

A LINGUAGEM COMUM DOS LINGÜISTAS E DOS PESQUISADORES EM RELAÇÕES PÚBLICAS – RESULTADOS PARCIAIS DE UM TRABALHO INTERDISCIPLINAR

Sidinéia Gomes Freitas¹

Maria José Guerra²

RESUMO

As autoras defendem a busca de uma linguagem comum entre lingüistas e pesquisadores em Relações Públicas, tomando como base autores clássicos que questionam o saber fragmentado e compartimentado que se instalou nas Universidades e no fazer dos profissionais oriundos desta habilitação da Comunicação Social. Em bases teóricas e apontando contradições, propõem vínculos mais significativos nos estudos da Comunicação Interna via Cultura Organizacional. Indicam as contribuições da Antropologia Cultural e da Lingüística, enquanto fios condutores para uma formação mais substancial dos profissionais que se dedicam ao que, nos dizeres mais recentes da literatura corrente, denomina-se Comunicação Organizacional.

PALAVRAS CHAVE

Comunicação Interna; Relações com empregados; Administração dos relacionamentos; Cultura organizacional.

ABSTRACT

The authors defend the search of a common language between linguists and researchers in Public Relations, taking as base classic authors who question fragmented knowing and that if she installed in the Universities and making of the deriving professionals of this qualification of the Social Communication. In theoretical bases and pointing contradictions, they consider more significant bonds in the studies of the Internal Communication saw Organizational Culture.

¹ Professora titular da Escola de comunicação e artes da USP. Professora titular do curso de Relações Públicas da FAAT.

² Pós Doutoranda pela USP. Professora do Curso de Comunicação da FAAT.

They indicate the contributions of the Cultural Anthropology and the Linguistics, while conducting wires for a more substantial formation of the professionals who if dedicate what, in saying them more recent of current literature, Organizational Communication is called.

KEY WORDS

Internal communication; Relationship with employes; Administration of relationships; Organizational culture.

INTRODUÇÃO

O título deste artigo é uma paráfrase de uma conferência de Roman Jakobson – *A Linguagem Comum dos Lingüistas e dos Antropólogos (Resultados de uma Conferência Interdisciplinar)* - proferida na Universidade de Indiana em julho de 1952 (Jakobson, 1972, 15-33); portanto, há mais de cinquenta. Pelo menos três motivos podem ser apontados para esta paráfrase: primeiro, a pesquisa científica - especialmente a caráter epistemológico – pede que se visite os clássicos, para que não se corra o risco de repetir bases já consagradas há muito, sem que se saiba a que alicerces teórico se está vinculado; segundo, é preciso frisar que a busca por uma interdisciplinaridade em Ciências Humanas e Sociais já data de mais de cinquenta anos e que há sim viabilidade de se encontrar uma linguagem comum; e terceiro, porque remeter à Antropologia quando se fala de pesquisadores em Relações Públicas é remeter a uma relação já consagrada, pois há algumas décadas esses pesquisadores já estão voltados para uma Antropologia das Organizações (Cf. Chanlat), sendo o conceito de Cultura Organizacional um dos pontos que embasam essas pesquisas.

A escolha das palavras de um lingüista como Roman Jakobson não é aleatória. É necessário em Ciências Humanas e Sociais lembrar sempre a importância de certos autores que estabeleceram bases não apenas para uma disciplina, mas estenderam suas idéias para o campo das humanidades como um todo. Além de ser obrigação do cientista social – seja qual for a disciplina a que pertença - não se deixar levar por modismos, sem que tenha a clareza dos fundamentos que qualquer

um desses modismos acaba por repetir, acrescidos sempre de uma nova maquiagem.

Jakobson inicia sua produção acadêmica numa Rússia fértil intelectualmente nas pesquisas lingüísticas e de raízes estruturalista; vai para outros países da Europa e, por força da Segunda Guerra Mundial, acaba nos Estados Unidos, onde tem contato com pensadores funcionalistas com bases na Escola de Chicago. Isto o influencia e faz com ele avance suas pesquisas para a Semiótica, Antropologia e Teoria da Comunicação, justamente disciplinas que se entrecruzam quando abordamos problemas relacionadas à Cultura Organizacional. O texto de Jakobson escolhido para iniciar esta abordagem indica pontos relevantes – “... antropólogos têm sempre afirmado que a linguagem e a cultura se implicam mutuamente, que a linguagem deve ser concebida como uma parte integrante da vida social e que a Lingüística está estreitamente ligada à Antropologia Cultural.” -, a partir dos quais serão traçadas nossas análises:

- a questão da interdisciplinaridade no campo das Ciências Humanas e Sociais;
- quais as implicações de um enfoque interdisciplinar, no qual se leve em conta a perspectiva lingüística, antropológica e da teoria da comunicação.

1. Interdisciplinaridade e Cultura Organizacional

No artigo *A Linguagem Comum dos Lingüistas e dos Antropólogos*, Jakobson, logo no início de sua exposição, aponta para a necessidade de “liquidação do isolacionismo na vida científica”, e que

isto não quer dizer que recusemos a importância da especialização, a necessidade de enfocar problemas limitados, mas que sabemos que se trata de diferentes modos de experimentação e não de pontos de vista exclusivos [...] não podemos verdadeiramente isolar elementos, mas tão-somente distingui-los. Se os tratarmos separadamente no processo de análise deveremos sempre lembrarmo-nos do caráter artificial de uma tal separação. (1972, 16).

A partir dessa citação de Roman Jakobson, é possível perceber a urgência do debate sobre interdisciplinaridade não

apenas no que se refere à Cultura Organizacional, mas a todo o campo das Ciências Humanas e Sociais.

Há uma pluralidade de vozes ecoando sobre os textos produzidos pelas Ciências Humanas e Sociais. As várias abordagens formuladas pelas diversas disciplinas estabelecem diversos métodos que, conseqüentemente, geram, a partir de um mesmo objeto, vários objetos provenientes desses múltiplos olhares. Observa-se, dessa forma, uma fragmentação do objeto. O homem e as interações sociais deixam de ser percebidos em sua integridade e passam a compor um mosaico de reflexões que, em nome da especificidade e do aprofundamento das análises, perdem de vista a complexidade da vida cotidiana e as reais dimensões do objeto.

Esta fragmentação epistemológica e suas decorrências na segmentação do objeto têm início com a constituição das humanidades como ciência. As Ciências Humanas e Sociais são fruto da trajetória por meio da qual se constituiu não apenas a busca da positividade nas Ciências Humanas, mas o próprio homem ocidental. A partir do século XIX, o homem passa para o domínio dos objetos científicos e nesta passagem desenvolvem-se as Ciências Sociais Aplicadas, campo em que se inserem as Relações Públicas, mas é necessário deixar clara a formação e trajetória do conhecimento para o destinatário/receptor do conhecimento.

A constituição do homem moderno se ergue no seio da positividade e do empirismo, portanto, o próprio objeto das Ciências Humanas e Sociais se ergue como um objeto definido pela racionalidade empírica. As Ciências Humanas não receberam por herança um domínio delineado e não desbravado, formam um conjunto de discursos que nasceram por uma emergência histórica; isto é, houve sempre uma questão, um obstáculo, uma necessidade de ordem prática ou teórica que exigiu que o homem se voltasse para si mesmo e concebesse o próprio homem como objeto. Certamente, a passagem do mundo teocêntrico para o mundo antropocêntrico, a passagem da economia feudal para a economia industrial, a passagem da pessoa ao indivíduo, todos esses fatores exigiram que o homem buscasse em sua racionalidade as respostas para seus obstácu-

los, espelhando-se nas conquistas alcançadas por meio da constatação positiva.

O campo epistemológico deixado pelo século XVIII não havia sido demarcado tendo o homem e sua constituição – seu percurso de pessoa à indivíduo – como objeto de investigação. A constituição do homem como objeto das ciências acontece a partir da apropriação do que antes era domínio da filosofia e, neste movimento de apropriação, a subordinação à experiência impõe-se também como fragmentação do objeto.

O campo das ciências do homem se subdivide e a matemática surge como única possibilidade de alinhar os saberes. No entanto, a necessidade de exatidão ou rigor tem características diversas daquelas apresentadas pelas ciências físicas. Isto assegura uma percepção cada vez mais direcionada para a análise das partes, uma fragmentação que só admite ser recuperada por meio da racionalidade lógica, deixando com prejuízo a visão pluralista que exige a interpretação como forma de coexistência de espaços aparentemente antagônicos.

Assim, as Ciências do Homem nascem como um conjunto de discursos baseados na constatação positiva; e nasce, junto a elas, a nova construção do homem ocidental, capaz de situar-se no mundo industrial e a caminho do mundo monetarista e globalizado.

Observa-se, então, que essa fragmentação da reflexão crítica em Ciências Humanas é um dos alicerces que sustentam a visão de mundo traçada desde o salto mercantil até o capitalismo globalizado. Entretanto, a partir de meados dos anos cinquenta, há um movimento por meio do qual as ciências do homem sentem necessidade de ir além em suas reflexões. As primeiras abordagens interdisciplinares são consequência dessa necessidade. As pesquisas já demonstram que é insuficiente analisar as interações sociais de maneira segmentada e que apenas a busca do empirismo e da positividade não dão conta da compreensão da complexidade constitutiva das Ciências Humanas.

De início, os trabalhos apresentavam somente uma justaposição de disciplinas isoladas. Trabalhos que demonstra-

vam a variação correlata e sistemática das estruturas que compõem os diversos enfoques das Ciências Humanas, utilizando a metodologia própria de cada disciplina e indicando relações causais entre os fatos sociais. A interdisciplinaridade limitava-se a uma soma de análises que procuram compor um todo – o homem e a vida social – a partir da soma das partes – as inúmeras análises das disciplinas isoladas.

As disciplinas continuavam a marcar um olhar específico e o objeto – o homem – era constituído por um mosaico de abordagens isentas de conflitos e antagonismos. Isto nos colocava diante de um homem e de uma sociedade linear, sem paradoxos e composta por compartimentos individualizados. Nota-se, assim, que é urgente avançar e enfrentar os novos desafios. É preciso compreender a diversidade como aquilo que leva à unidade, como convivência com a pluralidade que faz parte da constituição do objeto.

Há um novo enfoque epistemológico a partir desses novos desafios. A interdisciplinaridade passa a ser compreendida não mais como uma propriedade metodológica, mas como um modo de concepção do objeto, que se torna um objeto transmetodológico; isto é, o lugar de convergência dos múltiplos olhares. O objeto assume a forma de uma arena de reflexões e, dessa maneira, está garantida a diversidade e a pluralidade próprias da unidade. Trata-se, conseqüentemente, de uma pesquisa transmetodológica, substituindo a interdisciplinaridade somente como análise sistemática das variações correlatas entre os diversos campos da humanidades.

Do ponto de vista dos discursos em Ciências Humanas e Sociais, é preciso destacar que o próprio conceito de discurso como o ponto de articulação dos processos históricos e dos processos lingüístico, indica que nenhum discurso é solitário, pois este sempre acontece como produto histórico. Assim, a interdiscursividade e a intertextualidade garantem uma inter-relação entre os diversos campos das Ciências Humanas e Sociais que - mesmo sendo provisoriamente deixadas de lado por pesquisadores em nome de uma especificidade necessária ao aprofundamento das pesquisas - sempre impregnou os dis-

cursos das humanidades. Isto pode ser observado quando se diferencia as diversas linhas teóricas ou as chamadas Escolas que abrangem mais de uma disciplina como, por exemplo, a Escola Funcionalista ou a Escola Estruturalista, ambas dando conta de estudos da Sociologia, Lingüística, Antropologia e outras. Essas linhas teóricas, essas Escolas são, sob o posto de vista da análise do discurso, o fio condutor comum, o traço dialógico, a interdiscursividade inerente ao campo das ciências do homem. Trata-se da *epistême* comum, de uma intertextualidade constitutiva do próprio campo das Ciências.

A compreensão mais ampla da constituição do campo das Ciências Humanas e Sociais e do significado da interdisciplinaridade nos conduz também a perceber que, no caso específico dos estudos sobre Cultura Organizacional, há uma rede de relações epistemológica fundadas nessa gênese de subordinação ao empirismo própria do campo das humanidades como um todo.

Chanlat (1996, vol. I, 22-7) mostra-nos que o estudo do comportamento humano nas organizações, cujas pesquisas surgem predominantemente nos Estados Unidos e Inglaterra, aparece inicialmente junto à Psicologia e à Sociologia e, mais tarde, ganha espaço nas escolas de administração, configurando um verdadeiro “culto à empresa” (vol. I, 22). Assim, observa-se que, pela própria origem preponderantemente norte-americana, há raízes na Escola de Chicago e mais acentuadamente no perfeito casamento entre a teoria da Administração Científica de Frederick Taylor e a teoria Comportamentalista de Skinner.

Deste casamento tem-se uma concepção de homem extremamente ajustada às exigências das formas do trabalho adequadas aos princípios sócio-econômicos que se configuram, principalmente, a partir de meados do século XX: capitalismo histórico, ascensão da racionalização, hegemonia das categorias econômicas, individualismo, urbanização e explosão tecnológica (Chanlat, 1996, vol. I, 22). Dessa forma, os estudos sobre a Cultura Organizacional nascem neste contexto marcado pelas ciências administrativas, cuja preocupação com a efi-

cácia organizacional direciona o andamento das pesquisas que são realizadas.

2. Antropologia, Lingüística e Cultura Organizacional

A necessidade de uma linguagem comum entre pesquisadores dedicados à cultura organizacional e pesquisadores das Ciências da Linguagem é expressa com propriedade por Chanlat:

A construção da realidade e as ações que podem empreender o ser humano não são concebidas sem se recorrer a uma forma qualquer de linguagem. É graças a esta faculdade de expressar em palavras a realidade, tanto interior quanto exterior, que se pode aceder ao mundo das significações. [...] Passagem obrigatória para a compreensão humana, a linguagem constitui um objeto de estudo privilegiado e sua exploração no contexto organizacional é permitir que se desenvenhem as condutas, as ações e as decisões. Reduzir a comunicação humana nas empresas a uma simples transmissão de informação, visão diretamente inspirada pela engenharia, como se pode ver com freqüência nos manuais de comportamento organizacional, é elidir todo o problema do sentido e das significações. É esquecer que todo discurso, toda palavra pronunciada ou todo documento escrito se insere em maior ou menor grau na esfera do agir, do fazer, do pensar e do sentimento. (1996, v. II, 29)

Tem-se, então, nas palavras de Chanlat, essa clara relação entre o dizer e o fazer, entre o dizer e o pensar, e entre o dizer e o ser; entre o que é dito e a cultura que estamos vivenciando. Dizer é dar materialidade verbal, sonora, àquilo que está nas estruturas sociais, na experiência, isto é, é dar materialidade às matrizes culturais que embasam o modo de ser, agir e pensar de uma dada organização. Isto jamais poderá ser deixado de lado por aqueles que se propõem a pensar o mundo organizacional.

Assim, a comunicação verbal, e também a não-verbal, passa a constituir um dos principais desafios enfrentados pelo universo das instituições e das organizações. Ela é, sem dúvida, decisiva para que se possa de harmonizar expectativas,

sejam elas conflitantes ou não. Trata-se de uma área estratégica, pois, dominando os segredos da construção textual, tornam-se contratuais ou, no mínimo, passíveis de um diálogo as confrontações que se desenvolvem no cotidiano das organizações. Tratar a comunicação verbal e não verbal, com o título de comunicação interna, sem nos remetermos ao campo da sociologia, da administração, da psicologia, da antropologia, onde se inserem os estudos da cultura organizacional e da lingüística, significa fragmentar o objeto em nome de um “foco” discutível e temerário, muitas vezes pautado mais pelo capital disponível para a tarefa, que pela pertinência e profundidade daquilo que se produz.

Qualquer ato, qualquer fazer dentro de uma organização, para não se tornar um ato isolado, solitário e inútil, traduz-se, obrigatoriamente, em ato de linguagem. Dominar a linguagem, fazer fruir o texto é dominar as relações interpessoais e interinstitucionais. Trabalhar as armadilhas do discurso, saber evitar as traições que as palavras nos impõem nos momentos mais inesperados é, certamente, saber administrar as relações de poder. Roland Barthes nos lembra que “A linguagem é uma legislação, a língua é seu código. Não vemos o poder que reside na língua, porque esquecemos que toda língua é uma classificação, e que toda a classificação é uma ordem.” (1989, p. 12)

A comunicação é um instrumento poder e há urgência de contar com um profissional que tenha competência para atuar na gestão das palavras; porém o que se nota, como apontam Chanlat e Bédard (CHANLAT, 1996, v. I, 137), é um “verdadeiro culto ao silêncio”. Os conceitos de autoridade, de ordem, de disciplina e de hierarquia nas corporações parecem fazer com que haja um temor de tudo o que se concretiza em palavras. Na falta de uma forma adequada de gerenciar o verbal, tem-se o “seja breve” e, ainda de acordo com Chanlat e Bédard, “conversar no trabalho aparece como forma de roubar tempo do empregador” e como ameaça às estruturas de poder. A língua é esvaziada, reduz-se as formas de opção nas construções lexicais e nas construções sintáticas.

Presenciamos, então, o que mencionamos anteriormente, como a opção pela matemática como única possibilidade

de alinhar a reflexão de uma racionalidade instrumental. Há uma espécie de obsessão pela positividade e pelo empirismo, na qual só a Estatística e a Matemática são capazes de fazer chegar ao estado elevado do espírito, alcançando o raciocínio lógico e com isto redimir das palavras, mancha indesejável da presença do sujeito que não pode se livrar das imperfeições de sua dimensão ontológica.

Profissionais de administração, cada vez mais especializados, vêem as palavras como um fantasma que os persegue, sobre o qual não se tem controle e que os lembra incessantemente que não é possível abolir a insuportável presença do eu, do ser passional; e para amenizar esse fantasma, formas esvaziadas são repetidas – “somos uma grande família”, “vestimos a camisa da empresa” -, como se esses slogans pudessem substituir a pulsão da intersubjetividade no mundo organizacional.

A presença da linguagem matemática no cotidiano das organizações aparece como uma estratégia que vai permitir consolidar a veredicação do discurso positivo e empirista, a partir do qual nasce aliviar a insuportável perseguição do fantasma das palavras.

Observa-se que a questão das palavras e, correlativamente, das significações, seguiu uma determinada trajetória no contexto empresarial. O desenvolvimento tecnológico e o avanço das ciências da computação apontaram para a necessidade de o gerenciamento da informação do ponto de vista operacional. Computadores potentes, capazes de armazenar e ordenar grandes quantidades de dados, velocidade de manipulação de dados foram aspectos privilegiados durante décadas. Paralelamente a essas conquistas, começa a ser notado um desnível quanto à gestão das significações; os fluxos de informação são gerenciados com técnicas quantitativas das mais eficazes, no entanto, o fluxo de conteúdos permanecem em desordem, sem nenhuma estrutura. Isto significa muita informação que se converte, quando muito, em conhecimento codificados segundo a lógica de uma razão instrumental, jamais conhecimento capaz de tornar-se objeto de uma reflexão crítica, construtiva e inovadora.

Há, por um lado, as informações armazenadas e ordenadas com extrema habilidade, por outro lado, testemunha-se uma ingenuidade e uma certa falta de astúcia intelectual para manipular o peso do conteúdo das palavras: é preciso, também, ser hábil para gerenciar as significações.

Não basta, de uma forma simplista, repetir antigas máximas propostas, desde os anos trinta, com raízes comportamentalista e mecanicistas, afirmando a linguagem como instrumento de persuasão. A linguagem é muito mais rica e complexa. Há mais de cinquenta anos, o modelo de comunicação baseado em emissor, receptor, mensagem, canal e ruído, domina os estudos em comunicação. Algumas alterações são produzidas, mas sempre se mantém a mesma estrutura, ineficiente e simplista para dar conta da complexidade da comunicação corporativa:

O artigo de Roman Jakobson a que nos referimos no início desta explanação, também há cinquenta anos, apesar de ressaltar a importância do diálogo entre disciplinas de cunho funcionalista, nos alertava em vários pontos para os riscos de não questionarmos os modelos estabelecidos.

O mestre russo, embora louvando a contribuição de engenheiros da comunicação, estava ciente dos problemas que uma visão mecanicista poderia acarretar para as questões da linguagem e da comunicação: "... a imensa experiência acumulada pelos lingüistas no tocante à linguagem e à sua estrutura permite-lhes expor as fraquezas dos engenheiros quando estes lidam com material lingüístico." (1972, 18). Mais adiante resalta a importância de, diante do diagrama formulado para a compreensão das funções da linguagem, estarmos atentos para a o caráter dinâmico que esse modelo pode assumir e para o papel desempenhado pela língua:

"Mencionamos os fatores implicados no ato de fala mas nada dissemos das interações e permutações possíveis entre esses fatores – por exemplo, os papéis de emissor e de receptor podem confundir-se ou alternar-se, o emissor e o receptor podem tornar-se o tema da mensagem etc. Mas o problema

essencial para a análise do discurso é o código [a língua] subjacente à troca de mensagens.” (1972, p. 21)

Língua, cultura e comunicação não podem ser vistas de modo isolado. Há uma interdefinição recíproca entre esses três aspectos. Se quisermos olhar para a cultura organizacional de uma maneira científica estamos condenados à Lingüística, à Antropologia e à Teoria da Comunicação. As representações simbólicas inerentes à cultura - seja ela organizacional ou de qualquer outra maneira que se manifeste - constituem a fonte comum do pensamento, da linguagem e da sociedade.

É preciso compreender a comunicação - tanto verbal como não-verbal - como sistema de representações simbólicas, o qual funciona como pré-requisito de nossa existência biológica, psicológica e social. Reduzir a linguagem a um mero instrumento de persuasão é negar grande parte daquilo que já foi produzido pelo conhecimento humano.

Este é exatamente o ponto de interseção, o ponto a partir do qual torna-se irreversível o diálogo entre lingüistas, semioticistas e pesquisadores de Relações Públicas preocupados com a cultura organizacional. Clifford Geertz (1989, p. 61) define padrões culturais como “sistemas organizados de símbolos significantes”, fundamenta toda concepção de cultura exposta em seus trabalhos a partir da capacidade inata do homem de simbolizar; isto é, de criar linguagens e de impregnar os atos de uma carga de sentido. Como indica Aktouf (In: Chanlat, 1966, v. II, 40-79), é preciso entender cultura organizacional de forma comprometida com as dimensões de cultura. A cultura compreendida em toda a sua complexidade, aquela sobre a qual a Antropologia debruça suas pesquisas. É preciso dar à cultura organizacional realmente uma dimensão compatível com uma Antropologia das Organizações - por isso o título deste artigo, ao mesmo tempo, parafraseando e remetendo diretamente à Antropologia.

Uma Antropologia das Organizações deve buscar o ethos - neste sentido mesmo apontado por Geertz (1989, p. 142-159), como os elementos valorativos e normativos que envolvem os aspectos morais e estéticos modelizantes do cotidiano das or-

ganizações; e como visão de mundo, isto é os aspectos cognitivos e existenciais determinados pelos modos de vida estabelecidos nas e pelas organizações. É preciso, assim, analisar comportamentos, heróis, mitos, valores corporativos, representações, sistemas de representações além da perspectiva pragmática que vê esses elementos como passíveis de serem transformados em ferramentas gerenciais, modelos de manuais bem acabados e premiados em concurso e eventos desta ou daquela categoria.. É necessário, sim, compreendê-los em sua profundidade semiótica – sócio – e antropológica – cultural:

... a cultura é algo muito mais vasto, muito mais importante, inscrita muito mais profundamente nas estruturas sociais, na história, no inconsciente, na experiência vivida e no vir a ser coletivo humano, para ser tratada, de maneira tão trivial. Como uma variável dependente cujos fatores e componentes podem ser isolados, medidos, tratados e construídos. (Aktouf, In: Chanlat, v.II, p. 45).

A organização passa a exercer um papel centralizador na sociedade; paulatinamente a função de célula-mestra, sobre a qual estão se delineando as várias configurações sociais, vai sendo assumida pelas organizações. Ainda de acordo com Aktouf (45) “a empresa torna-se um espaço onde se opera uma procura quase ativa de identidade e de identificação. Ela é, então, mediadora num problema fundamentalmente ontológico”.

3. A Inter ou Transdisciplinaridade Oculta na Formação dos Profissionais de Relações Públicas

Nos espaços físicos definidos pela sociedade para a transmissão de conhecimentos(não necessariamente a sala de aula) o tratamento do tema, ou disciplina comunicação interna –verbal ou não verbal- formal ou informal sem que ocorra qualquer menção à origem dos conhecimentos transmitidos, é facilmente observável.O modismo se estabelece e o destinatário/receptor do conhecimento não compreende que a comunicação interna pode e deve ser tratada ,minimamente, na correlação comunicação e cultura onde , conceitos de cultura organizacional já nos indica um recorte metodológico.Parece

heresia então declarar que a administração dos relacionamentos da organização com seus públicos teve importante contribuição dos princípios behavioristas oriundos de uma das Escolas da Administração; ou que o gerenciamento de pessoas não se pragmatiza em programas de relações com empregados” onde o capital e a mídia se prestam à racionalidade; ou que o processo de Relações Públicas não é política, não significa estratégias e que não se fundamenta também nos estudos do poder, relações entre pessoas, fundamentalmente(Foucault).

Morin (2001, p. 24) , declarou: “Nossa civilização e nosso ensino privilegiaram a separação em detrimento da ligação.Ligação e síntese continuam subdesenvolvidas. E isso, porque a separação e a acumulação sem ligar os conhecimentos são privilegiadas em detrimento da organização que liga os conhecimentos”

O conhecimento só progride pela aptidão de se provocar abstrações de forma a integrá-lo em seu contexto global. Morin (2001, p. 15) afirma: “O problema não é bem abrir as fronteiras entre as disciplinas, mas transformar o que gera essas fronteiras: os princípios organizadores do conhecimento”

As disciplinas científicas, fragmentadas e compartimentadas, acabam por demolir os espaços em que se inserem as grandes interrogações humanas: o cosmo, a natureza, a vida , o ser humano.

Para o destinatário, a disjunção dos saberes entre as disciplinas e a enorme dificuldade de integrá-las, reduz o ensino e marginaliza a cultura, não permitindo o invento e a criação, indícios de vitalidade necessária à vida acadêmica e profissional.

4. Em Busca de Uma Linguagem Comum

É neste espaço de dimensões ontológicas que os estudos sobre cultura organizacional devem estar situados. Representações, ritos, hábitos, mitos e heróis tornam-se signos que revelam uma significação mais profunda de relações de identidade e alteridade, de ethos e visão de mundo que subjazem à

construção da intersubjetividade. Nesse termos, sim, estaremos situando a cultura organizacional a partir dos parâmetros de uma investigação científica e não apenas uma ferramenta a mais para as necessidades gerenciais subordinadas a uma racionalidade instrumental.

Esta perspectiva comprometida com a reflexão crítica exige o exercício da interdisciplinaridade em nome de um diálogo entre método e objeto – entre pesquisadores e a cultura das organizações – que procure dar conta das múltiplas dimensões envolvidas nesta empreitada. A linguagem comum entre lingüista e antropólogos a que se refere Jakobson em seu artigo foi a que tentamos aqui abordar de tal forma que as vozes de ambos se mesclassem, se intercrossassem, deixando que ambos os discursos se interpenetrassem, tecendo, desse modo, a interdiscursividade constitutiva da pesquisa em Ciências Humanas e Sociais.

Consideradas as reflexões, o que se propõe é a adoção desta postura para os estudos da Comunicação na habilitação Relações Públicas.

BIBLIOGRAFIA

BAKHTIN, Mikhail. *Marxismo e Filosofia da Linguagem*. São Paulo: HUCITEC, 1988.

BARTHES, Roland. *Aula*. São Paulo: Cultrix, 1987

BENVENISTE, Emile. *Problemas de Lingüística Geral*. Campinas: UNICAMP, 1995.

CHANLAT, Jean-François (org.) *O Indivíduo na Organização*. Vol. I e II. São Paulo: Atlas, 1996.

CHAUÍ, Marilena. *Escritos sobre a Universidade*. São Paulo: UNESP, 2001.

DRUCKER, Peter. *Sociedade Pós-Capitalista*. São Paulo: Pioneira, 1993.

FIORIN, José Luís(org.) *Introdução à Lingüística*. São Paulo: Contexto, 2002.

_____. & LANDOWSKI, Eric. *O Gosto da Gente, o Gosto das Coisas*. São Paulo: Educ, 1997.

FREITAS, Maria Ester. *Cultura Organizacional*. São Paulo: Makron Books, 1996.

FREITAS, Sidinéia. "Cultura Organizacional e Comunicação", IN: *Obtendo Resultados com Relações Públicas*. São Paulo: Pioneira, 1997.

FOUCAULT, Michael. *As Palavras e as Coisas*. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

_____. *Arqueologia do Saber*. Petrópolis: Vozes, 1971.

GEERTZ, Clifford. *A Interpretação das Culturas*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1989.

GOFFMAN, Irving. *As Representações do Eu na Vida Cotidiana*. Petrópolis: Vozes, 1985.

GUERRA, Maria José. *Em Busca do Conceito de Valor nas Ciências Humanas*. São Paulo: Tese de Doutorado – FFLCH/USP, 1999.

_____. Maria José. *O Palco das Trocas Simbólicas*. São Paulo: 2002. Artigo apresentado no XXV Congresso Intercom.

HERSCHMANN, Micael & PEREIRA, Carlos Alberto. "Comunicação e Novas Estratégias Organizacionais na Era da Informação e do Conhecimento". IN: *Comunicação e Sociedade*, n° 38, p. 27-42. São Bernardo do Campo: Umesp, 2002.

JAKOBSON, Roman. *Lingüística e Comunicação*. São Paulo: Cultrix, 1972.

KUNSCH, Maria Margarida. *Relações Públicas e Modernidade*. São Paulo: Summus, 1997.

LANDOWSKI, Eric. *A Sociedade Refletida*. São Paulo: EDUC-Pontes, 1992 a.

_____. *Quêtes d'identité, crises d'altérité*. Paris: CNRS, 1992b.

_____. *Presenças do Outro*. São Paulo: Perspectiva, 2003.

MARX, Karl. *Elementos Fundamentales para la Crítica de la Economía Política - Grundrisse*, v. 1. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 1973.

MAUSS, Marcel. *Sociologia e Antropologia*, v.1. São Paulo: Pedagógica e Universitária - EDUSP, 1974.

MORIN, Edgar. *A Cabeça Bem-Feita*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

SIMÕES, Roberto Porto. *Relações Públicas: Função Política*. São Paulo: Summus, 1995

WEBER, Max. *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. São Paulo: Pioneira, 1999.