

A CRIAÇÃO DO CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES: UM ENSAIO TEÓRICO COM BASE NA DINÂMICA DA CRIAÇÃO DO CONHECIMENTO CIENTÍFICO EM FLECK

Lucelia Mildemberger

RESUMO

O propósito deste ensaio é trazer à tona a discussão seletiva, e não compreensiva, sobre a teoria da criação do conhecimento científico de Ludwik Fleck. Para a reflexão, somente um dos vários conceitos apresentados na obra de Fleck, que é o conceito de coletivo de pensamento, foi selecionado, em razão de ser possível correlacioná-lo ao contexto da criação do conhecimento organizacional, considerando o conhecimento como fruto de um condicionamento social. O estudo foi feito por meio de ensaio teórico, numa perspectiva de reflexão e interpretação, sem, contudo, esgotar o tema. Os resultados permitem verificar como a epistemologia de Fleck colabora para a compreensão da criação do conhecimento e da relação da organização como o lugar e tempo em que, através do condicionamento social, o processo de conhecimento acontece.

Palavras-chave: Fleck. Coletivo de pensamento. Conhecimento organizacional. Criação do conhecimento organizacional.

THE CREATION OF KNOWLEDGE IN ORGANIZATIONS: A THEORETICAL ESSAY BASED ON THE DYNAMICS OF THE CREATION OF SCIENTIFIC KNOWLEDGE IN FLECK

ABSTRACT

The purpose of this essay is to bring up the selective, rather than comprehensive, discussion of Ludwik Fleck's theory of scientific knowledge creation. For reflection, only one of the several concepts presented in Fleck's work, which is the concept of collective thought, was selected, because it is possible to correlate it to the context of the creation of organizational knowledge, considering knowledge as the result of a social conditioning. The study was carried out through a theoretical essay, in a perspective of reflection and interpretation, without, however, exhausting the theme. The results allow us to verify how Fleck's epistemology contributes to the understanding of knowledge creation and the relationship between the organization and the place and time in which, through social conditioning, the knowledge process takes place.

Keywords: Fleck. Thought Collective. Organizational knowledge. Creation of organizational knowledge.

1 INTRODUÇÃO

O termo conhecimento é polissêmico e sua interpretação depende da perspectiva da qual está sendo aplicado, estudado ou analisado. Dentre as diversas possibilidades o conhecimento pode ser popular, científico, filosófico, organizacional ou, ainda, religioso (ARAÚJO, 2006; NAKANO; FLEURY, 2005; MARCONI; LAKATOS, 2021).

No contexto empresarial, a partir da década de 90, o conhecimento organizacional, como é designado por Nonaka e Takeuchi (1997), assume um papel destacado, visto como recurso para dar resposta à necessidade de se desenvolver a vantagem competitiva. Por isso, a gestão do conhecimento passou a ser incorporada, tanto no discurso de consultores e de gestores organizacionais, quanto como objeto de pesquisa científicas (DAVENPORT; PRUSAK, 1998; VON KROGH; ICHIJO; NONAKA, 2001). A gestão do conhecimento, segundo Nonaka e Takeuchi (1997), refere-se ao contínuo processo de criação e disseminação do conhecimento na organização, incorporando-o no desenvolvimento de novos produtos e serviços bem como na tecnologia e sistemas.

Diante destas considerações, o objetivo deste ensaio é discutir como a teoria do conhecimento científico de Ludwik Fleck, publicada em 1935, pode contribuir com o entendimento da criação do conhecimento nas organizações. Embora, os estudos de Fleck (1935) não tenham sido direcionados para o contexto organizacional, sua obra pode contribuir para o entendimento do processo de criação de conhecimento neste meio pois, ele considera que a criação do conhecimento resulta da interação social, “o processo de conhecimento não é o processo individual de uma ‘consciência em si’ teórica; é o resultado de uma atividade social, uma vez que o estado do saber ultrapassa os limites dados a um indivíduo” (FLECK, 2010, p. 81-82).

Neste trabalho é abordado apenas o conceito de coletivo do pensamento fleckiano sobre o qual, pretende-se analisar brevemente, como ele poderia explicar a criação do conhecimento como um resultado de um condicionamento social nas organizações. A temática envolvida abrange diferentes aspectos que dialogam com a teoria organizacional e da administração e com a teoria da criação do conhecimento.

2 A CRIAÇÃO DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL E O COLETIVO DE PENSAMENTO FLECKIANO

Consideram-se para fins deste ensaio, as organizações, como proposto por Ribeiro (2007), ou seja, sendo um composto de elementos econômicos, recursos naturais, capital, tecnologia e capital humano que se unem em uma dinâmica objetivando produzir soluções, em forma de produtos ou serviços, para necessidades e demandas da sociedade.

Neste sentido e, de acordo com Penrose (2009), um dos pressupostos da teoria do crescimento da firma, que resultou de sua investigação focada no crescimento das empresas individuais na década de 50, é que a história importa quando se trata de entender como uma empresa cresce. Ainda, segundo essa autora, este crescimento é essencialmente um processo evolutivo que se baseia no crescimento acumulativo do conhecimento coletivo presente em uma empresa com propósito.

A partir da década de 90, um novo paradigma surgiu sobre estratégia empresarial, a Visão Baseada em Recursos (VBR), que conceitualmente tem raízes na abordagem penrosiana. Nesta nova abordagem, na qual o foco reside nos pontos fortes da organização, os recursos como as competências, as capacidades e as habilidades, são considerados como base do conhecimento produtivo e, portanto, fonte de vantagem competitiva (KRETZER; MENEZES, 2006). Para Kretzer e Menezes (2006) o principal objetivo da VBR é explicar como os recursos internos da empresa podem ser aplicados para criar, manter e renovar a vantagem competitiva.

Desta forma, evidencia-se que o conhecimento, como recurso interno da empresa, é um fator importante para a vantagem competitiva e para a sustentabilidade da organização. Tomo como base que o conhecimento, tal qual explicado por Nonaka e Takeuchi (1997, p. 63), é “específico ao contexto e relacional”, além de ser associado ao significado, a crenças e compromissos ele é também fruto de uma “atitude, perspectiva ou intenção específica”.

Em 1935, Fleck, que foi médico e microbiologista, estudou o processo de desenvolvimento do conceito da sífilis e publicou a primeira versão de seu livro *Gênese e Desenvolvimento de um Fator Científico*, no qual defendeu a proposição de que todas as etapas do processo de desenvolvimento do conceito da sífilis, e não somente as ideias centrais, foram resultado de trabalho coletivo e não individual. (FLECK, 2010).

Fleck (2010, p. 81) chama de “estado do saber”, a forma que fundamenta cada novo conhecimento, como sendo o terceiro elemento que complementa a relação binária entre o “ator do conhecimento” e o “algo a ser conhecido”.

Então, na perspectiva, de que existe algo entre o sujeito e o objeto, Fleck (2010, p. 82) define coletivo de pensamento como:

Comunidade de pessoas que trocam pensamentos ou se encontram numa situação de influência recíproca de pensamentos, temos, em cada uma dessas pessoas, um portador do desenvolvimento histórico de uma área de pensamento, de um determinado estado

do saber e da cultura, ou seja, de um estilo específico de pensamento. Assim, o coletivo de pensamento representa o elo que faltava na relação que procuramos.

Do mesmo modo, para Nonaka e Takeuchi (1997, p.65), em uma visão ontológica, não há como criar conhecimento senão por indivíduos, ou seja, “uma organização não pode criar conhecimento sem indivíduos”. Porém, ela precisa apoiar os indivíduos criativos e disponibilizar contextos para a criação do conhecimento o que os autores denominam de *ba*.

Do ponto de vista de Fleck (2010, p. 85) “o processo de conhecimento representa a atividade humana que mais depende das condições sociais, e o conhecimento é produto social por excelência”. Portanto, o ambiente organizacional, pode oferecer esta condição social para que o conhecimento possa se desenvolver.

No modelo de conversão do conhecimento, proposto por Nonaka e Takeuchi (1997, p. 67), o conhecimento é criado de forma dinâmica, com base em que o conhecimento humano é “criado e expandido” pela “interação social entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito”.

Ressalta-se que apesar de Fleck (2010) não utilizar o termo conhecimento tácito ou explícito, ele reconhece que, logo que duas pessoas ou mais trocam ideias, surge o coletivo de pensamento. Isto é, surge uma atmosfera propícia, que nenhum dos indivíduos sozinhos, seria capaz de captar. Quando este estado se estende, ele pode gerar, a partir da “compreensão comum”, e de outra forma, de “mal-entendidos mútuos”, uma formação de pensamento que não pertence a nenhum dos indivíduos separadamente, mas que congrega em si, todo sentido (FLECK, 2010, p. 87).

Fleck (2010) ainda complementa que à medida que um novo indivíduo se une ao grupo, ele altera a atmosfera, que a partir de então, passa a ser um novo coletivo de pensamento. Baseado nisso, considera-se, portanto, que em uma organização, cada indivíduo, dependendo do papel que exerce como *stakeholder*, pertence a inúmeros coletivos de pensamento e os influencia.

Portanto, apesar da defesa do coletivo de pensamento, Fleck (2010) não deixa de valorizar o indivíduo como fator de conhecimento. Tanto a fisiologia sensorial, quanto a psicologia do indivíduo são importantes para o processo de criação do conhecimento, porém, para o autor, somente o estudo do coletivo de pensamento auferirá estabilidade à teoria do conhecimento.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do exposto, percebe-se que, o conceito de coletivo de pensamento da teoria da criação do conhecimento científico de Fleck, pode ser correlacionada com o conceito de *ba* da teoria da criação do conhecimento organizacional de Nonaka e Takeuchi, diferenciando-se entre eles apenas o contexto no qual eles acontecem. Enquanto para Fleck o termo coletivo de pensamento serve para designar a unidade social da comunidade dos cientistas de uma determinada pesquisa, para Nonaka e Takeuchi, o *ba* representa esta unidade social da comunidade dos atores humanos organizacionais.

Na visão de Fleck, o coletivo de pensamento não é um estado de condição isolado, mas, ao contrário, ele interage com seu exterior e reflete a sociedade na qual está inserido. Os participantes do coletivo de pensamento trazem consigo características de seus próprios contextos que adquirem por meio de interações com outros participantes de outros ambientes. Portanto, pode-se inferir que o coletivo de pensamento fleckiano, pode explicar o que acontece no ambiente organizacional, quanto à criação do conhecimento.

Sendo assim, a solução para a compreensão da criação do conhecimento no campo da ciência, fornecida por Fleck, pode contribuir, no campo das ciências sociais, especificamente para o estudo da criação do conhecimento organizacional.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. A. A. A ciência como forma de conhecimento. **Ciências & cognição**, v. 8, p. 127-142, 2006.

DAVENPORT, T. H., PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

FLECK, L. **Gênese e Desenvolvimento de um Fato Científico**. Tradução de Georg Otte e Mariana Camilo de Oliveira. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

KRETZER, J.; MENEZES, E. A. A importância da visão baseada em recursos na explicação da vantagem competitiva. **Revista de Economia Mackenzie**, v. 4, n. 4, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2021.

NAKANO, D. N.; FLEURY, A. C. C. Conhecimento Organizacional: uma revisão conceitual de modelos e quadros de referências. **Produto & Produção**, v. 8, n. 2, 2005.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação do Conhecimento na Empresa:** Como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1997.

PENROSE, E. **The Theory of the Growth of the Firm:** With a New Introduction by Christos N. Pitelis. 4. Ed. New York: Oxford University Press, 2009.

RIBEIRO, R. V. **Teorias da Administração.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2007.

VON KROGH, G.; ICHIJO, K.; NONAKA, I. **Facilitando a criação de conhecimento:** reinventando a empresa com o poder da inovação contínua. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

Recebido em 27/03/2023.

Aprovado em 10/05/2023.