



VIII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

40 anos de democracias: progressos, contradições e prospetivas

ÁREA TEMÁTICA: Teorias e Metodologias [AT]

A UTILIZAÇÃO DE *TIPO IDEAL* COMO ESTRATÉGIA METODOLÓGICA NA APREENSÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL

SERPA, Sandro

Doutorado em Sociologia da Educação

Departamento de Ciências da Educação, Centro de Estudos Sociais (CES-UA); Universidade dos Açores

sandroserpa@uac.pt

Resumo

A presente comunicação procura dar um contributo sobre a utilização de *tipo ideal* como estratégia metodológica, tendo como ponto de partida um estudo de caso que foca a cultura organizacional numa perspetiva diacrónica interpretativa, tendo por problema objeto de investigação as dinâmicas presentes nas (re)configurações da cultura organizacional de uma unidade coletiva de acolhimento de crianças e jovens desprotegidas. Foi realizada uma recolha documental, com posterior seleção e análise da informação considerada pertinente. A aplicação deste instrumento metodológico permitiu recriar cinco tipos de cultura organizacional ao longo do tempo: 1. Cultura assistencial (1858-1910); 2. Cultura de plasticidade assistencial (1910-1930); 3. Cultura paralela partilhada (1930-1969); 4. Cultura triangulada (1969-1993); 5. Cultura reguladora (1993-2008), através de um processo que procuramos relatar com o objetivo de contribuir para a discussão das vantagens, mas, também, das limitações, das dificuldades e dos desafios que a aplicação deste instrumento metodológico coloca. Em conclusão, verifica-se a necessidade de selecionar algumas dimensões específicas de cultura organizacional, tendo o cuidado de não simplificar em excesso a realidade, nem a complexificar a ponto de este conceito se tornar ininteligível. Foi o que procurámos fazer, com a mobilização da estratégia metodológica *tipo ideal*.

Abstract

The use of *ideal type* as a methodological strategy in the apprehension of organisational culture
This paper aims at presenting a contribution on the use of *ideal type* as a methodological strategy, based on a case study that focuses on the organisational culture in an interpretative diachronic perspective. The research problem consists of the dynamics present in the (re)configurations of organisational culture of a shelter collective unit for unprotected children and young girls. Document collection was carried out, with subsequent selection and analysis of information deemed relevant. The application of this methodological tool allowed recreating five types of organisational culture over time: 1. Assistance culture (1858-1910); 2. Culture of assistance plasticity (1910-1930); 3. Shared parallel culture (1930-1969); 4. Triangulated culture (1969-1993); 5. Regulatory culture (1993-2008), through a process that we seek to report with the purpose of contributing to the discussion of the advantages, but also the limitations, difficulties and challenges to the application of this methodological tool. In conclusion, there is the need to select some specific dimensions of organisational culture, taking care to neither over-simplify reality, nor bring complexity to it, to the point that this concept becomes unintelligible. That is what we have sought to do, with the mobilisation of the *ideal type* methodological strategy.

Palavras-chave: *tipo ideal*; estratégia metodológica; investigação qualitativa; estudo de caso; cultura organizacional no tempo.

Keywords: *ideal type*; methodological strategy; qualitative research; case study; organisational culture over time.

1. O que é o *tipo ideal*?

A comparação (por exemplo, entre informações empíricas, entre teorias, entre investigadores) constitui um procedimento amplamente utilizado na pesquisa científica.

Um tipo específico de comparação consiste no *tipo ideal*, enquanto “quadro simplificado e esquematizado do objecto da pesquisa com o qual a observação sistemática do real [...] deve ser confrontada” (Schnapper, 2000, p. 30), através de análises tipológicas que, com “a estilização ou a acentuação dos traços essenciais permitem efectivamente, consoante os casos, sintetizar as aquisições da pesquisa de modo a delas extrair as características fundamentais ou a elaborar um modelo abstracto com o qual as condutas podem ser comparadas” (p. 35).

A realização desta análise tipológica implica estar-se desperto para duas grandes dificuldades inerentes, e para as quais Schnapper (2000) chama a atenção:

[...] se é demasiado abstracto ou próximo da macrosociologia, se é demasiado geral, ele explica tudo, portanto, não explica nada, e o seu valor operatório é fraco. [...] se está demasiado próximo dos dados empíricos e das realidades concretas, não se distingue da narração histórica, da descrição sistemática ou da apresentação ordenada de exemplos e fornece pouca compreensão (pp. 155-156).

Por estas razões, Schnapper (2000) conclui que “é preciso definir um grau de abstracção que seja justo, quer dizer, heurísticamente fecundo num dado momento para um objecto particular” (p. 156).

Por outro lado, e ainda segundo Schnapper (2000), as tipologias não devem incidir sobre indivíduos concretos, o que poderia conduzir a processos de rotulação de pessoas, assim como não devem desrespeitar o princípio básico da elaboração de tipologias, que é o de possibilitar uma comparação de situações ou de relações através de um esquema mental da realidade abstratamente elaborado.

2. Como foi aplicado o *tipo ideal*?

A aplicação do *tipo ideal* constituiu a estratégia metodológica desenvolvida num estudo de caso diacrónico interpretativo que tinha por problema objeto de investigação as dinâmicas presentes nas (re)configurações da cultura organizacional de uma unidade coletiva de acolhimento de crianças e jovens desprotegidas – a *Casa de Infância de Santo António* (CISA) (Serpa, 2013) – o que aconteceu, por quem, quando e em quanto tempo, como e porquê.

O trabalhar a cultura organizacional implica que este conceito seja delimitado e especificado para que seja operacional. Schein (2004) chama a atenção para este facto, afirmando que “I say elements because it is not really possible to describe an entire culture” (p. 39). Neste contexto, a aplicação do conceito de cultura organizacional implica estar-se desperto para alguns cuidados a ter na delimitação do conceito e na operacionalização do mesmo, de forma a estar-se possibilitado a dar resposta aos objetivos da investigação.

Em consequência, a cultura organizacional considerada para o trabalho empírico assume um carácter multidimensional. Para este efeito, analisam-se a formação, a configuração e a transformação da cultura organizacional através de elementos tais como pressupostos, crenças, valores, estrutura organizacional, normas, ocupação dos espaços, símbolos, cerimónias, artefactos e ligações com o exterior, que resultam da interação entre a estrutura e a ação, entre o dentro e o fora da organização, num determinado contexto espacial e temporal social e historicamente construído (Torres, 2006), quer entre os diversos atores individuais e coletivos, quer com o seu exterior, ao longo do tempo sócio-histórico (podendo, deste modo, gerar especificidades culturais).

A pesquisa, que abarca um período temporal de 1858 a 2008, foi sustentada por um estudo documental, obtendo-se, deste modo, a longa duração, o que se torna essencial no estudo para a obtenção de informação caracterizadora e/ou com implicações nesta cultura organizacional (Serpa, 2013).

Do trabalho de seleção e de recolha de informação de fontes manuscritas e impressas obtiveram-se os seguintes grupos de documentos referentes à organização: 1. Definição legal (Estatutos, Regulamentos

internos e outros); 2. Atas da Direção; 3. Correspondência (enviada e recebida); 4. Outra documentação; 5. Notícias sobre comemorações ou informações; 6. Outros escritos da época (Serpa, 2013).

No que se refere ao estatuto heurístico da documentação utilizada, este afeta a informação recolhida e a consequente interpretação e análise da mesma, tornando-se, então, necessária uma atenção redobrada, atendendo, quer às suas características, quer ao seu estado, quer, ainda, às condições de consulta. Este cuidado ocorre particularmente com a grande maioria dos documentos encontrados nos arquivos da *Casa de Infância de Santo António* (CISA), enquadrados pelo olhar da Direção, enquanto coletivo – pelo menos formalmente – detentor de um maior poder instituído na definição do que acontece e pode acontecer nesta organização, tendo sido possível, apesar das limitações, encontrar informação sobre processos de contraposição a este poder. Além disso, esta constituiu uma forma de se obterem dados sobre todo o funcionamento desta organização educativa desde o *Asilo da Infância Desvalida da Horta* que, posteriormente, assumiria a designação de CISA.

De forma a controlar estes fatores, procurou realizar-se uma análise no sentido de sistematizar todas as informações recolhidas.

No que se refere aos documentos consultados, com exclusão das atas e das notícias publicadas nos periódicos locais, atendendo à enorme quantidade de documentos existentes, a que acresceu o facto de vários desses documentos conterem informações pouco relevantes para os objetivos do estudo, foi utilizada uma seleção e sistematização da documentação conforme a sua relevância, preparando-a para ser trabalhada de um modo mais sistemático.

Deste trabalho de categorização, efetuado sobre toda a informação recolhida, ponderando as finalidades da investigação, o enquadramento teórico e o tipo de material recolhido, e sempre com uma postura de recetividade relativamente a pistas emergentes, resultou um conjunto de categorias, que procuram respeitar as seguintes propriedades (Bardin, 1995): a *exclusão mútua*, isto é, um elemento não pode figurar em mais de uma divisão; a *homogeneidade*, com a aplicação de um único princípio de classificação; a *pertinência*, que se refere ao facto de a categoria dever estar adequada ao material de análise, ao enquadramento teórico, aos objetivos e às questões de pesquisa; a *objetividade* e a *fidelidade* (*fiabilidade* para Lima, 2011), com a mesma codificação se aplicada a mesma grelha categorial em várias análises, com uma definição clara das categorias; e a *produtividade*, fornecendo resultados férteis para a investigação.

Na procura de encontrar um maior rigor na análise, Lima (2011, p. 3) refere que, “para que as inferências realizadas pelos investigadores a partir dos seus dados, com base na análise de conteúdo, sejam válidas, importa que os procedimentos de classificação sejam consensualizados, de forma a que diferentes pessoas possam realizar essa classificação de forma semelhante”. Assim, foi, também, realizado um processo de verificação da fiabilidade do sistema de categorias, aplicado através da entrega, a dois codificadores independentes e alheios à investigação, de uma grelha com as dimensões criadas pelo investigador e de um conjunto de unidades de registo consideradas exemplificativas de cada uma das categorias. Na escolha destes dois codificadores foi aplicado o seguinte critério apresentado por Lima (2011):

[...] o critério essencial é que sejam pessoas com um nível de instrução semelhante ao do investigador e que tenham a capacidade de compreender a linguagem e os procedimentos que terão de adoptar no decurso da análise de conteúdo que terão de realizar. Desejavelmente, poderão ser outros investigadores ou alunos envolvidos em processos de pesquisa semelhantes e devidamente orientados, do ponto de vista científico (p. 12).

Em termos metodológicos, não foi realizado o processo de verificação da fiabilidade do sistema de categorias conforme a proposta de Lima (2011), que implicava uma análise do “acordo entre codificadores” (p. 11), verificando os resultados de concordância através de uma taxa de fiabilidade de uma forma mais consistente do que aquela que foi realizada, o que teria robustecido a confiança nas categorias trabalhadas.

Em resultado desta apreciação realizada pelos dois codificadores independentes, foram realizadas as seguintes reformulações à grelha de análise inicialmente esboçada: na dimensão “Contexto externo” (à organização), retiraram-se três itens: “Caracterização da situação de menores desprotegidas”; “Tutela de

menores desprotegidas”; e “Sobre o funcionamento de organizações de acolhimento de menores”. Na dimensão “Estrutura organizacional”, retirou-se o item “Equipamentos”. Na dimensão “Funcionamento”, foram acrescentados os itens “Condições de vivência das educandas” e “Relações com o exterior”, em lugar de “Gestão do tempo”; “Ocupação dos espaços”; “Rotinas”; “Educação dada às asiladas”; “Participação dos atores internos e externos”; e “Contactos internos estabelecidos”. Na dimensão “Linguagem”, foram retirados os itens “Auto-designação para o exterior”; “Designação na correspondência recebida”; “Designação publicada”; e “Designação noticiada”. Na dimensão “Simbólico”, o item “Cerimónias e festividades” foi acrescentado.

De todo este trabalho resultou o sistema de categorias que se apresenta no Quadro 1, funcionando as dimensões trabalhadas na categorização da análise de conteúdo dos documentos selecionados enquanto atributos dimensionais dos tipos das (re)configurações da cultura organizacional definidos neste estudo.

Contexto externo (à organização)	- Representações sociais das menores desprotegidas e de soluções a dar; - Situação política.
Situação interna (à organização)	- Direção; - Financiamento.
Orientações normativas	- Normas estatutárias da organização; - Regulamentos que enquadram o funcionamento da organização; - Orientações externas sobre o funcionamento da organização; - Orientações internas sobre o funcionamento da organização.
Missão	- Objetivo(s).
Estrutura organizacional	- Valências; - Quadro de pessoal; - Utentes; - Arquitetura.
Funcionamento	- Ação da Direção; - Organização da divisão do trabalho; - Formação de funcionários; - Condições de vivência das educandas; - Atividades das educandas; - Procedimentos de admissão e saída das educandas; - Saídas profissionais das educandas; - Relações com o exterior.
Linguagem	- Designação mais frequente; - Tipo de linguagem.
Simbólico	- Cerimónias e festividades; - Louvores, reconhecimentos e prémios.
Valores e pressupostos	- Valores a promover; - Pressupostos.
Nível de partilha e de intensidade	- Imagem publicada; - Partilha; - Intensidade.

Quadro 1 - Dimensões definidoras dos tipos

Relativamente à operacionalização efetuada, cada uma das dimensões de análise é definida do seguinte modo:

- *Contexto externo* à organização, considerada a situação em que se insere a CISA, no qual acontece a cultura organizacional, e que se subdivide em: *representações sociais das meninas desprotegidas e de soluções a dar*, procurando dar conta da imagem que estas meninas suscitam na comunidade e de propostas de soluções a implementar; e *situação política*, que remete para a conjuntura política de cada momento;

- *Situação interna* à organização, que se refere à conjuntura interna à organização onde acontece a cultura organizacional, e que abarca a *Direção* (os elencos diretivos ou Comissões Administrativas) e o *financiamento* (situação financeira e fontes de financiamento);

- *Orientações normativas*, centrada nas prescrições a cumprir, que engloba as *normas estatutárias da organização*, os *Regulamentos que enquadram o funcionamento da organização*, as *orientações externas sobre o funcionamento da organização* e, também, as *orientações internas sobre o funcionamento da organização*;
- *Missão*, que diz respeito à delimitação do(s) *objetivo(s)* da organização;
- *Estrutura organizacional*, com a definição das *valências* existentes, do *quadro de pessoal* (com a caracterização e definição de funções, obrigações e habilitações); dos *utentes* dessas valências e da *arquitetura*, na qual funcionavam os serviços prestados;
- *Funcionamento* da organização, focando elementos como a *ação da Direção*; a *organização da divisão do trabalho*; a *formação dos funcionários*; as *condições de vivência das educandas*; as *atividades das educandas*; os *procedimentos de admissão e saída das educandas*; as *saídas profissionais das educandas* e o estabelecimento de *relações com o exterior*;
- *Linguagem*, através da *designação mais frequente* atribuída à organização e ao *tipo de linguagem* mobilizado pela Direção;
- *Simbólico*, focando *cerimónias e festividades*, enquanto momentos de celebração da organização e de abertura desta ao exterior (tais como a fundação/Santos Inocentes, Santo António, Natal ou as festas pelo Espírito Santo); e *louvores, reconhecimentos e prémios* atribuídos, quer às educandas, quer a benfeitores pelo apoio prestado;
- *Valores e pressupostos* subjacentes àquilo em que a organização acredita e procura fomentar, e que abrange os *valores* a promover e os *pressupostos*, enquanto implícitos não manifestos subjacentes à organização;
- Finalmente, o *nível de partilha e de intensidade*, que engloba a *imagem publicada*, a *partilha* (união na cultura organizacional) e a *intensidade* (veemência com que a cultura organizacional é vivenciada e defendida).

Para além deste trabalho de recolha e análise da informação, procurou realizar-se um esforço no sentido de confrontar as informações provenientes de diversas fontes documentais.

A comparação, a vários níveis, constituiu um processo-chave continuamente presente na investigação. Sempre que praticável, procurou realizar-se uma triangulação da informação obtida, cruzando-a em diversas fontes.

Com efeito, o confronto da informação, através da comparação metódica, foi, na atual pesquisa, particularmente importante devido ao facto de muitos dos documentos oficiais nela mobilizados estarem, inevitavelmente, balizados pelo olhar da Direção da CISA enquanto documentos emanados deste órgão, garantes da legitimidade formal na instituição. Por conseguinte, investiu-se na análise de um outro tipo de documentação.

A comparação foi, também, feita entre as diversas temporalidades pelas quais a CISA passou, quer a nível interno (por exemplo, entre os diferentes atores da CISA num mesmo momento, assim como em diversos períodos), quer a nível externo (por exemplo, as políticas assistenciais e educativas; as relações estabelecidas com a comunidade). Por outro lado, procurou-se, para além disso, realizar uma comparação com outras investigações desenvolvidas.

Aplicou-se, ainda, um outro tipo de comparação, com a elaboração de tipologias de cultura organizacional, relacionando as informações recolhidas.

Todo este trabalho foi realizado com o propósito de apreender as culturas presentes na CISA através da construção de tipologia(s) de cultura organizacional ao longo da sua existência, numa combinação analítica de dedução e indução, na qual “há confrontação entre reflexão histórica e teórica e os dados recolhidas no terreno” (Schnapper, 2000, p. 166).

Desta aplicação empírica resultaram cinco tipos de perfis culturais (Serpa, 2013), conforme as dimensões expostas anteriormente, e que irão ser apresentados sinteticamente.

Assim, o tipo cultural “Assistencial” (1858-1910) define-se, globalmente, como uma cultura na qual se privilegia uma educação centrada na moral católica, na procura de enformar educandas, mulheres honestas, casadas, mães, crentes e trabalhadoras domésticas, na tentativa de manutenção da condição social destas asiladas. Trata-se de uma cultura profundamente centrada na figura do Mordomo-Presidente, que numa terminologia contemporânea corresponde sensivelmente ao Presidente da Direção do Asilo, particularmente no caso do fundador. Esta cultura acontecia num contexto interno precário, inicialmente muito dependente de financiamento privado, com uma boa relação com o Governador Civil, que emitia orientações normativas e, mesmo, sugestões acerca da ação da Mesa Administrativa, com alguma regularidade. Esta necessidade de manutenção de boas relações com o exterior conduz à promoção de vários momentos de contacto com o ambiente externo, durante os quais é dada uma visibilidade, ainda que controlada, às asiladas.

O tipo cultural seguinte – “Plasticidade Assistencial” (1910-1930) – define-se, globalmente, como uma cultura onde os valores morais católicos a ela subjacentes se encontram presentes, mas matizados através de adaptação, como consequência da laicidade formalmente estabelecida, atendendo ao regime político em vigor. Como no tipo anterior, as dificuldades internas, fundamentalmente financeiras, implicam a manutenção de boas relações com o exterior.

O tipo cultural “Paralela Partilhada” (1930-1969) é definido, essencialmente, pela existência de dois coletivos, Comissões Administrativas/Direção e Irmãs Religiosas, a quem é cedida a administração direta, quer da valência de Internato, quer das novas valências de Externato e, mais tarde, de Colégio. O que se verifica, neste tipo de cultura, é uma divisão de tarefas dentro da mesma cultura partilhada, onde a Direção superintende os grandes assuntos administrativos e as relações diretas com o exterior e as Irmãs Religiosas governam o funcionamento interno da organização. Nesta cultura, procuram fomentar-se valores morais católicos, inseridos numa perspetiva de formação profissional e para a vida mais ampla, no caso do Internato; no caso do Externato e Colégio, são valores a promover, igualmente, uma orientação por princípios morais católicos, mas, ainda, com a procura de uma possível ascensão social. Em qualquer caso, a educação doméstica não é negligenciada.

O tipo cultural “Triangulada” (1969-1993) define-se como o resultado de uma relação estreita entre Direção, Irmãs Religiosas e Estado, onde a Direção gere a relação com o Estado e com as Irmãs Religiosas, superintendendo o funcionamento geral da organização, as Irmãs Religiosas gerem o funcionamento interno da organização e o Estado financia e regula normativamente o seu funcionamento. Neste tipo de cultura, são valores a promover aqueles que se prendem com a preparação para a vida profissional e pessoal, procurando, se possível, a ascensão da condição social, sem esquecer as referências a valores morais católicos.

Finalmente, o tipo cultural “Reguladora” (1993-2008) define-se como uma cultura regulada e reguladora, coordenada centralmente pela Direção, na complexidade da estrutura organizacional, com suporte de especialistas e do Estado. Neste tipo de cultura, é evidente uma aposta clara na formação especializada do pessoal, com o intuito de que este esteja habilitado a acompanhar, de forma próxima, os utentes da organização. As relações com o Estado acontecem, nesta cultura, por razões de caráter legal, financeiro e de suporte técnico. Neste tipo cultural, verifica-se uma preocupação clara com a melhoria da condição social das internas através da sua escolarização.

3. Finalizando

Ao nível analítico, o presente trabalho resultou numa definição de cinco tipologias de cultura organizacional da CISA, recriadas por este estudo, num tempo e espaço socialmente situados, e através das quais procurou responder-se aos objetivos da investigação, a saber: 1. Cultura Assistencial (1858-1910); 2. Cultura de Plasticidade Assistencial (1910-1930); 3. Cultura Paralela Partilhada (1930-1969); 4. Cultura Triangulada (1969-1993); e 5. Cultura Reguladora (1993-2008). Todas estas tipologias foram resultantes de dinâmicas da articulação de elementos novos com elementos antigos, atendendo às transformações dos contextos, quer internos, quer externos à organização que, incessantemente, foram acontecendo e que se enquadram numa dimensão espaço-temporal sócio-histórica.

Desta tipologização ressaltou a importância de considerar os atores individuais e coletivos e as relações interindividuais e intergrupais internas e externas à organização na (re)configuração da cultura organizacional, num processo no qual o poder se encontra permanentemente envolvido.

Situando-se este trabalho numa área pouco explorada em Portugal, e, mesmo, a nível internacional – os processos de (re)construção da cultura organizacional (Torres, 2008) –, verifica-se que a cultura organizacional é um processo que, para ser melhor compreendido, carece de uma observação da dimensão histórico-temporal, socialmente considerada.

Em síntese, a cultura organizacional, ponderada de forma global, nunca é completamente compreendida, considerando-se a necessidade de selecionar algumas dimensões específicas deste conceito, tendo o cuidado para não simplificar em excesso a realidade, nem complexificá-la ao ponto de o conceito de cultura organizacional se tornar ininteligível. Foi o que se procurou fazer, com a mobilização da estratégia metodológica *tipo ideal* numa investigação empírica.

Referências bibliográficas

Bardin, Laurence (1995). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Lima, Jorge Ávila de (2011). *Análise de conteúdo: um passo em frente*. Documento de trabalho.

Schein, Edgar (2004). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Schnapper, Dominique (2000). *A compreensão sociológica. Como fazer análise tipológica*. Lisboa: Gradiva.

Serpa, Sandro (2013). *Dinâmicas nas (re)configurações da cultura organizacional. A Casa de Infância de Santo António (1858-2008)*. Angra do Heroísmo: Dissertação apresentada na Universidade dos Açores para a obtenção do grau de Doutor em Educação, na especialidade de Sociologia da Educação.

Torres, Leonor Lima (2006). Cultura organizacional em contexto escolar. In L. C. Lima (Org.), *Compreender a Escola. Perspectivas de análise organizacional* (pp. 133-195). Porto: Edições ASA.

Torres, Leonor Lima (2008). A escola como entreposto cultural: O cultural e o simbólico no desenvolvimento democrático da escola. *Revista Portuguesa de Educação*, 21(1), 59-81.