

Os Estudos Organizacionais

O estudo das organizações se desenvolveu em, pelo menos, três linhas: teoria da organização, sociologia das organizações e comportamento do indivíduo nas organizações. A linha da teoria da organização, que se intitula como o estudo das "organizações formais" e se baseia na chamada "escola clássica" de gerenciamento e teoria administrativa, é freqüentemente vista, conforme salientado por Salaman e Thompson (1973:1), como uma abordagem ortodoxa e altamente orientada para concepções gerenciais da organização, prioridades e problemas da gerência e preocupações gerenciais objetivando resultados práticos.

A sociologia das organizações se baseia, em grande parte, no trabalho de Max Weber numa perspectiva sociológica como oposição à gerencial. Baseada no trabalho do movimento das relações humanas, a linha que estuda o comportamento do indivíduo nas organizações o faz e de um ponto de vista psicológico, ainda que conte com trabalhos de um significativo número de sociólogos industriais.

Uma variedade de perspectivas nasceu nessas linhas de desenvolvimento do estudo das organizações. A mútua influência exercida entre elas faz com que seja comum sua fusão e descrição sob a aparência de uma abordagem multidisciplinar do "comportamento organizacional". Porém, essa fusão é rejeitada por vários teóricos que argumentam que o termo "comportamento organizacional" é reflexo de uma retificação do objeto de estudo.

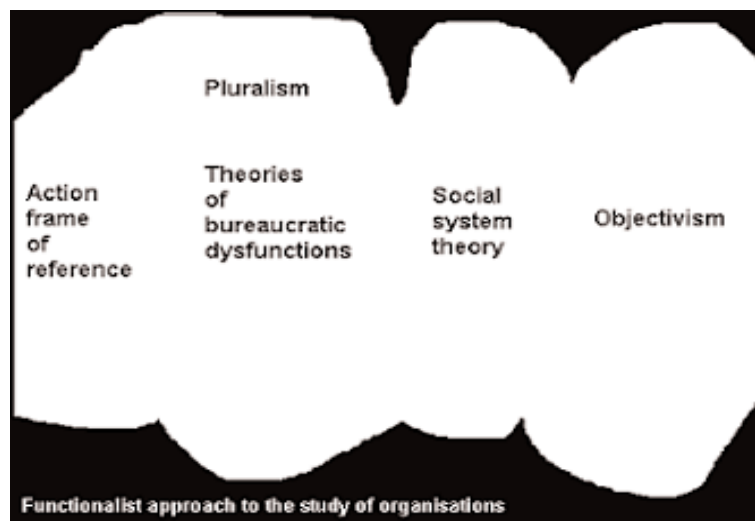
Todas as teorias da organização se baseiam numa filosofia da ciência e numa teoria da sociedade, ainda que muitos teóricos pareçam não perceber os pressupostos que várias teorias refletem. Este fato se torna evidente no modo como muitos revi-

sores do campo se baseiam em explicações lineares do desenvolvimento histórico do tema como um meio de representar o "estado da arte" atual. A criação de várias tipologias concorrentes para classificar essas perspectivas é outro resultado dessa simplificação.

No entanto, como muitos dos construtores de tipologias reconhecem que elas são grosseiras e possuem muitas imperfeições, tendendo a enfatizar alguns aspectos dos trabalhos revisados e ignorar outros. Não é incomum que uma teoria em especial seja classificada em mais de um dos tipos disponíveis. Logo, tanto a simples análise histórica linear e as tipologias são inerentemente limitadas, a não ser que busquem explorar os pressupostos teóricos básicos dos trabalhos que procuram descrever.

Em função de uma análise baseada em características superficiais das teorias analisadas, a diversidade entre elas é mais aparente que real. Como será demonstrado no decorrer do capítulo, elas tendem a estar muito próximas em seus fundamentos quando eles são analisados contra o pano de fundo da teoria social como um todo. Assim é possível avaliar que a maior parte delas se localiza num contexto que decidimos chamar de paradigma funcionalista. E, mais ainda, elas estão concentradas em um espectro curto dentro do próprio paradigma.

Teorias organizacionais dentro do paradigma funcionalista



O paradigma se apresenta, esquematicamente, como na figura apresentada acima.

a. Objetivismo e teoria do sistema social

A porção mais objetivista, à direita - o conjunto do objetivismo com a teoria do sistema social - concentra a grande parte das teorias analisadas. Neste curto espectro há ainda uma predominância do elemento comportamental (behaviorismo) e há o domínio de empirismo abstrato.

A perspectiva de teóricos do gerenciamento clássico e da psicologia industrial reflete um determinismo no qual fatores objetivos do ambiente de trabalho são tratados como de capital importância para a análise e explicação do comportamento nas organizações.

Neste espaço do paradigma pode-se ressaltar a importância do experimento Hawthorne, das teorias dedicadas à satisfação no trabalho e às relações humanas, o equilíbrio de Barnard e Simon, a abordagem estruturalista, as organizações como sistemas abertos, a teoria da contingência e o movimento pela qualidade de vida no trabalho.

b. Teorias das disfunções burocráticas

As teorias das disfunções burocráticas comportam a categoria de teoria integrativa, com o desenvolvimento do trabalho de Merton e aproximando-se do funcionalismo de conflito.

Teorias desenvolvidas a partir do trabalho de Merton, que procura responder à pergunta "quais são as limitações das organizações desenhadas para atingir precisão, confiança, eficiência... segundo os preceitos do ideal de burocracia de Weber?", se configuram numa quebra com o uso da analogia do organismo para enfatizar a unidade funcional e a interdependência das partes do sistema. O foco se volta para respostas que expliquem o desequilíbrio e as mudanças, considerando a preocupação sociológica de Merton em explicar como comportamentos desviantes podem ser encarados como um produto da estrutura social.

c. A padrão de referência

Na área de maior subjetivismo do paradigma está a "*action frame of reference*", baseada principalmente no trabalho de Weber e que se aproxima do interacionismo simbólico e da teoria da ação social, resultado de uma fusão entre abordagens positivista e idealista da ciência social.

Inicialmente articulado por Weber, o interacionismo simbólico é um produto teórico do trabalho de Simmel e Mead. Também é importante a noção de "compreensão interpretativa" desenvolvida como um método apropriado para as ciências sociais. Essa noção foi usada como uma ferramenta metodológica para entendimento do significado subjetivo que está por trás da ação social.

d. Teoria Pluralista

Finalmente, uma perspectiva de crescente importância, também na área da teoria integrativa e afim com o "funcionalismo de conflito", o pluralismo congrega poucos teóricos.

As teorias desse espaço do paradigma funcionalista são as bases para uma análise das organizações como sistemas políticos pluralistas. Esta análise considera as organizações e seu ambiente externo, principalmente, como arenas de conflitos entre indivíduos e grupos cujas atividades se voltam para seus próprios objetivos.

Teorias profundamente pluralistas ainda se encontram por desenvolver plenamente. Há aspectos pluralistas - que lidam parcialmente ou superficialmente com um ou mais dos elementos interesse, poder e conflito - em cada um dos espaços já mencionados do paradigma funcionalista (*social systems theory, theories of bureaucratic dysfunctions, the action frame of reference*).

e. Debate dentro do paradigma funcionalista

Enquanto os autores e teorias apresentados estão alinhados com as linhas gerais da ciência e da sociedade que caracterizam o pa-

radigma funcionalista, eles se diferenciam no grau e na maneira pelos quais sustentam e confirmam sua adesão a essas premissas básicas.

Em especial no espaço dos sistemas sociais e objetivismo, há um ambiente "amigável" e "construtivo" no sentido de como modelos específicos podem ser aperfeiçoados, métodos de pesquisa podem ser melhorados e sobre o significado preciso e a relevância que cada conjunto de resultados empíricos pode ter para o paradigma como um todo. Essa visão prática e fundamentalmente gerencial não é conscientemente aplicada por todos que, sinceramente, parecem acreditar que seus esforços contribuem para uma maior eficácia da organização e para a produtividade da força do trabalho em benefício de todos.

O paradigma, em sua porção mais objetivista, se caracteriza por considerar como dada a premissa de que as organizações são empresas com propósitos e que buscam alcançar suas metas. Assim sendo, a pergunta "o que é uma organização?" raramente é feita. Assim sendo, considerando-se que o objeto de pesquisa - a organização - é dado, é muito provável que o modelo de análise também inquestionável.

Então, o conservadorismo e os vieses ideológico e gerencial são características da teoria dos sistemas sociais e objetivismo está embutido nos modelos de análise das organizações.

Referência:

Functionalist Organizational Theory, do livro *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life* de Gibson Burrell e Gareth Morgan (1982).