

## Pós-Modernismo e a Idade da Informação I

As grandes organizações de hoje estão vivendo à margem de uma nova era, na fronteira entre ordem e caos. Nesse contexto, entretanto, "caos" não é sinônimo de "anarquia". Ao contrário, refere-se a condição de imprevisibilidade e complexidade. Não somos capazes de controlar coisas e eventos que apresentam um comportamento caótico, não necessariamente porque estão fora de controle, mas sim porque as relações de causa e efeito são desconhecidas e talvez não existam. Se não compreendemos relações causais, não saberemos o que fazer para corrigir ou fixar o que quer que precise ser remediado.

O caos e a incerteza dessa era pós-moderna que se aproxima vêm sendo acompanhado por - e acelerado por - mudanças rápidas da tecnologia de informação, particularmente as redes de informação. No espaço de apenas poucos anos, a tecnologia da informação evoluiu de computadores do tipo "mainframes" para computadores pessoais, modems, PCs em rede, *local area network* (LANs), redes de informação, e Internet - "a supervia da informação", o cyber-space, e a realidade virtual.

Infelizmente, assim como a informação é capaz de se mover rapidamente, também o é a má-informação - informação misturada, tendenciosa ou errada.

Apesar da abundância da informação, estamos freqüentemente descobrindo que não entendemos relações de causa e efeito - relações que pensávamos conhecer, talvez até mesmo por décadas. Os sistemas técnicos tradicionais não são capazes de lidar com caos e incerteza.

Assim, administradores em organizações pós-modernas estão abandonando a confiança típica da era moderna nos sistemas

técnicos - voltando-se para tecnologia de informação para ajudá-los a enfrentar a era pós-moderna.

Informação - e tecnologia da informação - pode estender a capacidade mental humana. Não estamos certos, no entanto, que efeito a tecnologia de informação terá sobre as relações interpessoais, grupos de trabalho, e as organizações como as conhecemos. Formas emergentes de tecnologia da comunicação já estão abarcando o espaço e o tempo. Redes de informação que têm acesso (e conseguem atualizar simultaneamente) em tempo real à bases de dados, estão provendo poderosos e auto-administráveis grupos de trabalho com a informação necessária para agendar e coordenar suas tarefas enquanto disciplina seus próprios membros. Supervisores e administradores médios já não são tão necessários e vão sendo gradativamente eliminados. Esse capítulo apresenta cinco textos que procuram explicar e aprofundar os vieses dessa mudança abrupta e veloz que modifica tão profundamente o estilo de nossas vidas e trabalho, assim como o modo como nos relacionamos com os outros indivíduos. Zuboff (*apud* Shafritz & Ott, 1996) examina uma série de escolhas cruciais que administração faz na hora que em que decide automatizar. Irá se automatizar só, ou levará a organização e os sistemas de informação a se informar? "Iremos todos trabalhar para uma máquina esperta, ou teremos indivíduos espertos ao redor das máquinas?" A diferença é uma questão de escolha estratégica que depende do compromisso administrativo em aprender. "Aprender exige um ambiente de aprendizado se for para ser nutrido o âmago do processo organizacional... Um ambiente de aprendizado deve estimular questões e diálogos. Deve também assumir conhecimento compartilhado e relações entre colegas."

Informação exige a adoção de novos conceitos de autoridade para administração, assim como a redistribuição da autoridade. "A explicação do significado que é tão central ao desenvolvimento de habilidades intelectuais exige que as pessoas tornem-se sua própria autoridade." Autoridade, então, é derivada do processo

de criar e articular o significado. Não reside em um indivíduo, posição, função, ou nível de hierarquia.

**Referência:**

SHAFRITZ, Jay M. & OTT, J. Steven, Classics of organization theory Hancourt Brace College Publishers, NY, 4ª. edição, 1996.