



Revista de Administração da Unimep

E-ISSN: 1679-5350

gzograzian@unimep.br

Universidade Metodista de Piracicaba
Brasil

Freitas Gouveia de Vasconcelos, Isabella Francisca
Etnografia e Teoria dos Papéis: Uma Breve Discussão dos Paradoxos que Envolvem a Pesquisa
Revista de Administração da Unimep, vol. 5, núm. 1, enero-abril, 2007, pp. 22-36
Universidade Metodista de Piracicaba
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273720501002>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

Etnografia e Teoria dos Papéis: Uma Breve Discussão dos Paradoxos que Envolvem a Pesquisa

Isabella Francisca Freitas Gouveia de Vasconcelos (FGV-SP) *ivasconcelos@yahoo.com*

Revista de Administração da UNIMEP, v. 5, n.1 Janeiro / Abril – 2007

Endereço eletrônico deste artigo: <http://raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/article/view/24>.

©Copyright, 2007, Revista de Administração da UNIMEP. Todos os direitos, inclusive de tradução, são reservados. É permitido citar parte de artigos sem autorização prévia desde que seja identificada a fonte. A reprodução total de artigos é proibida. Os artigos só devem ser usados para uso pessoal e não comercial. Em caso de dúvidas, consulte a redação.

A Revista de Administração da UNIMEP é a revista on-line do Mestrado Profissional em Administração, totalmente aberta e criada com o objetivo de agilizar a veiculação de trabalhos inéditos. Lançada em setembro de 2003, com perfil acadêmico, é dedicada a professores, pesquisadores e estudantes. Para mais informações consulte o endereço <http://www.raunimep.com.br>.

Revista de Administração da UNIMEP

ISSN – ISSN 1679-5350

©2007 Universidade Metodista de Piracicaba

Mestrado Profissional em Administração

Resumo

Neste artigo propomos uma breve reflexão sobre como o paradigma do Interacionismo Simbólico Fenomenológico se coaduna com uma metodologia de pesquisa etnográfica. Discutimos também as características e limites desta metodologia e mostramos qual deve ser a atitude do pesquisador e o seu “olhar” frente à realidade que estuda, quando utiliza o paradigma teórico e a metodologia em questão. Mostramos também que um cuidado importante na escolha da metodologia é que a mesma esteja adequada à problemática escolhida e ao paradigma teórico selecionado para embasar o estudo.

Palavras chave: Paradoxos, etnografia, metodologia, Interacionismo Simbólico

Abstract

We describe in this paper the Symbolic Interactionism framework and we discuss how a researcher using this theoretical approach may chose the ethnographic methodology to support his research. We also discuss in this paper the limitations of this methodology and we discuss the attitude and behavior the researcher must adopt when following this framework. We show that it is important for the researcher to be concerned by the compatibility between the theoretical framework and the methodology he will use to support his research.

Key-words: Symbolic Interactionism, ethnography, methodology, Symbolic Interactionism.

1. Metodologia Etnográfica e Interacionismo Simbólico Fenomenológico: Princípios Gerais

A Etnometodologia trabalha com o conceito de interação social, objeto também do Interacionismo Simbólico. Segundo Berger e Luckmann, os indivíduos apreendem os significados e se relacionam com os outros através de esquemas tipificados ou papéis sociais, verdadeiros "scripts" e códigos de conduta. Os papéis regulam a interação entre os indivíduos e lhes fornecem expectativas recíprocas tendo em vista os diversos contextos sociais que vivenciam em sua vida quotidiana (BERGER e LUCKMANN, 1967).

Este paradigma considera que os papéis tornam habituais certos tipos de comportamentos em determinadas situações e interações sociais. Os atores tendem a agir

de acordo com certos padrões pré-estabelecidos socialmente e por eles incorporados em sua socialização primária. Estes padrões pré-estruturam a sua ação, mas não a determinam, de acordo com o paradigma weberiano que embasa esta corrente. Os atores sociais identificam o tipo de contexto social vivido em sua experiência atual, interpretam a situação e procuram em seu repertório qual o tipo papel, código de conduta e linguagem adequados ao cenário em questão, agindo em função deste referencial. (GOFFMAN, 1953). Goffman (1953) faz referência também à existência de padrões comuns que tornam possíveis a convivência de diferentes estratos da sociedade, formando um sistema social mais amplo.

A Etnometodologia considera que cada grupo ou subgrupo social tem a sua forma particular de interagir, debater e negociar, criando um verdadeiro "mundo ou mini-mundo cultural" que lhe é próprio. Cada mundo social possui práticas e hábitos sociais particulares e também formas de luta e negociação política características. (GOFFMAN, 1953)

Segundo esta corrente, a organização, lugar de intersecção entre vários mundos sociais distintos, é uma verdadeira arena política complexa, onde podemos observar diversas formas de debate e ação.

Segundo Peter Berger (1989), o estudo das organizações permite observar os conflitos entre visões de mundo e interesses divergentes e os processos políticos característicos deste fenômeno. Para Berger,

"o pesquisador não deve apenas investigar quais são os mundos sociais que estão representados nesta arena mais larga (a organização), mas também quais são os segmentos pertencentes a cada um destes mundos sociais (...) A compreensão da evolução, da mudança e do funcionamento de uma organização exige um exame das relações enraizadas nestes mundos e mini-mundos sociais ou em suas intersecções. Certas organizações, sem dúvida a maior parte, devem ser vistas como arenas onde os membros dos diversos mundos sociais têm interesses diversos, buscam objetivos diferentes e lutam, propondo ou desfazendo alianças políticas a fim de atingir seus objetivos. Uma teoria das organizações ignorando estas preocupações pode nos conduzir a conclusões equivocadas." (Berger, 1989:50).

O pesquisador, baseando-se no Interacionismo Simbólico e na Etnometodologia, interrogará de forma apropriada sobre: quais são estes diferentes mundos sociais próprios à organização a ser estudada; qual é a sua origem; como se formam os padrões

culturais e a visão de mundo de cada grupo organizacional; como eles se constituem enquanto grupo a fim de colaborar com os outros segmentos da organização; quais são os conflitos entre os diversos grupos; quais são as razões possíveis e prováveis destes conflitos e as soluções e formas de negociação buscadas pelos diversos grupos. Deve-se desvendar, em suma, as diversas formas de identidade social encontradas na organização e o seu inter-relacionamento na arena política organizacional.

O pesquisador deve tentar esclarecer as formas de regulação do sistema social da organização que estuda. Ele deve tentar esclarecer, entre outras, as seguintes questões:

- Quais são os critérios organizacionais de legitimidade e de autoridade?
- Qual é o tipo de ameaça mais freqüente na organização tendo em vista o uso da força e de outros meios coercitivos? Quais são os aspectos comportamentais que mais se buscam reprimir na organização estudada?
- Quais são os valores que prevalecem na organização, ou seja, qual é a cultura dominante na mesma? Qual é a cultura do grupo dirigente?
- Como as culturas e interesses dos outros grupos se relacionam com a visão de mundo predominante na organização?
- Qual é a forma de percepção, representação da realidade e os critérios de decisão e ação (ou seja, a forma de "enactement") predominante no sistema? Pode-se tentar descrever este processo?
- Quais são as outras formas de enação ("enactement") existentes na organização, características de outros grupos?
- Como se originam os diversos papéis e expectativas de papéis tendo em vista a cultura organizacional?
- Quais são as principais formas de controle social na organização a ser estudada? E as reações dos diversos grupos a estas formas de controle?

Estas são algumas das questões principais entre outras que podem surgir no processo de pesquisa.

Peter Berger e Thomas Luckmann também definem os papéis como forma de controle organizacional.

"Desde que os comportamentos dos atores sociais são tipificados em determinados papéis, a obediência ou a não obediência aos tipos de papéis socialmente definidos deixa de ser opcional, ainda que, é claro, a severidade das sanções possa variar segundo cada caso. Os papéis representam a ordem institucional. É somente através das representações dos atores ao executar seus papéis que a instituição se manifesta na experiência real. A instituição, com o seu conjunto de ações programadas, é como o roteiro não escrito de uma peça de teatro. A direção da peça depende da execução reiterada dos seus papéis prescritos por atores vivos. Os atores encarnam os papéis e realizam o drama interpretando-o em uma dada cena. Nem a peça e nem a instituição existem empiricamente fora deste contexto."(BERGER e LUCKMANN, 1989:70).

Goffman (1953) define papel social no mesmo sentido que Peter Berger e Thomas Luckmann, chamando de "papel social" a atualização dos direitos e deveres relacionados a um dado status. Para estes autores, o "papel social" na verdade refere-se a um conjunto de papéis (modelos de ação pré-estabelecidos que são desenvolvidos durante uma representação).

Segundo o Interacionismo Simbólico, a construção de tipologias de papéis é um correlato necessário à institucionalização da conduta. As instituições são incorporadas na experiência individual através dos papéis. Os papéis, objetivados linguisticamente, constituem um elemento essencial do mundo objetivamente disponível em toda sociedade. Representando estes papéis, o indivíduo participa de um mundo social. Interiorizando-os, o mesmo mundo se torna, para ele, subjetivamente real.

No interior do estoque comum de conhecimento relativo a um grupo social, existem tipos de papéis que são acessíveis a todos os membros da sociedade, ou ao menos aos atores potencialmente aptos a representá-los. A origem dos papéis é similar ao processo de rotinização e objetivação da realidade que constitui a origem das instituições. Toda conduta institucionalizada implica a existência de papéis. Desta forma, estes, como as instituições, são uma forma de controle e regulação do comportamento humano em sociedade.

Dependendo dos papéis que representa, o indivíduo é levado a interiorizar certos modos específicos de conhecimento e acumular certas informações, não somente do ponto de vista cognitivo, mas também emocional. Ele incorpora certos tipos de emoção, ética, valores e normas característicos dos papéis que desempenha e que interiorizou. Isto implica uma distribuição social do conhecimento.

O estoque de conhecimentos de uma sociedade é estruturado em termos do que é pertinente ou do que não é pertinente para certos tipos de papéis específicos correspondendo a um certo tipo de ator social.

Desta forma, para se compreender as organizações através do paradigma do Interacionismo Simbólico, o pesquisador deve estudar o sistema político, as negociações e as estratégias de cada grupo e os processos de transmissão de um dado universo simbólico (como a cultura predominante na empresa ou a ação ideológica do grupo dirigente, por exemplo)..

O Interacionismo Simbólico conduz a uma pesquisa de caráter etnográfico (BURRELL e MORGAN, 1994).

2.O Interacionismo Simbólico Fenomenológico e a Etnometodologia em Comparação com os demais Métodos de Pesquisa

Gibson Burrell e Gareth Morgan em seu livro *Sociological Paradigms and Organizational Analysis* classificam a Etnometodologia, método apropriado à corrente do Interacionismo simbólico, entre outros métodos de pesquisa, de acordo com quadro abaixo (BURRELL e MORGAN, 1994:30):

- **A dimensão sociológica da mudança radical ou conflito** entre classes ou grupos sociais;
- **A dimensão sociológica da regulação social, ou integração e harmonia social.**
- **A dimensão objetiva - a realidade social vista como um dado objetivo, determinando ou condicionando a ação humana.**

- **A dimensão subjetiva** - a realidade vista como fruto de uma construção social à partir das interações entre os indivíduos e grupos sociais. Nega-se o pressuposto de determinismo social, aceitando-se em maior ou menor grau o conceito de liberdade de ação humana (voluntarismo).

Estas 4 dimensões originam 4 paradigmas de pesquisa em sociologia:

1. A intersecção entre a dimensão sociológica da mudança radical (conflito) com o subjetivismo e com o conceito de voluntarismo geram o paradigma do radical-humanismo. Um exemplo desta corrente é o **Radical-humanismo** baseia-se em uma concepção subjetiva da realidade, porém concentra-se na dimensão do conflito social. Um dos exemplos desta corrente é o Existencialismo, baseado nos trabalhos de Jean-Paul Sartre.
2. A intersecção da dimensão sociológica da mudança radical (conflito) com o objetivismo e com o conceito de determinismo social geral o paradigma do Radical-estruturalismo. O **Radical-estruturalismo** prioriza a dimensão do conflito, salientando que este é inerente à realidade social. Um dos exemplos deste paradigma é o marxismo, segundo o qual o conflito, expresso através da luta de classes é a base da dialética, motor da História.
3. A intersecção da dimensão da integração (harmonia social) com o objetivismo e determinismo social gera o paradigma Funcionalista. O **Funcionalismo** reforça o conceito de integração, buscando compreender os fundamentos da cooperação, da manutenção da realidade social ou da evolução da mesma através de pressupostos de harmonia social. Esta corrente considera a realidade social como produto de leis e modos de regulação que transcendem a vontade humana, sendo dados objetivos que condicionam e influenciam a ação humana. Os trabalhos de Durkheim, entre outros, são um exemplo deste paradigma.

4. A intersecção da dimensão da integração (harmonia social) com o subjetivismo ou voluntarismo geram o paradigma da Sociologia Interpretativa. O paradigma da Sociologia Interpretativa conceitualiza a realidade social como fruto de uma construção humana, através da interação e negociação dos diversos grupos sociais, que interpretam a realidade segundo critérios pré-existentes, característicos de sua cultura. Ao agirem, no entanto, os indivíduos influenciam e transformam estes mesmos critérios e padrões nos quais basearam sua ação, em um processo dialético de reinterpretação e reconstrução da realidade social.

Apesar de reconhecer o fenômeno da objetivação e reificação da realidade social (o fato de que as instituições são percebidas normalmente pelos indivíduos como sendo um dado objetivo da realidade e não um construto humano), este paradigma propõe que a realidade social é um conjunto de conceitos, valores e “frames” expressos cujo conjunto constitui o Universo Simbólico ou o Imaginário de um dado sistema social. Estes valores e representações são normalmente aceitos pelos atores sociais em questão e considerados verdadeiros. A realidade, desta forma, é definida como uma série de crenças partilhadas intersubjetivamente entre os membros de um dado grupo social.

Tanto a etnometodologia como o Interacionismo Simbólico Fenomenológico, seguindo a tradição da Fenomenologia, consideram a realidade do ponto de vista ontológico como um conjunto complexo de tipificações, intersubjetivamente partilhado pelos membros de um dado grupo social. O conceito de tipo-ideal de Weber, considerado por ele como uma ferramenta metodológica, é considerado por estas duas correntes como sendo a origem dos papéis sociais e da tipificação do comportamento, que se concretiza através da criação e da manutenção destes modelos ideais.

De fato Garfinkel, em seus estudos sobre Etnometodologia, confirma este ponto de vista ao dizer que

"a realidade social é feita de uma rede de tipificações que é utilizada pelos indivíduos quando estes se sentem pressionados, a fim de explicar as diversas situações por eles vivenciadas (GARFINKEL, 1967:47).

Desta forma, o pesquisador começa sua pesquisa de campo com um tema de pesquisas e algumas premissas e idéias, mas não com hipóteses fechadas. A construção da teoria e a confirmação ou não das hipóteses se faz progressivamente, à medida que ele vai observando novos fatos e criando o seu Diário de Pesquisa. (GARFINKEL, 1967:48).

No começo de seu trabalho, o pesquisador terá muitas informações novas e deve reformular várias vezes suas hipóteses iniciais e conclusões, A medida em que seu trabalho vá chegando ao fim e ele vá criando uma teoria que explique bem os fatos, as novas observações deverão confirmar suas hipóteses, fazendo-o detalhar mais sua teoria. Elas trarão, no entanto, menos informações inéditas.

3.A Atitude do Pesquisador na Pesquisa de Campo

A primeira atitude do pesquisador seja a do questionamento geral da realidade a partir de urna posição de exterioridade.

Sainsaulieu diz a este respeito que *após ter, em um primeiro momento, adotado uma posição de recuo a fim de salvaguardar sua autonomia e seu "olho novo" ou seja, seu olhar crítico em relação ao campo estudado, o pesquisador deve, em um segundo momento, concentrar-se inteiramente no estudo de campo, a fim de se colocar no lugar dos diferentes atores sociais e reconstruir por ele mesmo a lógica das diversas situações vivenciadas por estes últimos Em um terceiro momento, após ter "mergulhado na interioridade" da organização, o pesquisador poderá e deverá reconquistar sua exterioridade, confrontando e comparando as múltiplas racionalidades contingentes por ele observadas*". (SAINSAULIEU, 1983:55)

Quando utiliza o método acima proposto, o pesquisador deve estar consciente de que a experiência concreta dos atores sociais é o seu principal instrumento de pesquisa. Privilegia-se, pois, neste tipo de estudo, a técnica de entrevista como o meio principal para obter-se informações sobre a organização. Para serem úteis, as entrevistas devem fornecer ao pesquisador esta "imersão" na experiência dos entrevistados.

O processo de pesquisa lida com paradoxos. Em cada entrevista, se reproduz a tensão entre os pólos interno e externo, entre a interioridade e a exterioridade. O pesquisador deve procurar entender a subjetividade do seu interlocutor, porém sem se

envolver, reconhecendo padrões e lidando com os elementos subjetivos captados na interação. O campo é para o pesquisador um terreno desconhecido, que ele deve explorar, e para tanto, ele deve ter uma atitude aberta face ao seu interlocutor, mostrando o seu interesse pelo que o entrevistado tem a dizer, e, através de questões abertas, permitir a este último falar de seu trabalho, descrever a situação segundo sua própria interpretação etc.

A passividade não é uma atitude desejável neste paradigma. O pesquisador deve ter uma atitude de “escuta ativa”, demonstrando ao seu interlocutor que ele é um ouvinte atento, devendo, para tanto, colocar questões e esclarecer suas dúvidas.

Uma crítica possível a esta atitude do pesquisador é o fato de que o material por ele coletado através das entrevistas não refletirá a realidade "objetiva", mas a visão subjetiva do entrevistado. Berger e Luckmann dizem a este propósito:

“O mundo da vida quotidiana não é considerado somente como um dado da realidade objetiva pelos membros de uma sociedade, tendo em vista a sua busca de sentido em suas vidas. Este mundo (o da vida quotidiana) também se origina em seus pensamentos e em suas ações e é mantido como realidade através deles. O pesquisador deve tentar esclarecer a origem do conhecimento na vida quotidiana, ou seja, as objetivações dos processos subjetivos e das significações que constroem o mundo do senso comum intersubjetivo ”(Berger e Luckmann, 1989:35)

4.0 Caráter Paradoxal da Realidade Social

Segundo estes autores, a sociedade possui uma dimensão objetiva artificial e é construída graças às ações que exprimem um sentido subjetivo. E este o caráter dual da sociedade em termos da artificialidade objetiva e da significação subjetiva. E é justamente este caráter dual que determina a realidade social. O problema central da teoria sociológica pode ser definido da seguinte forma: “como os significados subjetivos tornam-se artefatos objetivos?” Como a atividade humana produz um mundo material? A compreensão adequada da realidade social implica uma pesquisa sobre a maneira pela qual a realidade é construída, E este o trabalho do pesquisador em Teoria das Organizações.

Berger e Luckmann dizem ainda a este respeito o seguinte:

"A vida quotidiana se apresenta como uma realidade interpretada pelos homens, possuindo para estes um sentido subjetivo, formando um mundo coerente. Nós consideramos esta realidade como objeto de nossa análise. O método que nós pensamos ser o mais adaptado à clarificação das origens do conhecimento na vida quotidiana é a análise fenomenológica, um método descritivo, empírico mas não científico, no sentido definido pelas Ciências empíricas. (BERGER e LUCKMANN, 1989:75)

Buscando compreender a lógica organizacional, a etnometodologia não permite a compreensão da realidade organizacional a partir de uma racionalidade “**a priori**”, expressa através de hipóteses de pesquisa “fechadas”. O pesquisador deve, em uma perspectiva fenomenológica própria, tentar compreender a lógica e a racionalidade próprias das relações e interações dos subgrupos organizacionais.

Segundo Roland Reitter, o pesquisador se situa diante do seu campo de pesquisas como um leitor diante de um texto. Ele deve decifrar os símbolos um a um e é ele, em função de sua sensibilidade, que encontrará um sentido para os fatos observados. A sua compreensão será consciente e inconsciente e se concentrará em alguns temas centrais importantes que nortearão sua pesquisa. O pesquisador deve decifrar os símbolos organizacionais e tentar compreender como cada grupo de atores elabora a sua interpretação da realidade e quais são as suas possibilidades de ação, a partir de sua visão de mundo e de seus interesses concretos. (REITTER, 1993)

"Como o ator organizacional, o pesquisador deve compreender a realidade humana da empresa, ou seja, o que diferencia o formal do informal, a realidade do contrato psicopolítico tácito" (REITTER, 1993 : 35)¹

Para o autor, o observador externo deve concentrar-se na parte visível da identidade dos grupos e da organização, ou seja, observar:

- A prática de ritos coletivos,
- A perpetuação de mitos ou histórias sobre a organização, em particular sobre aqueles que detêm o poder;
- A existência de tabus;

REITTER, R., 1993: 21)) Culture et Identité. : Jouy em Josas: Groupe HEC., No original “Comme l'acteur organisationnel, le chercheur doit comprendre la réalité humaine de l'entreprise, c'est-a-dire l'ecart entre le formel et l'informel, la réalité du contrat psychopolitique tacite”.

- As normas de comportamento e como cada grupo reage às mesmas;
- Os valores e a ética que orientam a ação concreta dos diversos grupos, muitas vezes valores opostos aos divulgados oficialmente;
- As comunicações oficiais e os símbolos associados às mesmas etc.

Segundo Linda Smircich (1983b) o conhecimento gerado por esta metodologia pode ser classificado como "conhecimento subjetivo". Neste tipo de método, o que caracteriza a ciência positivista, ou seja, as relações do tipo sujeito/objeto é substituído por relações do tipo sujeito/sujeito, onde o pesquisador focaliza sua atenção nos significados partilhados intersubjetivamente.

Este método tem como pressuposto que o conhecimento não é independente do sujeito cognoscente. O fato de que o pesquisador analise e interprete os dados e que o trabalho final seja a expressão da mediação da realidade feita por ele confirma este aspecto. Este método dá origem a um trabalho interpretativo, que não pretende ser neutro.

5.O Paradoxo Discurso-Ação na Pesquisa

O pesquisador, dentro deste método, tenta ver a realidade organizacional como seus membros a vêem e tenta apreender as interpretações dos diversos grupos organizacionais tendo em vista esta mesma realidade. A partir desta análise, ele produz uma imagem da realidade observada, deixando o seu trabalho disponível para os diversos grupos organizacionais, a fim de permitir a reflexão e avaliação dos mesmos. A imagem organizacional refletida pelo trabalho do pesquisador pode inclusive ser diferente da imagem que os diversos grupos organizacionais pensam ter da empresa. (Smircich, 1983b)

O pesquisador aprende com os membros do grupo, participando diretamente de suas atividades, observando-os, formulando questões sobre suas atividades e escutando-os com atenção.

O pesquisador deve estar atento à mensagem verbal e à mensagem não-verbal de seu interlocutor, uma vez que as vezes existe uma contradição importante entre o nível do discurso e o nível da ação.

Como diz Goffman,

"sabendo que o ator social se apresenta normalmente em uma posição favorável, os outros indivíduos devem observar dois aspectos: uma parte composta essencialmente do discurso verbal, que o ator pode facilmente manipular como bem pretende, e uma parte constituída sobretudo de expressões indiretas que lhe são difíceis de controlar. Os seus interlocutores podem então utilizar os aspectos de seu comportamento expressivo mais dificilmente controláveis a fim de verificar o valor do que ele comunica através dos aspectos que controla. Isto mostra uma assimetria fundamental no processo de comunicação: o ator percebe um fluxo de sua comunicação (o discurso), mas espectadores conhecem mais um (as expressões não-verbais) .(GOFFMANN: 1995:37)

Busca-se a abordagem interativa. O pesquisador apreende as significações das ações do grupo através a sua interação com os membros da organização. Deste modo, ele terá uma visão global dos significados e imagens sobre a organização partilhadas pelos membros do grupo organizacional. Ele obtém esta visão através da análise dos dados coletados junto às várias fontes de informação: entrevistas, documentos, observação participativa, desenhos etc. Deve-se elaborar os temas-chave a serem estudados e criar-se as categorias de análise e pesquisa.

É muito importante ressaltar-se que um estudo de caso traz informações válidas em si, permitindo aprofundar certos aspectos de uma teoria ou refutá-la, mas logicamente, por não obedecer a técnicas estatísticas, não se pode fazer afirmações genéricas correspondentes às organizações em geral. Pode-se observar tendências, através do discurso, mas não se fazer generalizações quantitativas.(SMIRCICH, 1983b).

7. Conclusão

Os estudos que utilizam o método etnográfico, em geral, seguem as seguintes tendências de argumentação, em se tratando de organizações:

- A organização é constituída por atores sociais, sendo considerada um sistema psicológico, político e histórico.

- A organização apresenta convergências e divergências essenciais, frutos de uma dialética de evolução contínua, a ser gerida permanentemente.
- Os atores organizacionais são ao mesmo tempo racionais e irracionais, possuindo pulsões de vida e de morte (tema recorrente da psicanálise e psicodinâmica organizacional).
- As referências teóricas são múltiplas (sociologia, economia, história, psicodinâmica, psicologia cognitivista, construtivismo, filosofia, etc).

Os temas mais tratados são: mudança organizacional, aprendizagem (com especial ênfase para os bloqueios da aprendizagem), identidade organizacional e paradoxos discurso-ação. Estes temas são associados com os conceitos gerais de paradoxos nas organizações e com a metodologia acima discutida.

Esperamos que as reflexões acima permitam esclarecer como o paradigma teórico do Interacionismo Simbólico Fenomenológico e pesquisas embasadas na teoria dos papéis são compatíveis com uma metodologia etnográfica conforme a acima descrita, a qual implica em um “olhar” próprio do pesquisador, que deve buscar desvendar as diversas subculturas na organização, reconstruindo a visão subjetiva dos diversos grupos organizacionais e as diversas lógicas de ação.

8. Bibliografia

1. **Berger, P. e Luckmann, T.** (1989) A Construção Social da Realidade, Petrópolis, Vozes.
2. **Berger, Peter,** (1989), Perspectivas Sociológicas: Uma visão Humanística, Petrópolis, Vozes.
3. **Burrell, G. e Morgan, G.** (1994). Sociological Paradigms and Organizational Analysis London: Ashgate Publishing
4. **Garfinkel** (1967). Studies in Ethnomethodology, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall

5. **Goffmann, E.**(1959) The Presentation of Self in Every Day Life, Garden City, N.Y: Doubleday
6. **Poole, M.S Van de Ven, A.H.** (1989) Using paradox to build management and organization theories. *Academy of Management Review*, 14:562-578
7. **Putnam, L.L.** (1986) Contradictions and paradoxes in organizations. In L. Thayer (ed) *Organizational behavior: The state of sciences*: 109-167. Norwood, NJ: Ablex Publishing.
8. **Reitter, R.** (1993). Culture et Identité, Jouy en Josas:Groupe HEC.
9. **Sainsaulieu, R.** (1977). L'Identité au Travail, Paris:Presses de la Fondation Nationale de L'Institut d'Etudes Politiques
10. **Smircich, L.** (1983a). Organizations as Shared Meanings. In *Organizational Symbolism* vol. (eds. L. Pondy), Greenwich, JAI.
11. **Smircich, L.** (1983b). Studing Organizations as Cultures. In *Beyond Method Strategies for Social Research* vol. (eds. G. Morgan), Bervely Hilís, Sage

Artigo recebido em: 17/10/2006

Artigo aprovado em: 30/011/2006