XXIII Seminário de Iniciação Científica
XX Jornada de Pesquisa
XVI Jornada de Extensão
V Mostra de Iniciação Científica Júnior
V Seminário de Inovação e Tecnologia

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XX Jornada de Pesquisa

UMA REFLEXÃO SOBRE AS TEORIAS ORGANIZACIONAIS PELAS PERSPECTIVAS DA CIÊNCIA REVOLUCIONÁRIA E A CIÊNCIA NORMAL[1]

Maicon Rafael Hammes[2], Patrícia Eismann[3].

[1] Projeto de pesquisa realizado no curso de Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí
[2] Mestrando em Desenvolvimento da Unijuí
[3] Mestrando em Desenvolvimento da Unijuí

Introdução

Os estudos organizacionais, iniciados em meados do século XIX, foram realizados a partir da interpretação de pensadores da época, com destaque ao filósofo francês Saint-Simon que buscou antecipar as ideologias e estruturas sob as perspectivas de transformações causadas pelo capitalismo industrial. A investigação das mudanças, que ocorreriam com o desenvolvimento da indústria, foi realizada em um momento no qual as formas de produção eram em pequena escala com menor capacidade administrativa e coordenação personalizada e direta. Dessa forma, sob essa apresentação social, uma nova ordem estava sendo projetada, ancorada no pressuposto de uma sociedade organizacional cujas leis seriam regidas por princípios científicos que sobrepujaria a subjetividade humana. Considerando os desdobramentos sociais que se sucederam no campo dos estudos organizacionais para suportar as transformações ocorridas nas organizações, este ensaio visa contribuir com uma reflexão a respeito dos princípios científicos e teorias que direcionam os estudos das organizações, abordando os conflitos e antagonismos que compreendem o conhecimento científico. O foco deste ensaio tem o objetivo de expor os pressupostos dos paradigmas organizacionais, apresentando a oposição de pensamento que há entre o interpretativismo e o positivismo, de forma a provocar uma ponderação quanto à seleção de um paradigma em detrimento do outro; haja vista a sua aplicação no contexto da organização social com suas transformações e complexidades.

Metodologia

Este ensaio é uma pesquisa de natureza bibliográfica de abordagem qualitativa e procedimentos técnicos foi pesquisa em literatura. As informações foram obtidas em artigos, livros e internet. O presente estudo é um ensaio teórico produzido como aplicação dos ensinamentos da disciplina de teoria das organizações da Unijuí.

Resultados e Discussão

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XX Jornada de Pesquisa

O novo modo de organização social, causado pela transformação industrial, fez com que a sociedade experimentasse a proposta de um projeto com bases científicas, que por meio de sua implementação erradicaria o conflito entre sociedade e indivíduo a partir da modernização organizacional. Entretanto, com o desenrolar da história e seus desdobramentos até a sociedade contemporânea, os debates de estudiosos em estudos organizacionais estão compreendidos em meio a indagações referentes às certezas ideológicas quanto à natureza da organização, associadas ao contexto social e à posição histórica em que são abordados tais debates.

O surgimento de questionamentos aos pressupostos elaborados para o campo dos estudos organizacionais demonstra que este é um campo contestado e tomado de conflitos, e que divergências de entendimento a seu respeito são descritos a partir de contextos metodológicos determinados por uma comunidade científica, a qual acredita ser o seu ponto de vista um padrão racional. Os contextos metodológicos e suas teorias constituem o que é denominado de paradigma. Dessa forma, um paradigma representa as crenças, os valores, enfim, o conhecimento compartilhado por membros de uma mesma comunidade científica e o seu fundamento está na necessidade de transmitir esse conhecimento para a comunidade e pesquisadores.

Os paradigmas organizacionais sustentados pela comunidade científica correspondem a pressupostos que compõe um dualismo ontológico, uma dicotomia de conhecimento e de visão de mundo. Essa abordagem dos paradigmas demonstra a dimensão de suas ideias e transmite a oposição que há na concepção dos estudos organizacionais. Se por um lado, os estudiosos das teorias organizacionais são guiados por uma visão de conhecimento de que algo é concreto e objetivo; por outro lado, há aqueles que compartilham de uma visão de conhecimento que consideram que algo é subjetivo, com fundamento na experiência e no sentido pessoal.

Nesse dualismo de pressupostos a respeito das teorias organizacionais, há, em um polo, a corrente de teorias na qual são compartilhadas ideias subjetivas e relativistas que fazem parte do chamado paradigma interpretativista, cujas abordagens são adeptas à mudança, à fragmentação e à descontinuidade. No outro polo, está situado o paradigma positivista que abrange o determinismo, o conservadorismo em suas teorias organizacionais, cuja predominância de pensamento inclui a manutenção da ordem, a estabilidade e a coesão.

O pensamento positivista se apresentou como a teoria dominante dos estudos organizacionais por um longo tempo, refletindo em uma influência de pensamentos com predominância da linha ortodoxa. Como em uma dinâmica pendular, o positivismo pode ser compreendido como situado em um dos extremos do espectro ideológico, onde a concepção de mundo remete ao racionalismo e à regulação, com o seu foco voltado para as estruturas e o ambiente. Nessa posição, o positivismo usa das ciências naturais com um viés voltado para a sociedade e, desta forma, cria uma ciência social. Sendo essa ciência social dotada de teorias funcionalistas, desenvolvendo assim o que se chama de “ciência normal”. Considera-se ciência normal, aquela ciência na qual predominam as regras do paradigma, e mesmo que com problemas no seu interior, o paradigma não é questionado. Observa-se na ciência normal a tentativa de corrigir seus problemas e anomalias com a utilização de modelos teóricos de grande aceitação e muito bem institucionalizados, os quais cooperam para a estabilidade e coesão do paradigma.

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XX Jornada de Pesquisa

No outro extremo desse pêndulo de pensamentos antagônicos, encontra-se situado o pensamento interpretativista que vai de encontro ao objetivismo do pensamento funcionalista. A principal característica do interpretativismo é que o mundo social não pode ser compreendido do mesmo modo que o mundo natural e o físico, pois a abordagem interpretativista requer uma subjetividade que a afasta de conceitos engessados e de realidades pré-definidas. Para esse paradigma não existe uma verdade absoluta, uma realidade única e muito menos interpretações rígidas; a compreensão da realidade social é construída pelos seres humanos e, dessa forma, os significados subjetivos, simbólicos e sócio-políticos são peças chave para a formação da realidade desses indivíduos. E, nessa lógica de construção da realidade, que pode se compreender a necessidade do individuo em abrir mão do seu conhecimento e julgamento prévios; se despojando de seus paradigmas para ir ao encontro de uma revolução científica. Essa revolução, assim conhecida como "ciência revolucionária", permite que seja utilizada uma outra visão de mundo, corroborando uma mudança no modo de pensar as organizações.

Depois de discorridos os dois extremos e ter percorrido duas dimensões de pensamentos com ideias tão divergentes, como se poderia afirmar qual delas a correta: a objetividade do pensamento funcionalista ou a subjetividade do pensamento interpretativista? Um intercâmbio de correntes de pensamentos seria aplicável a todo e qualquer campo nos estudos organizacionais? Considerando-os como sendo dualidades, existiria a possibilidade de se complementarem? Seriam os dois pensamentos para os estudos organizacionais como yin e yang são para os taoístas? Pois, conforme a filosofia Taoísta, originária da antiga China, o curso da natureza (Tao) se depreende por uma globalidade e um fluxo contínuo, sendo estes moldados por uma corrente de energias complementares e opostas que sustentam Tao. Como fazer todas essas reflexões e apontar um único caminho a ser seguido?

Assim como na antiga China, mais precisamente na filosofia Taoísta, na contemporaneidade dos estudos organizacionais já se pode observar que nem tudo está isolado, definido e não existe uma verdade absoluta. A escolha por uma teoria deve ser realizada evitando o seu domínio, o dogmatismo e rigidez. Selecionar um determinado paradigma em detrimento de outro, estaria aprisionando o estudo a um engessamento de teorias e conhecimentos, seria uma contradição. Cada uma das correntes tem suas características positivas e negativas. O ponto central a favor do interpretativismo é defendido pelo seu caráter subjetivo e de uma busca pela realidade a partir do pensamento do individuo e ao mesmo tempo com ideia de transformação e mudança. Assim como o positivismo também é sustentado por adeptos que afirmam serem seus pressupostos bem aplicados em organizações sociais que requerem uma estrutura centralizada, com tarefas estabelecidas e que não possuam incertezas. Em contraponto, o interpretativismo pode ser criticado pelo uso de relatividade que se não for dado certos limites, um estudo baseado nesse pensamento poderia levar a lugar nenhum. Por um ponto de vista crítico ao positivismo poderia se observar que o uso de objetividade e determinismo não abre oportunidade de considerações mais amplas, de um conhecimento mais profundo da realidade e não considera a razão pessoal das coisas; podendo gerar conclusões de conhecimentos limitados sem abertura para novos horizontes, sem interesse pela mudança social.

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XX Jornada de Pesquisa

Essas discussões e debates a respeito da aplicabilidade dos paradigmas tem demonstrado que há questionamentos quanto às teorias mais adequadas para os estudos das organizações sociais. A escolha de um determinado paradigma é como tornar o campo cognitivo, intelectual e cultural refém deste. Seria como dominar um conhecimento e limita-lo a um enquadramento limitado. Desta forma, diante de incertezas quanto ao contexto social e as diferentes teorias e suas aplicabilidades, não seria mais possível limitar o pensamento a um único paradigma.

Se nos estudos organizacionais pode se observar limitações e críticas tanto ao paradigma positivista quanto ao paradigma interpretativista e que adotar qualquer um dos dois como o mais relevante e indicado para os estudos organizacionais poderia incorrer ao erro de, novamente, estar delimitando o conhecimento; então, o mais adequado seria usar de propostas multi ou interparadigmáticas como novas possíveis abordagens sobre os estudos organizacionais. Em um mesmo estudo, poderia ser praticável considerar uma abordagem em que ambos os paradigmas pudessem ser utilizados; sem que houvesse uma fronteira delimitando a sua aplicação, mas um continunn entre os pressupostos de visões antagônicas. Pois, as discussões estão além de tratar de forma hegemônica o pensamento subjetivo ou o pensamento objetivo; uma vez que o esforço está totalmente voltado para um campo científico autônomo e com espaço para a troca de conhecimento.

A articulação entre os vários campos de conhecimento e a proposta de uma dialética nos estudos das organizações permite um amadurecimento da ciência. Sua evolução sob a perspectiva da conversação entre os paradigmas se tornaria possível com um "casamento" entre as teorias organizacionais. Essa abertura para um arranjo de combinações do conhecimento proporcionaria uma ciência com consciência. E o interesse por essa aproximação entre os paradigmas é fato. Porém, é preciso que sejam eliminadas as fronteiras entre as problemáticas, com um ambiente propício para uma próspera comunicação.

Novas e interessantes discussões têm florescido em torno da ideia de visitação de mais de um paradigma nos estudos das organizações. Acredita-se que a abordagem multiparadigmática ajuda na produção de conhecimento em estudos complexos e paradoxais. As pesquisas realizadas a partir do uso de elementos dos paradigmas proporcionam observações que não seriam possíveis de se obter se fosse selecionado um determinado paradigma em detrimento de outro para o mesmo estudo. O ganho com a proposta multiparadigmática também pode ser evidente quando se compreende que partes significativas das abordagens não são perdidas quando não há o abandono de uma teoria devido a sua incompletude. A complementaridade pode ocorrer em situações nas quais sua aplicação é bem vinda e justificável. Conforme muitos adeptos argumentam, uma conciliação possível estaria na dimensão metodológica, com a possibilidade de combinação entre os paradigmas subjetivistas e objetivistas.

A escolha de uma diminuta e peculiar teoria dentre o vasto universo de pensamentos, conhecimentos e paradigmas que norteiam os estudos organizacionais, ou a sua redução a um enquadramento de possíveis encaixes como geralmente são desdobrados em quatro quadrantes: humanismo radical, interpretativismo, estruturalismo radical e funcionalismo; poderia incorrer no erro de se estar utilizando de um pensamento mecanicista e reducionista, implicando num particionamento definido, independente e autônomo, com fronteiras limitantes na produção do conhecimento; impedindo que o mesmo seja mais amplo, diversificado e com uma completude

melhor do que antes já produzido. Compreende-se que a classificação de um estudo dentro de um determinado quadrante e limitar o pesquisador dentro de seus contornos pode tornar o conhecimento incompleto ou limitado a apenas um ponto de vista.
A importância de uma aplicação de amplitude de ideias pode ser observada a partir de visões complementares de uma mesma realidade. Uma maneira de se defender a conversação entre paradigmas pode ser elaborada com a metodologia qualitativa e quantitativa em uma mesma pesquisa e, assim, se obter uma pesquisa superior em relação a uma pesquisa que selecionaria apenas um dos métodos para o estudo; e, assim, impedindo que as duas metodologias sejam excludentes entre si. Desta forma, a abordagem de uma alternativa que combina as teorias tem a intenção de reduzir as fraquezas e aumentar as forças, enriquecendo a realização de estudos que se restringiriam a apenas um modo de reflexão, uma metodologia, um pensamento; isso, se não fossem conjugados os benefícios de ambas as metodologias.

Conclusão

Com o presente estudo da teoria pôde-se compreender que o campo das teorias e paradigmas nos estudos das organizações é repleto de ataques e defesas, no qual a celeuma é situada entre dualidades ontológicas subjetivas e objetivas; e dicotomias epistemológicas e metodológicas quantitativas e qualitativas. E, nesse conflito de ideias, não há dúvida de que a segurança do pensamento funcionalista não é fácil de ser abandonado; e que se corre o risco da sedução por um pensar crítico ser apenas mais um modismo, e que o fascínio por um pensamento revolucionário seja o único motivo para aqueles que aderem ao paradigma interpretativista.
Para que não houvesse, nesse estudo, um paradigma dominante ou a colocação de pensamentos ideológicos, o que na prática não se confirmam em sua completude; decidiu-se em optar por uma abordagem onde não há o predomínio de apenas um paradigma, mas a possibilidade de se aplicar o que for aplicável de melhor de cada proposta possível aos estudos organizacionais, ou seja, uma abordagem multi ou interparadigmática.

Palavras-Chave

Interpretativismo, positivismo, paradigma, organizações.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Milka Alves Correia; SANTOS, Jouberte Maria Leandro dos; MATOS, Fátima Regina Ney; ALMEIDA, Ana Márcia Batista Almeida. Nem só de Debates Epistemológicos Vive o Pesquisador em Administração: Alguns apontamentos sobre disputas entre paradigmas e campo científico? Caderno EBAPE.BR, v. 11, n. 4, artigo 9, Rio de Janeiro, Dez. 2013.

BURRELL, Gibson. Ciência normal, paradigmas, metáforas, discursos e genealogia da análise. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). Handbook de estudos organizacionais.

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XX Jornada de Pesquisa

Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 2006. v. 1, p. 439-462.

DONALDSON, Lex Teoria da contingência estrutural. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). Handbook de estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1999. v. 1, p. 105-133.

KUHN, Thomas S. A estrutura das revoluções científicas. São Paulo: Perspectiva, 2001.
LEWIS, Marianne W.; GRIMES, Andrew J. Metatriangulação: a construção de teorias a partir de múltiplos paradigmas. Revista de Administração de Empresas, v. 45, n. 1, p. 72-91, jan./mar. 2005.

LIMA, Luiz Antônio de. A Representação das múltiplas dimensões paradigmáticas no estudo da administração: um ensaio sobre os limites contidos nas defesas paradigmáticas excludentes. Revista de Administração Contemporânea, v. 15, n. 2, p. 198-208, 2011.

MORIN, Edgar. O método. Porto Alegre: Sulina, 1998.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Abordagem Crítica nos Estudos Organizacionais: Concepção de indivíduo sob a perspectiva emancipatória Caderno EBAPE.BR, v. 11, n. 4, artigo 1, Rio de Janeiro, Dez. 2013.

SACCOL, Amarolinda Zanela Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em Administração. Revista de Administração da UFSM, v. 2, n. 2, p. 259-269, 2009.

SANTOS, Boaventura de Sousa Um discurso sobre as ciências. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SILVEIRA, Rogerio Zanon da. Mãe!? O mundo vai acabar...? Reflexões sobre Desdobramentos e Implicações dos Paradigmas Sociológicos de Burrell e Morgan para os Estudos Organizacionais Caderno EBAPE.BR, v. 11, nº 4, artigo 10, Rio de Janeiro, Dez. 2013

TEIXEIRA, Juliana Cristina; NASCIMENTO, Marco César Ribeiro e CARRIERI, Alexandre de Pádua. Triangulação entre métodos na administração: gerando conversações paradigmáticas ou meras validações "convergentes"? Revista de Administração Pública, v. 46, n. 1, p. 191-220, 2012.