

Uma possível leitura da mudança organizacional a partir da sociologia bourdieusiana

PAULO RAFAEL DE SOUZA SANTANA
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

Uma possível leitura da mudança organizacional a partir da sociologia bourdieusiana

Introdução

Este ensaio teórico reconhece a relevância da mudança organizacional como fenômeno prático para a gestão das organizações e como objeto de estudo para a teoria das organizações. Trata-se de um tema proveniente de discussões sobre o desenvolvimento organizacional, o qual está circunscrito nos estudos organizacionais. Este estudo parte da premissa de que a realidade é socialmente construída, motivo pelo qual buscou-se alternativas para a compreensão do conceito de mudança nesta percepção. Dentre as possibilidades, optou-se pela sociologia de Pierre Bourdieu (Bourdieu, 1983).

Problema de Pesquisa e Objetivo

A mudança organizacional, nos estudos organizacionais, pode ser interpretada à luz de diferentes contribuições advindas da sociologia e da psicologia. Este ensaio se propõe a desenvolver uma análise da mudança organizacional a partir da sociologia bourdieusiana. A abordagem em perspectiva possibilita analisar simultaneamente o papel das estruturas e dos agentes, bem como supera a dicotomia objetividade-subjetividade. A lente teórica proposta é composta por conceitos que organizam uma teoria da ação, algo fundamental para discutir mudança organizacional (Bourdieu, 2004, 2011, 2012).

Fundamentação Teórica

Foram realizadas as seguintes discussões: a transformação do desenvolvimento organizacional (liderança em grupos de treinamento, humanização do ambiente de trabalho, imposição das instâncias superiores, essência, natureza e prática); classificação ontológica das diferentes perspectivas da mudança organizacional (naturalista, relacional e idealista); a construção social da realidade e a compreensão da mudança organizacional a partir da sociologia bourdieusiana (pelos conceitos de: ideologia, realidade, sociedade, habitus, prática, estratégia, corpo, campo, capitais, doxa, illusio e simbólico).

Discussão

Este estudo avançou por considerar a mudança como um processo que contempla simultaneamente a diversidade, a organização de relações, a interdependência entre os agentes e as estruturas e a disputa por poder em relação aquilo que motiva a busca pelo novo. Considerando a teoria da ação de Bourdieu (2004, 2011, 2012), a mudança organizacional foi compreendida como um processo dialógico, relacional e dialético que configura coalisões de poder na busca pelo novo, ou seja, por aquilo que permitirá alterar (no sentido incremental) ou transformar (no sentido radical) um estado incorporado.

Conclusão

O conceito apresentado supera a crítica contra a perspectiva relacional pelas justificativas: reconhece o papel das estruturas no processo de transformação organizacional e atribui significado ao motivo da mudança a partir de sua percepção ontológica da realidade social. Também supera a crítica realizada à perspectiva idealista pelos seguintes motivos: o conceito de mudança é relativo apenas ao campo, o caráter dialógico e dialético evita o reducionismo e a confusão do conceito, e em relação ao significado e às estruturas repete-se a justificativa às críticas da abordagem relacional.

Referências Bibliográficas

Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: a review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293-315. Bourdieu, P. (2004). *Coisas ditas*. São Paulo: Brasiliense. Chia, R. (2003). Ontology: Organization as world-making. In R. C. Westwood, S. D. (Ed.), *Debating organization: point/counterpoint in organization theory* (pp. 98-113). Oxford: Blackwell. Orlikowski, W. J. (1996). Improvising organizational transformation over time: a situated change perspective. *Information Systems Research*, 7(1), 63-92.