COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL EM DISPUTA: TENSIONAMENTOS A PARTIR DA SUBJETIVIDADE E DA POLISSEMIA DO TRABALHO

RENATO KOCH COLOMBY[1]

[1]*EA/PPGA/UFRGS – renato.colomby@ufrgs.br*

1. Introdução

O campo do Comportamento Organizacional consolidou-se nas Ciências da Administração a partir de contribuições oriundas, sobretudo, da Psicologia, da Sociologia e da própria teoria organizacional, estruturando importantes debates sobre motivação, liderança, grupos, cultura, comunicação e comportamento humano no trabalho (PUGH, 1966; PAYNE; PUGH, 1971; STAW, 1984; SIQUEIRA, 2002). Ao longo das últimas décadas, o campo ampliou significativamente seus temas de interesse, incorporando discussões relacionadas às emoções, diversidade, estresse ocupacional, mudança organizacional e relações interpessoais nas organizações (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Tal consolidação também contribuiu para que o Comportamento Organizacional passasse a ocupar espaço central nos cursos de Administração, tornando-se um dos principais referenciais para a compreensão das relações entre sujeitos, trabalho e organizações.

Nesse processo, diferentes modelos e perspectivas contribuíram para estruturar o campo, especialmente a partir de abordagens voltadas à compreensão, previsão e intervenção sobre o comportamento humano nas organizações. Em grande medida, tais formulações dialogam com preocupações relacionadas à eficácia organizacional, ao desempenho, à adaptação dos sujeitos às exigências do trabalho e à gestão das condutas laborais (ROBBINS, 2009; WAGNER III; HOLLENBECK, 1999). Embora essas contribuições sejam relevantes para a consolidação do campo e para a compreensão de fenômenos organizacionais diversos, parte significativa das abordagens tradicionalmente difundidas no Comportamento Organizacional ainda tende a privilegiar perspectivas adaptativas, normativas e gerencialistas acerca das relações entre sujeito, trabalho e organização.

Tal questão suscita inquietações não apenas de natureza epistemológica, mas também formativa e pedagógica, especialmente diante do modo como o Comportamento Organizacional vem sendo ensinado nos cursos de Administração. Em muitos contextos, o trabalho humano é apresentado predominantemente a partir de categorias comportamentais voltadas à gestão, à previsibilidade e ao ajustamento organizacional, reduzindo a complexidade da experiência laboral a dimensões passíveis de mensuração, intervenção e controle. Com isso, aspectos relacionados ao sofrimento, às ambivalências do trabalho, aos processos de subjetivação, ao reconhecimento, aos conflitos e às múltiplas formas de viver e significar o trabalho tendem, por vezes, a ocupar posições secundárias nas análises organizacionais.

Assim, mais do que compreender o comportamento humano exclusivamente sob lentes voltadas à adaptação organizacional, torna-se relevante ampliar as possibilidades analíticas do campo para abarcar dimensões relacionadas à subjetividade, aos sentidos do trabalho e às contradições presentes na experiência laboral contemporânea. Nesse contexto, perspectivas

relacionadas à subjetividade e à polissemia do trabalho podem contribuir para tensionar os limites analíticos do campo, ampliando a compreensão sobre dimensões históricas, políticas, afetivas e contraditórias presentes nas experiências de trabalho (COLOMBY; COSTA, 2018; COLOMBY; OLTRAMARI; RODRIGUES, 2018). Tal perspectiva compreende o trabalho enquanto fenômeno multifacetado, atravessado por ambivalências, disputas de sentido, reconhecimento, sofrimento e processos de subjetivação.

Partindo dessas inquietações, este trabalho em construção assume a forma de ensaio teórico de natureza crítico-reflexiva, compreendendo o ensaio como possibilidade de problematização e elaboração interpretativa das tensões contemporâneas presentes nas relações entre trabalho, subjetividade e Comportamento Organizacional (MENEGHETTI, 2011; BERTERO, 2011). Este ensaio teórico tem como objetivo discutir os limites e as possibilidades do campo do Comportamento Organizacional, tensionando abordagens tradicionais a partir das contribuições da subjetividade e da polissemia do trabalho. Para tal, o texto organiza-se em quatro movimentos principais: inicialmente, apresenta-se a constituição histórica e analítica do campo do Comportamento Organizacional; posteriormente, discutem-se os atravessamentos adaptativos e gerencialistas presentes em parte significativa das abordagens tradicionais do campo; em seguida, são mobilizadas contribuições relacionadas à subjetividade e à polissemia do trabalho enquanto possibilidades de tensionamento analítico; e, por fim, são apresentadas reflexões acerca dos limites, disputas e possibilidades contemporâneas do Comportamento Organizacional.

2. A constituição do Comportamento Organizacional como campo de saber

O Comportamento Organizacional consolidou-se como um campo interdisciplinar voltado à compreensão das relações entre sujeitos, grupos e organizações, estruturando-se a partir de contribuições oriundas principalmente da Psicologia, da Sociologia, da Antropologia e da Ciência Política (PUGH, 1966; PAYNE; PUGH, 1971; SIQUEIRA, 2002). Desde suas primeiras formulações, o campo buscou construir relativa autonomia em relação à Psicologia Industrial e Organizacional, procurando deslocar o foco de análise do indivíduo isolado para os fenômenos relacionados às atividades organizacionais e às interações estabelecidas no contexto do trabalho.

As primeiras tentativas de definição e delimitação do Comportamento Organizacional emergem nos anos 1960, especialmente a partir dos trabalhos de Pugh (1966; 1969), que compreendia o campo como uma ciência em constituição voltada ao estudo das estruturas organizacionais e dos comportamentos individuais e grupais presentes nas organizações. Posteriormente, Payne e Pugh (1971) propuseram um dos primeiros modelos conceituais do campo, estruturando o Comportamento Organizacional em diferentes níveis de análise, envolvendo indivíduos, grupos de trabalho, setores organizacionais e a organização como um todo. Tal perspectiva dialogava com abordagens sistêmicas das organizações e contribuiu para consolidar a ideia de que fenômenos organizacionais não poderiam ser compreendidos exclusivamente a partir de características individuais isoladas.

Ao longo das décadas seguintes, o campo ampliou significativamente seus temas de interesse e consolidou-se enquanto importante referência nas Ciências da Administração. Nesse movimento, diferentes autores passaram a compreender o Comportamento Organizacional como espaço de investigação sobre a influência dos indivíduos, grupos e estruturas organizacionais sobre o comportamento humano nas organizações (ROBBINS, 2009; ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Tal formulação contribuiu para a popularização do campo em cursos de Administração e programas de formação gerencial, especialmente por meio de abordagens voltadas à compreensão e intervenção sobre fenômenos relacionados à motivação, liderança, comunicação, cultura e clima organizacional, grupos, desempenho, poder, negociação, mudança organizacional, diversidade e estresse ocupacional.

Nesse contexto, a ampla difusão de obras de referência do campo, como os trabalhos de Robbins (2009), contribuiu para organizar e sistematizar conteúdos relacionados ao comportamento humano nas organizações, estruturando uma lógica analítica frequentemente organizada em níveis individual, grupal e organizacional. Tal perspectiva tornou-se amplamente presente nos processos formativos em Administração, influenciando não apenas os conteúdos curriculares, mas também os modos de compreender sujeitos, trabalho e gestão nas organizações.

Entretanto, embora o campo tenha ampliado seus objetos de análise e incorporado novos temas ao longo do tempo, parte significativa de suas formulações permaneceu fortemente vinculada a preocupações relacionadas à adaptação dos sujeitos às demandas organizacionais, à previsibilidade dos comportamentos e à busca por eficácia organizacional (WAGNER III; HOLLENBECK, 1999). Em muitos casos, questões relacionadas às emoções, à subjetividade, à motivação ou à cultura organizacional passaram a ser incorporadas menos como expressões complexas da experiência humana no trabalho e mais como dimensões passíveis de gerenciamento, alinhamento e intervenção organizacional.

Tal movimento não implica negar as contribuições do Comportamento Organizacional para a compreensão das relações humanas nas organizações. Contudo, evidencia que o campo também se constitui atravessado por disputas epistemológicas, políticas e analíticas acerca do que se entende por sujeito, comportamento, trabalho e organização. Nesse sentido, torna-se relevante problematizar não apenas os conteúdos tradicionalmente mobilizados pelo campo, mas também as racionalidades que sustentam determinadas formas de compreender e ensinar o humano nas organizações.

3. Tensionamentos ao campo: subjetividade, trabalho e processos de subjetivação

Embora o Comportamento Organizacional tenha ampliado progressivamente seus objetos de análise ao longo das últimas décadas, incorporando temas relacionados às emoções, às diferentes culturas, à diversidade, ao estresse e às relações interpessoais no trabalho, parte significativa de suas formulações ainda permanece fortemente vinculada a racionalidades adaptativas e gerencialistas. Em muitos casos, aspectos relacionados ao sofrimento, à motivação, à liderança ou à subjetividade tendem a ser mobilizados prioritariamente a partir de

preocupações relacionadas ao desempenho, ao comprometimento organizacional, à produtividade e à gestão das condutas laborais.

Tal questão pode ser observada na própria constituição histórica do campo e na forma como determinados fenômenos organizacionais passaram a ser sistematicamente organizados em categorias voltadas à previsão, intervenção e controle do comportamento humano nas organizações (ROBBINS, 2009). Ainda que tais abordagens tenham contribuído para ampliar a compreensão sobre aspectos relacionais e subjetivos do trabalho, também possibilitaram que dimensões complexas da experiência humana fossem gradativamente incorporadas à racionalidade gerencial enquanto variáveis organizacionais passíveis de administração, alinhamento e monitoramento.

Nesse movimento, o sujeito tende, por vezes, a aparecer predominantemente como recurso organizacional a ser desenvolvido, engajado, motivado ou adaptado às exigências do trabalho contemporâneo. Aspectos relacionados ao sofrimento, às emoções, à cultura e até mesmo à subjetividade passam a ser frequentemente analisados a partir de sua capacidade de impactar o desempenho organizacional, reduzindo a complexidade das experiências de trabalho a categorias comportamentais funcionalmente orientadas à eficácia organizacional. Tal perspectiva dialoga com transformações mais amplas ocorridas nas formas contemporâneas de gestão, marcadas pela intensificação da individualização, pela responsabilização subjetiva e pela ampliação dos mecanismos de captura das dimensões afetivas e emocionais do trabalho (GAULEJAC, 2007).

Nesse contexto, perspectivas relacionadas à subjetividade e à polissemia do trabalho possibilitam tensionar os limites analíticos do campo do Comportamento Organizacional ao recolocarem em evidência a complexidade, as ambivalências e as contradições presentes nas experiências laborais. A noção de polissemia do trabalho parte do entendimento de que o trabalho constitui fenômeno histórica e socialmente construído, multifacetado e atravessado por sentidos múltiplos e frequentemente contraditórios (COLOMBY; COSTA, 2018; COLOMBY; OLTRAMARI; RODRIGUES, 2018). Tal perspectiva compreende que o trabalho não pode ser reduzido a definições únicas, homogêneas ou exclusivamente funcionais, uma vez que comporta simultaneamente dimensões fisiológicas, culturais, religiosas, espirituais, ideológicas, econômicas, políticas, legais, psicológicas e sociais.

Nessa direção, o trabalho deixa de ser compreendido apenas como atividade produtiva, desempenho organizacional ou conjunto de comportamentos observáveis, passando a ser analisado também como experiência atravessada por reconhecimento, sofrimento, identidade, pertencimento, exploração, criação, sobrevivência e produção de sentidos. A polissemia do trabalho possibilita, portanto, deslocar leituras predominantemente adaptativas e instrumentalizantes ao evidenciar que o trabalho comporta simultaneamente prazer e sofrimento, autonomia e controle, emancipação e captura, estabilidade e precarização. Mais do que espaço de execução de tarefas, o trabalho constitui território de disputas simbólicas, relações de poder, contradições sociais e processos de constituição dos sujeitos.

De maneira semelhante, abordagens relacionadas à subjetividade e aos processos de subjetivação também se apresentam de forma plural e heterogênea, mobilizando diferentes

tradições teóricas para compreender as relações entre sujeito, trabalho e organização. Tais perspectivas incluem contribuições oriundas da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1992), das análises foucaultianas acerca das relações entre poder, governo e subjetivação (FOUCAULT, 1984), da esquizoanálise e da noção de produção desejante em Deleuze e Guattari (1995), bem como de abordagens críticas voltadas à compreensão dos processos de reconhecimento, captura subjetiva e gestão das condutas nas organizações (ENRIQUEZ, 1997; GAULEJAC, 2007). Ainda que partam de pressupostos epistemológicos distintos, tais perspectivas compartilham o deslocamento da compreensão do sujeito enquanto entidade individual, fixa e plenamente racional, passando a concebê-lo como produção histórica, relacional, política e processual.

Sob essa perspectiva, subjetividade não é compreendida como característica individual isolada, mas como processo continuamente produzido nas relações sociais, organizacionais e laborais. Isso implica reconhecer que fenômenos frequentemente tratados pelo Comportamento Organizacional como variáveis administráveis, tais como motivação, engajamento, comprometimento ou liderança, também podem ser analisados enquanto expressões de processos mais amplos de subjetivação, atravessados por relações de poder, expectativas normativas e formas contemporâneas de gestão da vida e do trabalho. Assim, organizações não apenas administram comportamentos, mas também participam ativamente da produção de modos de viver, sentir, desejar e trabalhar.

A partir dessas contribuições, torna-se possível problematizar leituras que compreendem o humano nas organizações predominantemente sob lentes adaptativas e funcionalistas. Isso porque subjetividade e polissemia do trabalho recolocam em análise dimensões frequentemente secundarizadas nas abordagens tradicionais do Comportamento Organizacional, tais como sofrimento, ambivalência, reconhecimento, historicidade, desejo, precarização, violência e resistência. Dessa forma, o tensionamento proposto neste ensaio não busca negar o campo do Comportamento Organizacional, mas ampliar suas possibilidades interpretativas, reconhecendo que o trabalho humano excede categorias estritamente comportamentais e não pode ser plenamente reduzido à lógica da previsibilidade, do ajustamento e da eficácia organizacional.

4. Considerações finais

O campo do Comportamento Organizacional consolidou-se como importante espaço de produção de conhecimento acerca das relações humanas no trabalho e nas organizações, contribuindo para a sistematização de debates relacionados à motivação, liderança, grupos, cultura, comunicação, desempenho e processos organizacionais diversos. Ao longo de sua trajetória, o campo ampliou seus objetos de análise e incorporou discussões relacionadas às emoções, ao estresse, à diversidade e às relações interpessoais, tornando-se referência central nos processos formativos em Administração e áreas afins.

Entretanto, conforme discutido ao longo deste ensaio, parte significativa das abordagens tradicionalmente difundidas no campo ainda permanece fortemente vinculada a racionalidades

adaptativas, normativas e gerencialistas, frequentemente orientadas à previsibilidade, ao ajustamento e à gestão das condutas laborais. Nesse contexto, aspectos relacionados à subjetividade, ao sofrimento, aos sentidos do trabalho e às contradições presentes nas experiências laborais tendem, por vezes, a ser reduzidos a categorias comportamentais passíveis de mensuração e intervenção organizacional.

Diante disso, as contribuições relacionadas à subjetividade e à polissemia do trabalho possibilitam ampliar as fronteiras analíticas do Comportamento Organizacional ao recolocarem em evidência dimensões históricas, políticas, afetivas e contraditórias do trabalho humano. Tal movimento permite compreender que organizações não apenas administram comportamentos, mas também participam da produção de modos de viver, sentir, desejar e trabalhar, produzindo efeitos concretos sobre os processos de subjetivação contemporâneos. Mais do que negar as contribuições históricas do Comportamento Organizacional, o presente ensaio buscou evidenciar que o campo é atravessado por disputas epistemológicas e políticas acerca do que se entende por sujeito, comportamento, trabalho e organização. Nesse sentido, tensionar abordagens tradicionais não implica abandonar o campo, mas ampliar suas possibilidades interpretativas diante da complexidade das experiências contemporâneas de trabalho.

A partir das contribuições relacionadas à subjetividade e à polissemia do trabalho, torna-se possível defender uma compreensão de Comportamento Organizacional menos centrada exclusivamente na adaptação, na previsibilidade e na gestão das condutas e mais comprometida com a compreensão das múltiplas dimensões que atravessam o trabalho humano. Isso implica reconhecer que o comportamento não se produz de maneira isolada, racional ou descontextualizada, mas emerge de relações históricas, políticas, afetivas e organizacionais que participam continuamente da produção dos sujeitos. Sob essa perspectiva, o trabalho deixa de ser compreendido apenas como atividade produtiva ou desempenho organizacional, passando a ser entendido como experiência multifacetada, atravessada por reconhecimento, sofrimento, desejos, conflitos, pertencimentos, precarizações, resistências e produção de sentidos. Da mesma forma, a subjetividade não é tomada como atributo individual fixo ou variável administrável, mas como processo histórico, relacional e político de constituição de modos de viver, sentir, desejar e trabalhar.

Assim, propõe-se a possibilidade de compreender o Comportamento Organizacional não apenas como campo voltado à análise e intervenção sobre comportamentos humanos nas organizações, mas também como espaço de problematização das formas pelas quais sujeitos, relações de trabalho e modos de existência são continuamente produzidos, regulados e tensionados nas dinâmicas organizacionais contemporâneas. Sob essa perspectiva, temas tradicionalmente mobilizados pelo campo, como motivação, liderança, cultura organizacional, desempenho, comprometimento, engajamento e gestão de pessoas, deixam de ser analisados exclusivamente sob lentes voltadas à eficácia, adaptação e produtividade, passando também a ser compreendidos enquanto fenômenos atravessados por relações de poder, processos de subjetivação, reconhecimento, sofrimento, ambivalências e disputas de sentido no trabalho.

Isso implica, por exemplo, deslocar análises da liderança centradas apenas em desempenho e influência para compreensões que também considerem seus efeitos sobre os

modos de subjetivação, pertencimento, controle e reconhecimento nas organizações. Da mesma forma, categorias como engajamento e comprometimento podem deixar de ser compreendidas exclusivamente como indicadores desejáveis de alinhamento organizacional, passando também a ser analisadas em suas relações com intensificação do trabalho, captura subjetiva, gestão das emoções e produção contemporânea do sofrimento laboral.

Tais discussões também suscitam reflexões e pesquisas futuras acerca dos próprios processos formativos em Administração e das racionalidades que atravessam o ensino do Comportamento Organizacional. Em muitos contextos, conteúdos relacionados ao comportamento humano nas organizações ainda são predominantemente apresentados a partir de perspectivas voltadas à adaptação, à performance e à gestão das condutas, o que pode limitar a compreensão da complexidade, das contradições e dos sofrimentos presentes nas experiências contemporâneas de trabalho. Assim, tensionar o campo do Comportamento Organizacional também implica questionar quais concepções de sujeito, trabalho e organização vêm sendo produzidas e legitimadas nos processos de formação em Administração.

Referências

BERTERO, Carlos Osmar. Réplica 2. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 15, n. 2, p. 338-342, 2011.

COLOMBY, Renato K.; COSTA, Silvia Generali da. Perspectives on labor polysemy: theoretical foundations and study possibilities. RAM. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 19, n. 5, eRAMG180082, 2018.

COLOMBY, Renato K.; OLTRAMARI, Andrea Poleto; RODRIGUES, Maria Beatriz. Integrating perspectives: proposal for the analysis of work as a multifaceted phenomenon. Revista de Gestão, v. 25, n. 1, p. 65-83, 2018.

DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Félix. Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia. v. 1. Rio de Janeiro: Editora 34, 1995.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

ENRIQUEZ, Eugène. A organização em análise. Petrópolis: Vozes, 1997.

FOUCAULT, Michel. História da sexualidade II: o uso dos prazeres. Rio de Janeiro: Graal, 1984.

GAULEJAC, Vincent de. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O que é um ensaio-teórico? Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 15, n. 2, p. 320-332, 2011.

PAGÈS, Max et al. O poder das organizações. São Paulo: Atlas, 1987.

PAYNE, Roy; PUGH, Derek S. Organizations as psychological environments. In: WARR, Peter B. (Org.). Psychology at work. Harmondsworth: Penguin, 1971. p. 374-402.

PUGH, Derek S. Modern organization theory: a psychological study. Psychological Bulletin, v. 66, n. 4, p. 235-251, 1966.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROSE, Nikolas. Inventing our selves: psychology, power and personhood. Cambridge: Cambridge University Press, 1998.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional. Estudos de Psicologia (Natal), Natal, v. 7, número especial, p. 11-18, 2002.

STAW, Barry M. Organizational behavior: a review and reformulation of the field's outcome variables. Annual Review of Psychology, v. 35, p. 627-666, 1984.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 1999.