

INTERDISCIPLINARIDADE NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: UM NOVO PARADIGMA

Selda Engelman*
Cláudia Maria Perrone**

Resumo: Este artigo tem como objetivo propor questões pontuais entre as noções de campo, produção de conhecimento e estudos organizacionais, visando à sinergia destes com as novas formas organizacionais do contemporâneo. Nosso objetivo é o de levantar questões e trazer novas vozes que auxiliem a compreensão das organizações complexas e novas perspectivas para o seu entendimento. Consideramos que uma única disciplina não é suficiente para dar conta da velocidade das transformações no mundo organizacional e, por conseguinte, nos estudos das teorias das organizações. As exigências contemporâneas englobam um atravessamento disciplinar com caráter complexo, o que detalharemos com precisão no decorrer do artigo. Em um segundo momento, situaremos a condição de reflexividade como fundamento do aprendizado organizacional permanente e auto-regulador (autopoietico). A complexidade das organizações no contemporâneo exige inter e transdisciplinaridade, ou seja, conversações diversas.

Palavras-chave: Estudos organizacionais. Produção de conhecimento. Complexidade.

Abstract: This paper has as objective to propose a punctual questions among the field notions, knowledge production and organizational studies seeking to the synergy of these with the contemporary's new organizational forms. Our objective is it of to lift subjects and to bring new voices that aid the understanding of the complex organizations and new perspectives for her understanding. We considered that a single discipline is not enough to give bill of the speed of the transformations in the organizational world and, for consequent, in the studies of the theories of the organizations. The contemporary demands include an atravessamento to discipline with complex character, what will detail accurately in elapsing of the paper. In a second moment, we will place the reflexividade condition as foundation of the permanent organizational learning and solemnity-regulator (autopoietico); the complexity of the organizations in the contemporary demands inter and transdisciplinaridade, in other words, several conversations.

Key words: Organizational studies. Knowledge production. Complexity.

* Administradora, Mestre em Psicologia Social e Institucional UFRGS, Doutoranda em Educação, Professora da FSG.

** Psicóloga, Professora da UFSM.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo a problematização de uma posição epistemológica nos estudos organizacionais, considerando as noções de campo, produção de conhecimento e estudos organizacionais, visando à sinergia com as novas formas do contemporâneo. Aceitamos o desafio de pensar os estudos organizacionais interdisciplinares, ou melhor, transdisciplinares, o que nos força a depurar vários conceitos, buscando a aproximação de diversas conversações.

Pretendemos levantar questões e trazer novas vozes que auxiliem a compreensão das organizações complexas e novas perspectivas para o seu entendimento, tendo em vista, principalmente, a idéia de que novas organizações significam mudanças sociais, econômicas e políticas, sempre a exigir novos aportes teóricos.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O contexto das informações

As décadas de 70 e 80 do século XX foram períodos conturbados de reestruturação econômica, reajustamento social e político. No espaço social criado pelas oscilações e incertezas, novas experiências ocorrem nas organizações e na vida social. O desafio para as organizações é o da flexibilização, que contrasta com a rigidez das teorias clássicas. Surgem inovações na produção, no fornecimento de serviços financeiros, nos mercados e o desafio do constante aprimoramento comercial, tecnológico e organizacional.

Urge o surgimento de técnicas organizacionais centradas na solução de problemas, nas respostas rápidas e, com frequência, altamente especializadas. Isso se traduziu na aceleração do ritmo de criação e inventividade, aumento da competição, novas tecnologias produtivas (automação, robôs) e novas formas organizacionais (como o sistema de gerenciamento de estoques *just-in-time*).

A organização adaptou-se a dois desenvolvimentos paralelos e de extrema importância: as informações precisas e atualizadas e a capacidade de resposta quase instantânea. O acesso à informação, assim como o seu controle, aliados a uma forte capacidade de análise dos dados, tornaram-se essenciais à coordenação centralizada de interesses corporativos descentralizados. A capacidade de resposta rápida, a leitura antecipatória das “tendências”, as variações das taxas de câmbio, as mudanças da moda têm caráter crucial para a sobrevivência na atualidade.

A nova centralidade da informação gerou um amplo conjunto de consultorias e serviços altamente especializados, capazes de fornecer informações quase em tempo real sobre as tendências do mercado. Intensifica-se a importância das redes, da liderança participativa, dos alvos múltiplos, da gerência estratégica e da organização democrática com preocupações sociais, a intitulada responsabilidade social. A flexibilização também exige a desregulamentação e a ênfase nas negociações (HARVE, 1992).

Uma simples disciplina não é suficiente para dar conta de tamanha transformação no mundo organizacional. As exigências contemporâneas englobam um atravessamento disciplinar com caráter complexo, o que detalharemos com precisão no decorrer do ensaio. Como apontou Clegg (1990), as organizações modernas perderam espaço para a organização orgânica e flexível.

A condição de reflexividade será o fundamento da nova organização, dotada de aprendizado organizacional permanente e auto-regulador (auto-poiético) (MORGAN, 1996; CLEGG e HARDY, 1999; MATURANA e VARELA, 1995). A complexidade das organizações no contemporâneo exige inter e transdisciplinaridade, ou seja, o reconhecimento de uma grande rede de conversações disciplinares (CLEGG e HARDY, 1999).

2.2 Multi, inter e transdisciplinaridade nos estudos organizacionais

Vivemos em uma “modernidade líquida”, tomando a definição do sociólogo Bauman (2001). Os sólidos, tais como os grandes prédios, fábricas e construções foram “derretidos”, tornaram-se fluidos, leves, com alta mobilidade. Da busca pela ocupação do espaço pelas instituições, observou-se uma transferência para a dominação do tempo em consonância com a inovação tecnológica. Conseqüentemente, modificam-se as configurações, o desenho e a própria natureza das organizações, compondo-se uma nova dimensão estética de seus corpos.

As fronteiras externas que antes delimitavam a organização foram derubadas à medida que estas se fundem e passam a formar cadeias, conglomerados, redes e alianças estratégicas, pondo em análise o próprio foco organizacional. As fronteiras internas se desintegram e se metamorfoseiam com as novas organizações pós-fordistas, mais ágeis, flexíveis e menos formatadas. São como organizações-moldes que passam a ser modulações, mutáveis e fluidas. A fixação em um território seguro e permanente cede à multiespacialidade com a possibilidade de ocupar várias regiões ao mesmo tempo e se deslocar quando as contingências indicam melhores oportunidades.

As organizações contemporâneas que se desprenderam da instrução e da vigilância acirrada e sistematizada sobre seus membros, assim como da norma e da hierarquia pela qual eram regidas e racionalizadas. A imagem da organização máquina, mecânica, padronizada e previsível se desconstrói frente à organização como cérebro e como sistema. A colaboração da biologia se expande para a teoria da organização que passa a ser pensada como organismo autopoietico, capaz de auto-reprodução em acoplamento com o ambiente. A organização, como parte de seu respectivo ambiente, desfaz a idéia do ambiente como um campo independente, pois esta constrói e é construída por ele (MORGAN, 1996; MATURANA e VARELA, 1995).

Muitas organizações tayloristas, fordistas tornaram-se organizações virtuais, em rede, globais, caracterizadas como “pós-modernas”. A junção de competição e cooperação realizada através de alianças estratégicas, de redes, de construção de pólos industriais permite um intercâmbio entre diferentes organizações tanto para a resolução de questões comuns vinculadas a clientes, fornecedores e órgãos governamentais com suas legislações, como para a possibilidade de crescimento coletivo e sustentabilidade em nível global (CASTELLS, 1999).

Internamente, a competição, a informatização, a exigência da qualidade total, a transformação constante nos relacionamentos interorganizacionais exigem constante renovação e intensificação das redes de comunicação e decisão, sendo que esta última passa a atingir também os níveis inferiores.

A ênfase nestas organizações centra-se no conflito e no dissenso e não mais no consenso e na coerência, características de um funcionalismo guiado por metas explícitas e por tomadas de decisão racionais (CLEGG e HARDY, 1999). A idéia de conflito se altera. Há passagem de uma conotação negativa e destrutiva para idéia de uma ferramenta, como uma oportunidade de conhecimento e inovação. Abertura, confiança, *empowerment* e compromisso são as novas palavras de ordem. O conceito de mudança faz-se inerente ao processo organizacional, ou seja, a realidade organizacional está embutida na própria lógica da mudança (MORGAN, 1996).

Estas modificações influenciaram nos estudos das teorias organizacionais e nos métodos de pesquisa, ultrapassando a idéia da representação da organização como entidade traduzível em dados quantitativos, ou seja, que somente através destes dados possa ser expressa a sua realidade. A complexidade organizacional traz o conceito de processo de organização ao invés da organização como unicidade (CLEGG e HARDY, 1999).

A organização no sentido complexo, conforme já dito, não pode mais ser regida por uma única disciplina, uma verdade unilateral. As conversações devem se intercalar e se tecer, como múltiplas vozes em um discurso. Em 1970, no Seminário organizado pela OCDE (Organização da Coopera-

ção e Desenvolvimento Econômico) e pelo Ministério da Educação Francês sobre “Interdisciplinaridade nas Universidades”, foram debatidas questões vinculadas às estruturas comuns a todas as disciplinas para que os princípios de explicação ou de sistemas subjacentes de transformação e autorregulação tivessem um impulso decisivo na discussão epistemológica (SANTOMÉ, 2002).

A realidade não seria mais dividida em compartimentos impermeáveis ou plataformas superpostas correspondentes às fronteiras aparentes de nossas disciplinas científicas. Pelo contrário, a realidade compele a busca da interação e de mecanismos comuns. A partir de estudos sistêmicos, o Seminário propôs os seguintes níveis de colaboração e integração entre as disciplinas:

- a) Disciplinaridade – é o campo de conhecimento delimitado por um território de trabalho, que concentra a pesquisa e as experiências dentro de um determinado ângulo de visão. As organizações pautadas por uma disciplina, na sua maioria, têm sua origem nas teorias científica e clássica das organizações, regidas pelo taylorismo e fordismo;
- b) Multidisciplinaridade – é o nível inferior de integração. Para compreensão do objeto de estudo, busca-se a informação e a ajuda em várias disciplinas que multiplicam olhares a respeito desse objeto. Nessa primeira fase, são constituídas equipes de trabalho interdisciplinar, o que não implica a necessidade de passar para níveis de maior cooperação entre as disciplinas. As organizações multidisciplinares foram, por exemplo, orientadas pelas Teorias das Relações Humanas, do funcionalismo, da contingência e cultura corporativa.
- c) Interdisciplinaridade – segundo nível de associação entre as várias disciplinas em que a cooperação destas provoca intercâmbios reais. Existe uma verdadeira reciprocidade e, conseqüentemente, enriquecimentos múltiplos. As organizações que seguem essa perspectiva seriam as neoweberianas, a teoria institucional, o processo de trabalho, o marxismo crítico-estrutural.
- d) Transdisciplinaridade – etapa superior de integração que trata da construção de uma metadisciplina sem fronteiras sólidas entre as disciplinas e que busca incluir estruturas operacionais, estruturas de regulamentação, sistemas probabilísticos e a simulação de transformações reguladas e definidas. Seria a recombinação construtiva que supera as limitações do enquadre disciplinar. São as organizações em rede, pós-fordistas, pós-estruturalistas, que se autoproblematizam a partir de múltiplos interesses, isto é, dos conceitos que funcionam como operadores da realidade.

O enfoque disciplinar pode se fazer presente em todas as modalidades organizacionais, apesar de a sua ênfase maior estar nas organizações clássicas. Não consideramos que exista uma organização de característica homogênea, mas sim múltipla, com interferência das várias escolas. Nossa idéia é a problematização da transdisciplinaridade como instrumento de estudos e pesquisas organizacionais visando à definição de imagem organizacional, efetivamente operacional, no contemporâneo.

2.3 Desenvolvimento de teorias e pesquisas em estudos organizacionais

Pensar os estudos organizacionais como um campo teórico (REDDIS, 1999), sujeito a tensões nas suas diversas linhas de força e seus paradoxos, alinha-se exatamente com a noção de transdisciplinaridade e múltiplas conversações. Os paradoxos do conhecimento humano exigem não somente um somatório de disciplinas, mas também questões que emergem do tecido social, tais como gênero, etnia, ética e outras relações socialmente definidas.

É necessário um conjunto de vozes envolvidas na análise das organizações como objetos reais, cuja “realidade” é constituída por meio de conversações diversas e também nas práticas enraizadas de ser e de se organizar (CLEGG e HARDY, 1999). Aqui temos uma mudança: aquilo que até esse momento se mostrou uma questão epistemológica começa a se apresentar como uma questão da ontologia, da discussão sobre o ser mesmo das organizações.

As décadas de 1980 e 1990 foram marcadas pela instabilidade, pelo jogo psicológico dos mercados, pela rapidez nas informações e pela indeterminação. Essas circunstâncias determinam modificações importantes nas organizações, no jogo econômico, na esfera social e política como já apontamos. A intensificação da globalização interage e causa constantes modificações na vida cotidiana dos sujeitos e das organizações. Os efeitos da nova ordem são paradoxais, pois há um conflito no interior das organizações sentido claramente como uma ruptura nas bases da racionalidade.

A racionalidade é necessária tal como as primeiras teorias clássica e científica, mas não é suficiente, pois a instabilidade está sempre presente. Beck (1997) descreve essa constelação social como a modernidade reflexiva. A reflexividade (CLEGG e HARDY, 1999), e não apenas a racionalidade, é essencial para lidar com o desafio paradoxal e a ambivalência dos fatos. É o questionamento da propriedade daquilo que é feito, no cerne da produção das decisões, para detectar e corrigir erros nas próprias normas de operação e não apenas nos padrões que guiam as operações nas organiza-

ções. Seria sair de um circuito simples para entrar em um “circuito duplo” (MORGAN, 1996). Trata-se de um processo de aprender a aprender e, portanto, de autoquestionamento permanente (SENGE, 1998).

O conhecimento e a produção do ser organizacional, isto é, a ontologia, é estrategicamente tão relevante para a compreensão da teoria organizacional como a epistemologia, pois o estado processual de uma realidade múltipla, complexa, transitória, efêmera torna o fluxo e o vir a ser o centro dos fenômenos. A idéia do conhecimento como valor intangível das organizações é revelador desse novo momento das discussões nos estudos organizacionais. Não se trata mais da leitura de um conhecimento apenas incorporado na cadeia de produção mecanizada, como na organização científica do trabalho.

Os novos processos de organização da produção, a partir dos anos de 1980 (todos eles marcados pelo prefixo pós como pós-modernismo, pós-fordismo...), convertem o conhecimento em parte do processo de desenvolvimento organizacional e industrial, refletido na construção de máquinas híbridas (robôs que se acoplam ao comando humano através de computadores-máquinas de produção, humanos que se acoplam em máquinas) que administram a inovação e a flexibilização. Abre-se uma definição do momento presente como uma nova economia: a economia do conhecimento. Tornam-se relevantes, assim, estudos sobre a aprendizagem organizacional, acompanhada da gestão do conhecimento. Há uma busca pelas competências essenciais das organizações (FLEURY e FLEURY, 2001).

Outro dado importante está na idéia da descontinuidade temporal. O prefixo pós, utilizado para pensar o contemporâneo das organizações, não remete para um vetor temporal linear. A idéia é a de descontinuidades que se atravessam e se bifurcam sem que isso implique nenhuma ordem de superação lógica, temporal, etc. A descontinuidade é a convivência de modos temporais que se articulam e rearticulam continuamente. A organização convive com diferentes tempos, com diferentes ordens, com diferentes tipos de culturas e modos de sociabilidade. As empresas de *fast food* e franquias são exemplos da multitemporalidade nas organizações, pois conjugam a cadeia de produção mecanizada, tempos e movimentos ritmados e controle acirrado com centros de projetos ligados à inovação e à tecnologia de ponta com acompanhamento do desempenho por tarefas, primando pela descontinuidade das atividades. Não há uma superação que se unifique em um novo modelo organizacional homogêneo. A processualidade da organização é a sua permanente autocriação (MORGAN, 1996; MATURANA e VARELA, 1995).

Assim, a idéia do campo de forças faz muito sentido, pois a organização não é mais unidade e homogeneidade. A instabilidade, a velocidade, as

rápidas transformações pedem à heterogeneidade da organização uma heterogeneidade permanente. Encontraremos nas organizações elementos tayloristas, áreas movidas pelo fator humano, por exemplo, que mostram uma organização efetiva e não uma falha organizacional. As organizações estão mais próximas da multiplicidade do que da unidade, o que também exige uma abordagem complexa. No interior dessa complexidade organizacional, incluem-se relações cognitivas, vivenciais e afetivas que geram momentos de criação e inovação.

A análise organizacional implica um agenciamento coletivo de fatores materiais, econômicos, contingentes, afetivos, estratégicos que se cruzam e determinam pontos de tensão e paradoxos que são, ao mesmo tempo, pontos de criação. O grau de mudança e tensão organizacional desta proposta pode ser visualizada no exemplo da Benetton. Ela não possui operários, fábrica e nem redes distributivas. É uma organização de pequenas e médias unidades de indivíduos-empresas que toma a forma de uma grande rede, com diversas conexões. A grande máquina que faz da empresa italiana o que ela é a máquina comunicativa e informacional com caráter transnacional. A função organizacional se faz na potência dessas alianças, nos diferenciais de velocidade (COCCO, 2002).

A estrutura da organização Benetton é uma estrutura de redes produtivas. Mas a função da matriz Benetton não é organizar “tempos e métodos”, mas junto com a rede de produção proporcionar a “construção social do mercado” (Ibid., 2002) como tecido produtivo autônomo. Para tanto, a inserção nos circuitos terciários de finanças e serviços e alta tecnologia são fatores decisivos.

Nesta discussão sobre aspectos pontuais dos estudos organizacionais, é possível observarmos como o mapa conceitual contemporâneo está alterando as suas linhas de demarcação. Ele é tensionado não somente pelas formas e medidas organizacionais, mas pela instabilidade dos objetos, dos princípios éticos e legais e até mesmo dos procedimentos de decisão política que talvez não sejam adequados para lidar ou compreender com as questões do presente, exigindo uma análise permanente de noções comumente usadas como indivíduos, ambientes, estrutura, cultura, etc.

Os mapas conceituais e teóricos, como funcionalismo ou marxismo, também dão sinais de esgotamento, pois seus limites aparecem na nova ordem e ficam aquém das ambivalências irreduzíveis. Se aceitarmos que conhecimentos, identidades, cultura e comunicação são geradores de valor, é impossível lidarmos com conceitos estruturais e até mesmo aistóricos. No entanto, também não avançamos analiticamente quando operamos através de dicotomias como macro e microestruturas e micropráticas. É no cruzamento entre os vetores de forças, na sua tensão máxima que poderemos

pensar as recomposições da reflexão teórica, a idéia de auto-reflexividade (BECK, 1997; CLEGG e HARDY, 1999).

Não é demais lembrar que no contemporâneo devemos lidar com dados empíricos e fatos de diversas ordens que têm o caráter de mutações em ato e nenhum aparato puramente conceitual pode almejar uma base explicativa exaustiva, mas as ações devem ser tomadas quase em tempo real. Na verdade, há um *delay* entre a nossa produção conceitual e o cotidiano social, político, organizacional, etc. Basta pensarmos nas múltiplas questões da engenharia genética, um campo absolutamente híbrido de ciência e tecnologia de ponta que tem atropelado as nossas instituições e tradições com questões que até pouco tempo pertenciam apenas ao campo da ficção.

A intensidade das mudanças também fica clara quando realizamos a análise fria de certas teorias que sofrem esse efeito de *delay* e permanecem em circulação como um *standart* que se auto-acionam e legitimam no vazio.

Quando pensamos que a sociedade pós-industrial é altamente comunicativa, seus pés são imateriais, pois pressupõem qualidades pertinentes à capacidade de usar atos simbólicos, sejam eles quais forem, mesmo o puramente sensorial-intuitivo. Assim produzir é também produzir linguagem, é produzir generalização, é ir além do dado. Tal trajeto por algumas questões pontuais do contemporâneo no campo dos estudos organizacionais, ainda que breve, deixa claro que este campo de pesquisa e de prática não apresenta uma unidade tal como a postulada por Kuhn, na sua idéia de paradigma. Há uma pluralidade de teorias que convivem mais exatamente em um campo de forças.

Não há um pesquisador ou teórico que inaugurou e manteve uma homogeneidade como Darwin, por exemplo, na Biologia. No entanto, entendemos que, diante do desafio e da complexidade do presente, as diversas metanarrativas (REED, 1999), suas problemáticas e perspectivas não constituem insuficiência teórica ou falta de rigor. É o próprio Kuhn (1975) que diz que, quando há um momento de crise, ocorre uma volta a determinadas questões fundamentais, não apenas por meio de experiências e de critérios e procedimentos empíricos quantitativos, mas também pelo esforço de situar contextos e conversações entre autores e agentes, enfim, uma retomada das discussões entre estruturas e ações.

As abordagens micro são centradas nas ações e retrataram atores movidos por forças internas. Elas contêm, em seus pressupostos, uma dose de não-racionalismo (centrado nos sentimentos e emoções, diferente, portanto, do irracionalismo) e de certo idealismo. Todos nós conhecemos as objeções dos estruturalistas: as micropráticas. Ao mesmo tempo, não se pode negar o poder das macroestruturas. A lógica não seria uma ou outra posição e sim uma autoconstituição permanente entre as duas, estabelecendo uma nova

perspectiva frente à tradicional relação entre macro e microestruturas: uma transdisciplina.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, buscamos desenvolver questões sobre estudos organizacionais e complexidade como um campo de conhecimento transdisciplinar, que envolve vários discursos nem sempre conectados entre si. Pensamos que nossa contribuição é importante para a reflexão e posterior formulação de novos modelos de análise organizacional que poderão levar em conta múltiplas variáveis nas diferentes linhas de pesquisa e de ação.

A construção dos estudos organizacionais como um campo transdisciplinar problematiza o processo de construção de conhecimento e do próprio modelo de ciência presente no pensamento organizacional. Diante de complexidade das organizações no contemporâneo, há uma demanda por uma teoria forte, que racionalmente desenvolva conceitos e argumentos em torno de dados empíricos, preferencialmente mensuráveis. Organizações significam, no entanto, processo contínuo de inovação, transformação e criação. Os grandes construtos teóricos podem tornar-se, com facilidade, conservadores.

Construtos teóricos articulados nas suas fronteiras, emoldurados pelo “mundo real”, carregado de tensões e forças políticas, econômicas e sociais, ao invés de uma sobrecarga, podem significar construções intelectuais acuradas, movidas pela inovação e pela criatividade. Ao invés do estreitamento disciplinar, os múltiplos atravessamentos transdisciplinares permitem múltiplas perspectivas para os resultados encontrados, para a realidade que se impõe. A transdisciplinaridade aponta para uma teoria dinâmica e instável, mas provavelmente bem mais capaz de gerar indicadores de intervenção, de assimilação e de inovação nas organizações.

Sabemos que nossa delimitação final tem um caráter frágil, mas, talvez, esta seja exatamente a sua força. Toda organização tem finalidades concretas e meios adequados para atingi-las. Podemos dizer que uma organização sempre configura um mundo possível, um sistema de correlações, de múltiplos nós de uma rede. A habilidade para o deciframento destes nós jamais será realizada pela unicidade de uma teoria ou escola, mas, ao contrário, pela capacidade para compreender e interpretar dados fora de certos contextos disciplinares originais e, assim, propor hipóteses não vislumbradas, criar permanentemente.

A realidade brasileira (multicultural e heterogênea na linha dos estudos organizacionais) está aberta para discussão, principalmente com rela-

ção à consolidação do conhecimento (FACCHIN e RODRIGUES, 1999). Ao mesmo tempo, a velocidade das mudanças, conforme já dito, está inerente na estrutura das organizações. A expectativa do conhecimento já dado, rígido e absoluto, foi desconstruída. No seu lugar, surgiram as múltiplas perspectivas. Lidar com elas é o desafio do futuro.

REFERÊNCIAS

- BAUMAN, Z. *Modernidade líquida*. Trad.: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BECK, U. *Modernização reflexiva*. Trad.: Magda Lopes. São Paulo: UNESP, 1997.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. Trad.: Roneide Venâncio Majer. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.
- CLEGG, S.; HADDY, C. Introdução: organização e estudos organizacionais. In: CLEGG et al. (org.). *Handbook de estudos organizacionais*. Trad.: Ailton Bomfim Brandão. São Paulo: Atlas, 1999.
- . *Modern Organization*. London: Sage, 1990.
- COCCO, G. *Empresários e empregos nos novos territórios produtivos – o caso da Terceira Itália*. Trad.: Frédéric Manié, Eliane Aguiar e Sieni Maria Campos. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.
- FACHIN, R.; RODRIGUES, S. Nota técnica: teorizando sobre organizações – vaidades ou pontos de vista? In: CLEGG et al. (org.). *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999.
- FLEURY, M. T.; FLEURY, A. Desenvolver competências e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais: o caso da indústria brasileira de plástico. In: FLEURY et al. (org.). *Gestão estratégica do conhecimento*. São Paulo: Atlas, 2001.
- HARVEY, D. *A condição pós-moderna*. Trad.: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1992.
- KUHN, T. *A estrutura das revoluções científicas*. Trad.: Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. São Paulo: Perspectiva, 1973.
- LAZARATTO, M. *Puissances de l'invention*. Paris: Les Empêcheurs de Penser en Rond, 2002.
- MATURANA, H.; VARELA, F. *A árvore do conhecimento*. Trad.: Humberto Mariotti e Lia Diskin. Campinas: Editorial Psy, 1995.
- MORGAN, G. *As imagens da organização*. Trad.: Cecília Whitaker Bergamini e Roberto Coda. São Paulo: Atlas, 1995.
- REED, M. Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In: SANTOMÉ, J. *Globalização e interdisciplinaridade*. Trad.: Cláudia Schilling. Porto Alegre: Artmed, 2002.
- SENGE, P. *A quinta disciplina*. Trad.: OP Traduções. São Paulo: Futura/Zumble, 1998.