarmos menos solitários. Entretanto, por incrível que seja esse quadro nefasto, é ele que impulsiona, que faz mover os indivíduos a buscar novas alternativas para dar algum sentido a sua ação e não se perder de si mesmo jamais.

REFERÊNCIAS

- AMADO, Giles. Coesão organizacional e ilusão coletiva. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. (org). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. p.102-115.
- BARNARD. C. **As funções do executivo**. São Paulo: Atlas, 1979.
- BAUDRILLARD, J. **A transparência do mal**. 2.ed. Campinas: Papirus, 1992.
- BAZARIAN, Jacob. **O problema da verdade**. Teoria do conhecimento. 2.ed. São Paulo : Alfa Omega, 1985.
- BENSON, K.J. *Organizations: A dialectical view. Administrative Science Quarterly*, 1977. p.1-21.
- BRUNER, J. **Atos de significação**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.
- CALDAS, Miguel Pinto; TONELLI, Maria José. O homem-camaleão e modismos gerenciais: uma discussão sociopsicanalítica do comportamento modal das organizações. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. (org). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. p.131-147.
- CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W.R. *Handbook of organization studies*, London: Sage, 1996.
- COLLINS, James; PORRAS, Jerry. Construindo a visão da empresa. *Hsm Management*, n.7, ano 2, mar-abr, p.32-47,1998.
- DAMÁSIO, A. **O erro de Descartes: emoção, razão e o cérebro humano**. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.
- DAVENPORT, Thomas A; PRUSAK, Lawrence. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. 2.ed. Rio de Janeiro : Campus, 1998.
- ENRIQUEZ, Eugène. **A organização em análise**. Petrópolis: Vozes, 1997.
- _____. Vida psíquica nas organizações. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. (org). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. p.11-40.
- ETZIONI, A. **Organizações modernas**. São Paulo: Pioneira, 1989.
- FOUREZ Gérard. **A construção das ciências: introdução à filosofia e a ética das ciências**. São Paulo : Editora Universidade Estadual Paulista, 1995.
- FREITAS, Maria Ester. A questão do imaginário e a fronteira entre cultura organizacional e a psicanálise. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. (org). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. p.41-73.
- FREUD, Sigmund. **Sigmund Freud obras completas: contribución a la historia del movimiento psicoanalítico, trabajos sobre metapsicología y otras obras (1915-1916)**. v. XIV, Buenos Aires : Amorrortu editores, 1975.
- GARDNER, Howard. **A nova ciência da mente**. São Paulo: EDUSP, 1995.
- _____. **Inteligências múltiplas: A teoria na prática**. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- HABERMAS, Jürgen. **Conhecimento e interesse**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- HALL, R. **Organizações: estruturas e processos**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil Ltda, 1984.
- KANT, Immanuel, **A crítica da razão pura**. 4.ed. Lisboa : Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.
- HARRÉ, R.; GILLET, G. **A mente discursiva: avanços na ciência cognitiva**. Porto Alegre: Artmed, 1999.
- KATZ, D; Khan. R. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.
- HESSEN, Johannes. **Teoria do conhecimento**. São Paulo: Martins fontes, 1999.
- KOPIN, P. N. **A dialética como lógica e teoria do conhecimento**. Coleção, Perspectivas do homem, v. 123. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1978.
- MATHEUS, Tiago C. Individualismo e desejo contraditório na formação de grupos. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. (org). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. p.117-130.
- MCCASKEY, Michael B. As mensagens ocultas que os gerentes enviam. In: HARVARD BUSINESS REVIEW, **Comunicação nas empresas: effective communication**, Rio de Janeiro: Campus, 2001, p.112-133.
- MARCH, J; SIMON, H. **Teoria das organizações**. Rio de Janeiro: FGV, 1981.
- MATTOS, A.M. **Organização: uma visão global, introdução, ciência e arte**. Rio de Janeiro: FGV, 2.ed. 1978.
- MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.
- PIAGET, J. **La equilibración de las estructuras cognitivas**, Madrid: Siglo, 1978.
- POPPER, Sir Karl R. **Conhecimento objetivo: uma abordagem evolucionária**. São Paulo: Itatiaia, 1975.
- RAMOS, Alberto Guerreiro. **Modelos de Homem e Teoria Administrativa**. Caderno de Ciências Sociais Aplicadas. Série Monográfica. Curitiba: PUC, v.3. 2001.
- REED, M. Teorização organizacional: um campo teoricamente contestado. In: NORD, [W; HARDY, C.; CLEGG S.(orgs). **Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. V.1, São Paulo: Atlas, 1999.
- ROGERS, C.R. **Tornar-se pessoa**. São Paulo: Martins Fontes, 1978.
- SANTOS, Mário Ferreira dos. **Teoria do conhecimento: gnoseologia e criteriologia**. 2.ed. São Paulo : Logos, 1956.
- SCARFONE, Dominique. **As pulsões**. Coleção Aldus, 24. São Leopoldo-RS: Editora Unisinos, 2005.
- SEARLE, J.R. Mentes, cérebros y Programas. In: BODEN, M. A. **Compêndio de filosofia de la inteligencia artificial**. México: Fondo de Cultura Económica, 1997 p. 82-104.
- SIMON, H. **Comportamento administrativo**. Rio de Janeiro: FGV, 1979.
- SCHULTZ, Duane; SCHULTZ, Sydney Ellen. **História da psicologia moderna**. 10.ed., São Paulo : Cultrix, 1998.
- VARELA, F.J. **Abordagens à ciência e tecnologia da cognição**. Ciência e Cultura, 40(5), 1988 p.460-470.
- WEICK, Karl. **A psicologia social da organização**. São Paulo: E.Blucher Edusp, 1973.
- _____. *A stress analysis of future battlefields*. In: HUNT, J. **Leadership and future battlefields**. Washington : Pergamon-Brasseyes, 1985, p.32-46.
- WYGOSTSKY L. S. **El desarrollo dos los procesos psicológicos superiores**. Barcelona: Crítica, 1984.

Artigo recebido em 29/06/2008.

Aceito para publicação em 18/08/2006.