

IDENTIDADE E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: EM DIREÇÃO A UM NOVO PARADIGMA ?

Fernando Ramalho Martins¹

Artigo recebido 24/07/2011. Aprovado em 27/08/2013.

RESUMO

Neste artigo daremos seqüência ao movimento iniciado por Caldas e Wood Jr. (1997), qual seja: revisitar o conceito de identidade, a fim de contribuir para um melhor entendimento de sua complexidade na análise organizacional. Ao longo dos últimos anos, essa temática, dentro dos estudos organizacionais, tomou corpo sobretudo a partir dos pressupostos desenvolvidos por Albert e Whetten (1985), onde identidade relaciona-se àquilo que é percebido pelos membros da organização em termos do que é central, distintivo e duradouro. Todavia, um novo paradigma parece estar se consolidando no âmbito das ciências humanas. Apresentamos, assim, uma síntese sobre como esse conceito vem sendo discutido na Psicologia Social e nos Estudos Culturais. Para ambas perspectivas os pressupostos de centralidade e durabilidade são colocados em questão, na medida em que a identidade é vista como sendo fragmentada e/ou dinâmica. Além disso, mostraremos como um novo paradigma, o qual também coloca em questão alguns dos pressupostos tradicionais, está se formando dentro dos Estudos Organizacionais, sobretudo no âmbito internacional. As idéias emergentes denotam afinidades com aquelas identificadas na Psicologia Social e nos Estudos Culturais. A partir dessa discussão apresentamos algumas das possíveis questões que emergem junto ao novo paradigma no campo das organizações.

Palavras-chave: Identidade. Estudos Organizacionais.

1 Doutor em Sociologia pela UFSCar - Universidade Federal de São Carlos. Professor Assistente Doutor da Unesp - Araraquara - Brasil. ramartins@ig.com.br

IDENTITY AND ORGANIZATIONAL STUDIES: TOWARDS A NEW PARADIGM?

ABSTRACT

This paper aims to contribute to the analyzes of Caldas and Wood Jr (1997) concerning to the concept of identity. That concept has been developed in Organization Studies under the propositions of Albert and Whetten (1985). In that way, identity concept has been defined by the following characteristics: *centrality*, distinctiveness and continuity. Nevertheless, a new paradigm has been emerging within social science. In this paper, we present a synthesis on how the concept of identity has been discussed in Social Psychology and Cultural Studies. For both theoretical perspectives, the ideas of centrality and durability are put into doubt, as identity is seen as dynamic and fragmentary. Besides that, we intend to show how the new paradigm is getting formed within Organizational Studies, especially considering international context. Considering that the emerging organizational ideas concerning identity show proximity with those proposed by Social Psychology and Cultural Studies, we raise possible questions that the new paradigm will have to face.

Keywords: Identity. Organization Studies.

The content of GESTÃO.Org is licensed under a Creative Commons Attribution 3.0 license.

1. IDENTIDADE E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Discutiremos no presente trabalho a categoria teórica identidade. A princípio, o termo identidade remete-nos a uma questão filosófica central: O que sou eu? Levada ao nível organizacional essa questão se expressa na seguinte pergunta: o que somos nós como organização? A resposta a essas questões nos reporta a um princípio de identidade, cujas raízes, segundo Caldas e Wood Jr. (1997), podem ser encontradas na lógica e na filosofia. Na lógica, o “princípio da identidade” é considerado um axioma, que estabelece que para qualquer x , x é sempre igual a x . Na filosofia clássica, o termo identidade foi relacionado à idéia de permanência, singularidade e unidade do que constitui a realidade das coisas.

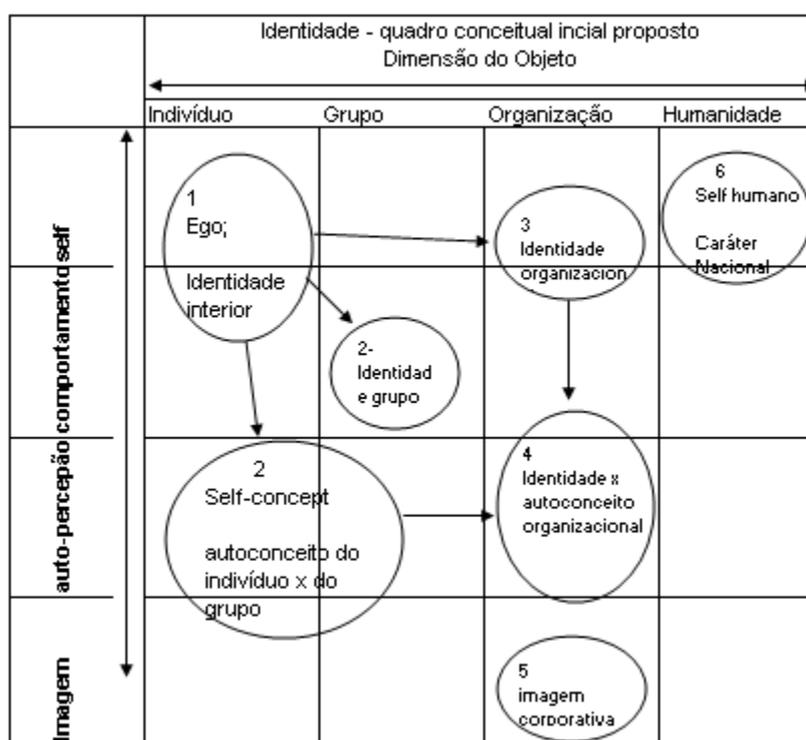
Para Bernardes e Hoenisch (2003), o *princípio de identidade* é encontrado nas questões socráticas e remete à idéia de uma essência, de uma “substância” inerente ao sujeito. Esses autores asseveram que o pensamento ocidental modernista acerca do conceito de identidade traz em seu bojo a idéia de “sujeito uno, o Um, indivisível, que deve explicações à sua coerência interna e à sua suposta *natureza*” (p.115). Como contrapartida às idéias modernistas, surgem os pós-modernistas, os quais colocam em questão o caráter de essência imanente ao sujeito propugnado por aqueles. Dentro desse diálogo, o conceito de *subjetividade* insurge como resposta ao conceito de identidade, tendo como pressuposto a idéia de vir-a-ser.

Ao que parece, o pensamento ocidental modernista tem prevalecido historicamente no campo dos Estudos Organizacionais, remetendo o fenômeno da identidade as idéias de essência, de algo fixo, único e duradouro. Tais idéias ganharam força a partir de interpretações dos pioneiros Albert e Whetten (1985).

Todavia, encontramos em Caldas e Wood Jr. (1997) um movimento de identificação de novos horizontes para o conceito em questão. Com esse intuito, os autores propõem um modelo analítico contemplando diferentes dimensões do fenômeno. A princípio, duas dimensões são destacadas: a do objeto focal de estudo (indivíduo, grupo, organização e humanidade) e a do ponto de observação do

fenômeno (perspectiva interna ou externa de observação). Fruto da sobreposição dessas dimensões, seis categorias são apresentadas: 1) Ego ou identidade interior; 2) identidade grupal; 3) identidade organizacional; 4) Autoconceito organizacional; 5) Imagem corporativa; 6) *Self* humano (caráter nacional).

Figura 1 - Quadro conceitual de identidade de Caldas e Wood Jr (1997, p.11)



Após o delineamento desse quadro inicial, Caldas e Wood Jr. (1997) propõem o acréscimo de um terceiro eixo de análise: a dimensão da definição de identidade. Tal dimensão tem por função questionar os pressupostos que vêm norteando os estudos da identidade no campo organizacional, ou seja, os pressupostos da centralidade, da distintividade e da durabilidade. Em linhas gerais, esse novo eixo possibilita, em certo sentido, entender a identidade como fragmentada, não distintiva e efêmera, em lugar de tê-la como central, distintiva e duradoura.

Com o intuito de contribuir com essa discussão no campo dos Estudos Organizacionais, faremos a seguir dois movimentos: primeiramente, apresentaremos algumas das idéias que vêm sendo debatidas num nível social de

análise, tendo como foco os Estudos Culturais e a Psicologia Social, os quais enfatizam a dimensão do vir-a-ser; buscaremos evidenciar que essa nova perspectiva parece estar sendo desenvolvida, sobretudo internacionalmente, no campo dos Estudos Organizacionais. Por fim, à luz dessa discussão, convidaremos o leitor a refletir sobre as possíveis contribuições e caminhos a serem seguidos pelos Estudos Organizacionais.

2. IDENTIDADE: NÍVEL SOCIAL DE ANÁLISE

Dentro das ciências humanas e sociais, duas áreas do saber podem ser destacadas no que concerne ao desenvolvimento da temática da identidade: a antropologia e a psicologia - ambas surgindo como resposta às questões não respondidas pelas ciências naturais e tendo raízes no pensamento filosófico (LOPES, 2002).

Nesse sentido, de acordo com Lopes (2002), a psicologia, a princípio, aparece como uma área mais centrada na figura psicológica do indivíduo, ao passo que a antropologia figura como uma orientação mais voltada para o coletivo. Porém, como veremos, ao longo do tempo tal caracterização passa a não mais representar a realidade, devido aos desdobramentos do tema e, também, do próprio campo científico. Tendo isso em vista, tentaremos apresentar algumas das principais idéias defendidas nas ciências sociais e humanas dentro do nível social de análise¹.

Um primeiro ponto a ser destacado é que a identidade é vista como um fenômeno relacional, fruto dos mecanismos de oposição e semelhança (CIAMPA, 1986; 2001; ARAÚJO, 1997; MACHADO e KOPITTKE, 2002). Assim, parte-se do pressuposto de que a identidade do *eu* reflete e refrata respectivamente a e na identidade do *outro*, configurando um jogo constante de espelhamento social. Dentro desse jogo, os indivíduos, a partir de processos comparativos de identificação e de distinção frente a outrem (os quais estão embebidos num

contexto social mais amplo), percebem-se como diferentes ou iguais (AGIER, 2001; ARAUJO, 1997; CODO, 1997; GUARECHI et al., 2002; OLIVEIRA, 2000).

Portanto, ao abordamos a identidade nesse nível de análise, temos de levar em conta o conjunto de valores e crenças que moldam o indivíduo em sua sociedade. A resposta à questão “quem sou?”, assim, passa pelo(s) contexto(s) social(is) no(s) qual(is) o indivíduo está inserido e, em certa medida, é uma resposta que emerge numa coletividade - como, por exemplo, ser membro de uma determinada organização.

Dentro do nível social de análise do fenômeno da identidade, destacam-se duas perspectivas: a dos Estudos Culturais e a da Psicologia Social, estando a ênfase de ambos centrada na fluidez, na fragmentação ou no movimento da identidade.

3. ESTUDOS CULTURAIS E A QUESTÃO DA IDENTIDADE

Segundo Escosteguy (2003), a origem dos Estudos Culturais como um campo teórico de estudo remete ao Centro de Estudos Culturais Contemporâneos (*Centre for Contemporary Cultural Studies*), fundado em 1964 na Universidade de Birmingham, Inglaterra. Mattelart e Neveu (2004), porém, ressaltam que o processo de consolidação dos Estudos Culturais deve-se, antes de tudo, ao trabalho de quatro intelectuais que, entre as décadas de 1950 e 1960, atuaram no amadurecimento das idéias que serviram de base a esse campo de estudo, a saber: Richard Hoggart, Raymond Williams, Edward P. Thompson e Stuart Hall.

Em linhas gerais, as idéias desses autores surgiram dentro de um referencial influenciado grandemente por idéias marxistas e que tinham como desejo ultrapassar as análises que fizeram da cultura uma variável submetida à economia, ou seja, visavam romper com o que Escosteguy (2003) chama de *materialismo mecanicista*. Além disso, tais trabalhos pretendiam fazer das culturas populares e dos estilos de vida das novas classes objetos dignos de um investimento erudito, rompendo assim com a divisão existente até então entre cultura alta e cultura baixa, conforme apontam Guareschi e Bruschi (2003).

Tal movimento está relacionado com a chamada “virada cultural”, em que coloca a necessidade de uma reinterpretação do conceito de cultura. Baseados em Hall (1986, p.34), Guareschi e Bruschi (2003) indicam que, na nova concepção, cultura:

[...] significa o terreno real, sólido, das práticas, representações, línguas e costumes de qualquer sociedade histórica específica, mas também as formas contraditórias de senso comum que se enraizaram na vida popular e ajudaram a moldá-la.

Ainda segundo Guareschi e Bruschi (2003), a “virada cultural” está relacionada com a “virada lingüística”, a partir da qual há um redimensionamento do conceito de linguagem, na qual esta passa a ser vista não mais apenas como “uma forma de relatar ou transmitir com neutralidade os significados que pretendemos expressar” (p.40), mas, além disso, passa a agir na própria constituição dos significados através dos jogos de linguagem e dos sistemas de classificação nos quais os significados estão inseridos.

Tais movimentos ou “viradas” no pensamento científico trouxeram implicações significativas para as concepções de identidade. Hall (2003) apresenta-nos um breve resumo dos conceitos ou concepções de identidade nas ciências humanas, destacando três deles: sujeito do iluminismo, sujeito sociológico e sujeito pós-moderno.

A primeira concepção nasce entre o humanismo renascentista do século XVI e o iluminismo do século XVIII e, em linhas gerais, baseia-se na idéia

da pessoa humana como um indivíduo totalmente centrado, unificado, dotado das capacidades de razão, de consciência e de ação, cujo ‘centro’ consistia num núcleo interior, que emergia pela primeira vez quando o sujeito nascia e com ele se desenvolvia, ainda que permanecendo essencialmente o mesmo - contínuo ou ‘idêntico’ a ele - ao longo da existência do indivíduo. O centro essencial do eu era a identidade de uma pessoa.

A concepção do sujeito sociológico, por sua vez, aparece como um produto da primeira metade do século XX, e, segundo Hall (2003), influenciado principalmente por dois eventos: a biologia darwiniana e o surgimento das novas

ciências sociais. Nesse sentido, passa-se a aceitar uma concepção interativa do processo de identidade, ou seja, é aceita a idéia de que a identidade é formada na relação com o outro, não sendo mais algo dado, inato, mas sim socialmente construído, ou, conforme coloca esse autor (p.11), “o sujeito ainda tem um núcleo ou essência interior que é o ‘eu real’, mas este é formado e modificado num diálogo contínuo com os mundos culturais ‘exteriores’ e as identidades que esses mundos oferecem”.

Por fim, a concepção do sujeito pós-moderno é fruto das mudanças ocorridas na modernidade tardia (segunda metade do século XX). Tais mudanças são chamadas de descentramentos, e entre elas são destacadas as seguintes: redescoberta e reinterpretação do pensamento marxista (década de 1970); descoberta do inconsciente por Freud; Saussure e seus trabalhos como lingüista; Foucault e seus trabalhos filosóficos e históricos; e, por fim, os impactos do feminismo. Assim, o fenômeno da identidade perde o seu caráter estático, isto é, passa a ser visto como algo móvel e definido historicamente e não mais biologicamente. O sujeito deixa de ser conceituado como tendo uma identidade fixa, essencial ou permanente. Tal idéia encontra-se na base do conceito de identidade defendido pelos Estudos Culturais.

Dentre as questões-chave dessa perspectiva, um primeiro ponto a ser destacado é a relação entre identidade e diferença:

a afirmação de que ‘sou brasileiro’, na verdade é parte de uma extensa cadeia de ‘negações’, de expressões negativas de identidade, de diferenças. Por trás da afirmação ‘sou brasileiro’ deve-ser (*sic*) ler: ‘não sou argentino’, ‘não sou chinês’, ‘não sou japonês’ e assim por diante, numa cadeia, neste caso, quase interminável. (SILVA, 2000, p.75),

Silva (2000) e Woodward (2000) defendem a idéia de que a identidade e a diferença são resultados de atos de criação lingüística e, portanto, são fenômenos socialmente construídos e reconstruídos durante a história de um determinado grupo social. Com isso, refuta-se a idéia de essência e, conseqüentemente, de naturalização da identidade e da diferença.

Woodward (2000), Hall (2003) e Silva (2000) defendem a idéia de que as identidades são formadas e transformadas nos processos de representação. Em

linhas gerais, a representação refere-se aos artifícios simbólicos usados por uma dada sociedade para classificar o mundo. Segundo Silva (2000, p.91), por ser uma forma de atribuição de sentidos, “a representação é um sistema lingüístico e cultural: arbitrário, indeterminado e estreitamente ligado a relações de poder”.

Aqui tocamos em um ponto central nesta discussão: a questão do poder. Para Silva (2000, p.91), é por meio da representação que a questão da identidade e da diferença liga-se aos sistemas de poder: “quem tem poder de representar tem o poder de definir e determinar a identidade”.

Nesse sentido, parte-se do pressuposto de que a identidade e seu valor ou sentido, por não serem estáticos, são campos de disputa e negociação entre os diversos grupos sociais, nos quais estão em jogo o acesso tanto a bens simbólicos quanto a bens materiais. Assim, “a identidade e a diferença não são, nunca, inocentes” (SILVA, 2000, p.81), pois sempre envolvem relações de poder.

Em certo sentido, pode-se afirmar que vivenciamos um movimento no qual constantemente governamos outros ou somos governados pelas estruturas da linguagem, ou nas palavras de Woodward (2000, p. 17), “os discursos e os sistemas de representação constroem os lugares a partir dos quais os indivíduos podem se posicionar e a partir dos quais podem falar”. Importante destacar que tal pressuposto liga-se à idéia de posição-de-sujeito, isto é, de espaços discursivamente criados que determinam o que o sujeito pode e deve dizer ou fazer. No entanto, para os autores estudados essas posições não são fixas, pelo contrário, elas variam, ou seja, o indivíduo assume, ao longo de sua história, posições-de-sujeito, variadas e mutantes. Isso ocorre porque, de acordo com Woodward (2000), na sociedade moderna não há mais um núcleo determinado que produza identidades fixas e sim uma pluralidade de centros, que deslocam a identidade do sujeito ao longo do tempo.

Assim, Silva (2000) defende que, de modo similar à linguagem, embora a tendência da identidade seja para a fixação, ela está sempre “escapando”. Entre as “forças” utilizadas para fixar a linguagem, a autora destaca: o uso da biologia para legitimar a identidade de gênero; o apelo à história, aos mitos fundadores e aos símbolos nacionais para assegurar a identidade nacional.

Desse modo, para os Estudos Culturais, a identidade é um fenômeno social, cuja construção se dá a partir de um jogo discursivo dentro de um contexto social e histórico determinado. Por meio do diálogo entre os diversos discursos sociais, as identidades são constantemente negociadas e disputadas pelos diversos grupos sociais existentes, os quais lutam por meio da construção das posições-de-sujeito e de seus sentidos. Assim, a identidade é vista como um fenômeno dinâmico e polifônico e, portanto, não estático nem monofônico.

4. IDENTIDADE NA PSICOLOGIA SOCIAL

O referencial proposto por Ciampa (1986; 2001) insere-se no movimento de constituição da Psicologia Social Contemporânea (JACQUE, 1999). Esse campo científico tem como objeto, conforme Jovchelovitch (2004), não o indivíduo, nem a sociedade, mas o espaço do “entre”, das relações entre essas duas instâncias:

A psicologia social é, no meu entendimento, a ciência do "entre". Isso significa dizer que o lugar privilegiado do inquérito psicossocial não é nem o indivíduo nem a sociedade, mas precisamente aquela zona nebulosa e híbrida que comporta as relações entre os dois. O foco no "entre" é, obviamente, um dispositivo teórico, já que empiricamente nos deparamos sempre com instancias objetivadas produzidas pelo espaço relacional que constitui o "entre". (...) É nesta zona mais subterrânea de mediações, profundamente relacionada, contudo, com a superfície que ao mesmo tempo ela cobre e revela, que reside o psicossocial. Categorias como a identidade, o eu, o discurso, a representação e a ação, para citar apenas algumas, são todas produzidas lá, no espaço do "entre". É minha convicção que este espaço constitui o objeto específico do inquérito psicossocial e é o entendimento detalhado deste espaço que a psicologia social pode oferecer a um diálogo interdisciplinar (JOVCHELOVITCH, 2004, p.21).

Conforme aponta Strey (1998), na Psicologia Social, a problemática identidade ocupou um lugar central nos trabalhos pioneiros de George H. Mead, que ao discutir questões como *self* e *mind* dentro do que chamou de *Social Behaviorism*, estabeleceu as bases dessa discussão.

Segundo Mead (1972), conceito de *mind* está relacionado com um tipo de comportamento ou capacidade que diferencia o animal humano dos outros animais inferiores: a inteligência reflexiva. Já o *self* é a capacidade do ser humano de colocar a si mesmo como objeto de análise. Sustentado em tais pressupostos teóricos, Mead (1972) lança as bases para a discussão da identidade na Psicologia Social: o jogo entre o “I” e o “me”. O “me” representa o conjunto de atitudes

socialmente esperadas que alguém toma para si ao julgar seu comportamento, o “eu” pensado pelos olhos do outro - conhecimento esse possibilitado pelas atitudes que sabemos que são esperadas em nossa conduta frente às diversas situações e papéis sociais a que estamos sujeitos. O “I”, por sua vez, representa o “eu” ativo, isto é, representa a ação efetivamente tomada pelo sujeito, o espaço de expressão do indivíduo perante as demandas socialmente colocadas. O jogo entre o social “me” e o individual “I” na determinação da conduta do indivíduo é uma das grandes questões do Interacionismo Simbólico e da Psicologia Social. Nesse sentido, conforme Strauss (1999, p. 52), vivemos um processo constante de espelhamento e de máscara com o social, no qual “ao antecipar o que nosso ato está parecendo àqueles outros que, por sua vez, reagirão a ele, vemos nosso ato futuro como que numa espécie de espelho complicado.”

Tal idéia implica, de certo modo, na indeterminação da auto-imagem, no sentido de que a auto-imagem também é um constante vir-a-ser, ou conforme Strauss (1999)

O eu como sujeito, ao rever seus *MEs* como objetos, move-se continuamente para um futuro que em parte não foi programado; assim, emergem necessariamente novos Eus e novos *MEs*, isto é, atos avaliadores e atos avaliados. (STRAUSS, 1999, p. 51).

Dentro desse contexto, podemos destacar Ciampa (1986; 2001), cujo enfoque central é enxergar a identidade como um fenômeno em constante movimento. Portanto, a exemplo dos Estudos Culturais, as idéias de essência e de pré-determinação são negadas. Todavia, vale destacar que o enfoque de Ciampa (1986; 2001) distancia-se do enfoque dos Estudos Culturais na medida em que, para o último, o olhar de movimento atribuído ao fenômeno da identidade deriva de uma condição pós-moderna que fragmenta o sujeito, ao passo que na perspectiva de Ciampa (1986; 2001) o movimento atribuído ao fenômeno da identidade está fundado no olhar dialético lançado pelo autor em direção a este fenômeno, sobretudo aos analisar uma série de histórias de vida; portanto, neste caso, o movimento parece não ser necessariamente relacionado à condição histórica pós-moderna.

Ciampa (1986; 2001) concebe a identidade como um vir-a-ser. Em verdade, ele propõe a inversão da noção tradicional que se tem a respeito da identidade na psicologia, passando a estudá-la como um processo e não apenas como um produto. No entanto, o autor não descarta totalmente a dimensão de produto concernente ao fenômeno da identidade, tendo em vista que tal dimensão exerce influência direta no processo de construção da mesmaⁱⁱ. Sendo assim, Ciampa (2001) enfatiza que, ao trabalhar o conceito de identidade, produto e processo não podem ser dissociados.

No fenômeno da identidade o ato de formação de um predicativo ou de uma categoria de identificação se dá por meio da atividade humana, ou seja, o ato de carpir ou lecionar são os responsáveis pelo surgimento das categorias carpinteiro ou professor. Por sua vez, como será visto adiante, a categoria identidade terá um papel influenciador na manutenção da atividade do sujeito. Interligada a esse jogo dialético entre atividade e identidade encontramos também a categoria consciência, fundamental para os momentos de superação da identidade.

Para Ciampa (1986, 2001), a categoria *personagem* é tida como a representação empírica da identidade. Nessa direção, o autor afirma: “a primeira observação a ser feita é que nossa identidade se mostra como a descrição de uma personagem (como em uma novela de tevê), cuja vida, cuja biografia aparecem numa narrativa (uma história com enredo, personagens, cenários, etc.). ou seja, como personagem que surge num discurso (nossa resposta, nossa história)” (CIAMPA, 1986, p.60).

O autor, portanto, toma emprestado da linguagem teatral o termo *personagem*, que está relacionado com os papéis representados pelos indivíduos num determinado drama social, cuja autoria é coletiva, sendo os autores dessa história os próprios personagens que a constituem. Assim, um personagem pressupõe um determinado modo de ser, pensar e agir no mundo, no qual se fazem presentes as expectativas sociais acerca do comportamento dos indivíduos nos diferentes grupos sociais. Logo, pressupõe-se que os indivíduos negam ou submetem-se aos papéis sociais existentes em uma dada sociedade. Os papéis, por sua vez, estão relacionados com a institucionalização da conduta e com o processo

de internalização da realidade social, implicando em um conjunto esperado de obrigações e direitos socialmente partilhados que variam de acordo com a posição do indivíduo frente a seus “semelhantes”.

O conjunto de papéis representado pelos indivíduos constitui, por sua vez, o que Ciampa (2001), denomina *identidade pressuposta*, isto é, uma identificação estabelecida pelo social acerca da posição e possibilidades de atuação do indivíduo no mundo. Diante dessa identidade pressuposta, observam-se processos de *assimilação*, *reposição* e *negação*.

O processo de assimilação é o momento no qual o indivíduo absorve ou internaliza o papel social a ele atribuído. Consideraremos aqui que esse processo ocorre quando o indivíduo passa a assumir este personagem como parte de sua própria identidade, ou seja, quando o indivíduo manifesta nas narrativas sobre si mesmo esse conjunto de expectativas sociais. Vale destacar que, para essa teoria, as narrativas têm um importante papel, pois são consideradas como os espaços privilegiados nos quais a identidade se manifesta.

A reposição, por sua vez, se dá através das forças e rituais sociais, que fazem com que, ao longo do tempo, o indivíduo mantenha a identidade assimilada, naturalizando-a e, assim, aproximando-a da noção de um mito que prescreve as condutas corretas, reproduzindo o social. Tal reprodução visa manter o ser na mesmice de si e, com isso, impedir a transformação, objetivando a manutenção de interesses, conveniências da ordem social, engendrando a idéia de um caráter estático do fenômeno da identidade.

No processo de negação, por fim, temos a superação da identidade pressuposta. Esta superação se dá na medida em que o indivíduo nega aquilo que o nega enquanto sujeito - a identidade pressuposta, ou seja, através de um processo de negação da negação: “isso permite [...] deixar de presentificar uma apresentação de mim que foi cristalizada em momentos anteriores, deixar de repor uma identidade pressuposta” (CIAMPA, 2001 p.180). Assim, o indivíduo, a partir de uma relação consciente para com o social, assume seu lugar de sujeito, determinando seu agir no mundo.

Assim, temos que, ao longo de sua história de vida, o indivíduo vai se construindo nas relações sociais que estabelece, num processo mediado pela trocas materiais e simbólicas em que os papéis sociais são assumidos ou negados, num jogo em que as expectativas das outras pessoas e as próprias condições materiais objetivas e subjetivas criam condições para que o indivíduo possa assumir ou negar estes determinados papéis pressupostos.

5. A IDENTIDADE NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: NOVAS DIMENSÕES

Como evidenciado acima, outras disciplinas têm se debruçado sobre novas dimensões do fenômeno da identidade. Como isto se coloca no campo dos estudos organizacionais? Esse mesmo movimento tem sido observado? Segundo Pratt e Foreman (2000), parece que, a princípio, tais questões não têm apresentado um paralelo no campo organizacional. Assim afirmam que, “embora a temática das *múltiplas identidades organizacionais* tenha recebido relativamente pouca atenção na literatura organizacional, a temática das *múltiplas identidades individuais* (...) tem sido há algum tempo um tema de discussão em outras disciplinas.” (PRATT e FOREMAN, 2000, p. 19 - tradução nossa). Entretanto, segundo nossas análises, já é possível encontrar indícios que apontam para um movimento similar no campo das organizações, conforme apresentaremos abaixo.

Em sua primeira edição de 2000, a revista de Estudos Organizacionais *The Academy of Management Review* lançou uma edição especial sobre Identidade Organizacional e Identificação. Dentre os seis artigos apresentados, uma linha comum de pensamento pode ser destacada: a idéia de que a identidade, organizacional ou individual, é algo fluído e múltiplo. Tal pensamento aparece como resposta às idéias tradicionais no campo organizacional, as quais, como vimos anteriormente, apresentam-na como estática e única ao longo da história de uma entidade.

Pressupondo a possibilidade de múltiplas respostas à pergunta “quem somos nós?”, Pratt e Foreman (2000), desenvolvem uma estrutura cujo objetivo é otimizar a administração de múltiplas identidades organizacionais. Assim, a exemplo do ocorre nos Estudos Culturais, a identidade é vista como fragmentada.

Para os autores, os fragmentos existentes, por sua vez, devem ser administrados. Quatro são as estratégias a serem utilizadas para tanto, variando de acordo com o ambiente organizacional: *compartimentalização* (privilegiar a alta pluralidade das identidades e a baixa sinergia entre elas), *anulação* (buscar baixa pluralidade de identidades com baixa sinergia entre elas), *integração* (privilegiar a baixa pluralidade e a alta sinergia entre as identidades) e *agregação* (buscar a alta pluralidade com alta sinergia entre as identidades).

Já Scott e Lane (2000), defendem que a identidade organizacional é melhor entendida como um processo de negociação e contestação entre administradores e *stakeholders*. A identidade organizacional ainda é definida como aquilo que é partilhado pelos membros da organização como sendo central, distintivo e duradouro na organização; entretanto, vale ressaltar que a dimensão concernente à durabilidade do fenômeno é relativizada, visto que para Scott e Lane (2002) o processo de sua construção é dinâmico e envolve a projeção da imagem organizacional desejada pelos gestores e a refração desta por meio da avaliação dos *stakeholders*.

De modo semelhante, Gioia, Schultz e Corley (2000, p.63-64, tradução nossa), advogam que “a identidade organizacional, contrariando a maioria dos tratados sobre o assunto na literatura, é na verdade relativamente dinâmica e sua aparente durabilidade é algo ilusório.” Partindo desse pressuposto, os autores aventam a hipótese de que o fenômeno ocorre dentro de um jogo que implica na comparação entre “o que somos?” e “o que os de fora pensam que somos?”. Dessa maneira, a identidade é construída por meio da comparação entre a identidade e a imagem organizacional. Tal processo é visto como benéfico à organização, uma vez que permite uma melhor adaptação da organização ao seu ambiente.

Brickson (2000), por sua vez, apresenta-nos um modelo explicitando como a organização, a estrutura de tarefas e recompensas ativam três diferentes tipo de orientação da identidade nos indivíduos: orientação pessoal, coletiva e relacional. Logo, novamente a identidade é vista como “multifacetada, dinâmica e influenciada por forças de múltiplos níveis de análise.” (BRICKSON, 2000, p. 84, tradução nossa).

Brown e Starkey (2000), trazem para a discussão a questão do aprendizado organizacional. Para eles, esse processo implica em transformações na essência da cultura e da identidade organizacional. Todavia, argumentam que, assim como os indivíduos, as organizações procuram manter sua auto-estima, o que, por sua vez, implica na defesa do seu conceito de si frente às mudanças ambientais. Cinco formas de defesas são destacadas: negação, racionalização, idealização, fantasia e simbolização. Frente a essas defesas, os autores apontam para três fatores que podem contribuir para o aprendizado organizacional e a conseqüente mudança de sua identidade: a *auto-reflexão crítica*, a promoção de um diálogo sobre a identidade futura e a capacidade de agir com sabedoria.

Por fim, Hogg e Terry (2000) discutem como as identidades sociais são construídas por meio do processo de criação e modificação de protótipos, os quais variam de acordo com o contexto ambiental.

Outras publicações também revelam novas perspectivas de abordagem desse fenômeno. Nesse sentido, podemos destacar os trabalhos Hatch e Schultz (2002), cujo objetivo é defender a tese de que a dinâmica da identidade é mediada pela relação entre cultura e imagem; e também o trabalho de Dutton e Dukerich (1991), no qual o eixo analítico gira em torno da idéia de que a identidade e a imagem organizacional são construções críticas e dinâmicas diretamente relacionadas com as interpretações e reações organizacionais ao seu ambiente.

Dentro de uma análise mais voltada para o nível individual, destacamos, por fim, os trabalhos de Holmer Nadesan (1996), Humphreys e Brown (2002) e Darreman e Alvesson (2004).

O primeiro examinou o fenômeno da identidade por meio da análise de discursos em uma universidade pública. Três processos são destacados em sua análise: a identificação (implica na aceitação da identidade proveniente do discurso dominante), a contra-identificação (envolve a negação dessa identidade dominante) e a “des-identificação” (implica na aceitação de outra identidade em favor da organizacional). Como se observa, tal esquema compartilha, em certa medida, dos pressupostos da psicologia social acima apontados. Dessa forma, no bojo destas idéias está o fato de que a identidade não é uma essência ou um

fenômeno fixo, mas, ao contrário, um processo de negociação ou mesmo de embate entre diferentes discursos que se manifestam nos indivíduos.

Humphreys e Brown (2002), partindo do pressuposto de que as organizações são socialmente construídas a partir de redes de conversação ou diálogos, dão ênfase ao processo de negociação de identidades entre organização e seus trabalhadores. Assim, por um lado enfatizam o esforço da administração em impor uma narrativa de identidade aos trabalhadores e, por outro, dão ênfase a reação dos trabalhadores frente a esse esforço. Logo, novamente, a identidade é vista como um fenômeno em movimento, em processo dialético, no qual as relações de poder e resistência desempenham um papel fundamental.

Nessa mesma linha de raciocínio, Karreman e Alvesson (2004), de modo bastante crítico, mostram como o controle das identidades sociais passa a ser central para as organizações. Duas formas de controle que se interrelacionam no contexto das organizações são exploradas: o controle tecnocrático e o controle social-ideológico. Enquanto o primeiro envolve o uso do aparato burocrático (hierarquia, divisão e padronização das tarefas, medição da performance, etc.) para controlar o comportamento dos indivíduos, o segundo envolve a manipulação de valores significados e idéias por meio do controle das identidades sociais. Novamente evidencia-se a dimensão do poder subjacente no fenômeno da identidade conforme destacado pelos Estudos Culturais.

De forma geral, a primeira conclusão a ser tirada desse conjunto de artigos é que o fenômeno identidade passa por uma transformação paradigmática dentro dos estudos organizacionais, na qual a idéia de centralidade, distintividade e durabilidade são desafiadas, analisadas e repensadas em sua complexidade. Em linhas gerais, há uma dinamização da compreensão do fenômeno no campo organizacional.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente artigo, vimos que dentro das ciências humanas e sociais já existe uma discussão mais ampla relacionando o fenômeno da identidade à idéia de movimento, fragmentação e vir-a-ser. Assim, apresentamos as contribuições dos

Estudos Culturais e da Psicologia Social. No primeiro caso, vimos que, sobretudo os pressupostos de centralidade e durabilidade são colocados em questão, na medida em que a identidade é vista como fragmentada e dinâmica, construída numa relação social entre diversos discursos que visam legitimar as posições-de-sujeito e seus sentidos. No segundo caso, destacamos que o foco de análise está na dinâmica do fenômeno, no seu movimento. Dessa forma, ao passo que os Estudos Culturais enfatizam uma mudança substancial no objeto de análise fragmentando-o, a Psicologia Social enfatiza o processo no qual a identidade é constantemente construída, reconstruída e negada.

Dentro dos Estudos Organizacionais, vimos que um novo paradigma está sendo delineado. Dentre as idéias apresentadas foi possível notar uma grande semelhança entre o que vem sendo discutido nas campos de estudo selecionados com o que vem sendo desenvolvido no campo das organizações. Acreditamos que um diálogo interdisciplinar pode contribuir para o avanço no entendimento desse fenômeno, abrindo espaço para uma série de novas questões, tais como:

- Considerando a existência de um contexto pós-moderno, a identidade da organização torna-se fragmentada?
- Seria a identidade organizacional desejada pelos dirigentes constantemente negociada com os *Stakeholders* e, por vezes, negada?
- Os administradores, por dominarem os sistemas formais de representação, possuem condições favoráveis para definir a identidade organizacional desejada?
- Substituir o questionamento “o que somos?” por “o que estamos sendo?” pode trazer contribuições significativas para as organizações?
- Olhar a identidade organizacional a partir da lógica tradicional pode ser uma maneira de controlar ou de legitimar as práticas vigentes? Nesse mesmo sentido os mitos fundadores e os símbolos corporativos podem ser considerados como forças que visam fixar a identidade organizacional desejada pelos dirigentes?

- As organizações estão constantemente tentando criar e recriar identidades para os seus funcionários? Esse pode ser considerado um processo de controle de subjetividades?
- Por meio de técnicas de socialização as organizações tenta (re)posicionar as identidades sociais desejadas?

Essas são algumas das questões que se abrem aos pesquisadores contemporâneos que aceitam o desafio de lidar com o complexo fenômeno da identidade no campo do estudos organizacionais. Felizmente, como já nos ensinou um filósofo do século XIX, um problema só surge quando as condições para solucioná-lo já estão dadas.

REFERÊNCIAS

AGIER, M. Distúrbios identitários em tempos de globalização. *Mana*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p.7-33, out. 2001.

ALBERT, S.; WHETTEN, D. A. Organizational identity. CUMMINGS, L. L.; STAW, B. M. (Eds.). *Research in organizational behavior*, v. 7, p. p.263-295. Greenwich, CT: JAI Press, 1985.

ARAUJO, M. C. Considerações sobre o conceito de identidade social. *Cadernos de METEP*, Maringá, v.9, n.8, p.191-218, 1997.

BERNARDES, A. G.; HOENISCH, J. C. D. Subjetividade e identidades: possibilidades de interlocuções da Psicologia Social com os Estudos Culturais. In: GUARESCHI, N. M. F.; BRUSCHI, M. E. *Psicologia social nos estudos culturais: perspectivas e desafios para uma nova psicologia social*. Petrópolis (RJ): Vozes, 2003. p.95-126.

BRICKSON, S. The impact of identity orientation on individual and organizational outcomes in demographically diverse settings. *The Academy of Management Review*, v. 25, n. 1, p. 82-101 Jan. 2000.

BROWN, A.D.; STARKEY, K. Organizational identity and learning: a psychodynamic perspective. *The Academy of Management Review*, v. 25, n. 1, p.102-120, Jan. 2000.

BRUSCHI, M. E. Estudos culturais e pós-modernismo: psicologia, mídia e identidades. In: GUARESCHI, N. M. F.; BRUSCHI, M. E. **Psicologia social nos estudos culturais: perspectivas e desafios para uma nova psicologia social**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2003. p.75-94.

CALDAS, M.; WOOD JR, T. Identidade organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.7, n.1, p.6-17, jan./mar. 1997.

CIAMPA, A. C. **A estória de Severino e a história de Severina**. São Paulo: Brasiliense, 2001.

CIAMPA, A. C. Identidade. In: LANE, S. T. M.; CODO, W. **Psicologia social: o homem em movimento**. São Paulo: Brasiliense, 1986. p.58-75.

CODO, W. Identidade e economia (I): espelhamento pertencimento, individualidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.18, n.3, p.297-304, set./dez. 2002.

DUTTON, J. E.; DUKERICH, J. M. Keeping an eye on the mirror image and identity in organizational adaptation. **Academy of Management Journal**, v.34, n.3, p.517-554, 1991.

ESCOSTEGUY, A. C. D. Os estudos culturais e a constituição de sua identidade. In: GUARESCHI, N. M. F.; BRUSCHI, M. E. **Psicologia social nos estudos culturais: perspectivas e desafios para uma nova psicologia social**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2003. p.51-74.

GIOIA, D. A.; SCHULTZ, M.; CORLEY, K. G. Organizational identity, image and instability. **Academy of Management Review**, v.25, n.1, p.63-81, Jan. 2000.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 8.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

HATCH, M.J.; SCHULTZ, M. The dynamics of organizational identity. **Human Relations**, v. 55, n. 8, p. 989-1018, Ago. 2002.

HOGG, M.A.; TERRY, D.J. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. **The Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p.121-140, Jan. 2000.

HOLMER-NADESAN, M. Organizational identity and space of action. **Organization Studies**, v.17, n.1, p.49-81, 1996.

HUMPHREYS, M.; BROWN, A. D. Narratives of organizational identity and identification: a case study of hegemony and resistance. **Organization Studies**, v.23, n.3, p.421-447, 2002.

JOVCHELOVITCH, S. Psicologia social, saber, comunidade e cultura. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v.16, n.2, p. 20-31, maio/ago. 2004.

KARREMAN, D.; ALVESSON, M. Cages in Tandem: management, control, social identity, and identification in a knowledge intensive firm. **Organization**, v.11, n. 1, p. 149-175, Jan. 2004.

LOPES, J. R. Os caminhos da identidade nas ciências sociais e suas metamorfoses na psicologia social. **Psicologia & Sociedade**, v.14, n.1, p.7-27, jan./jun. 2002.

MACHADO, H. V.; KOPITTKKE, B. A identidade no contexto organizacional: perspectivas múltiplas de estudo In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002, Recife. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 1999. CD-ROM.

MATTELART, A.; NEVEU, E. **Introdução aos estudos culturais**. São Paulo: Parábola Editorial, 2004.

MEAD, G.H. **Mind, self, and society: from the standpoint of a social behaviorism**. Chicago: University of Chicago, 1934.

OLIVEIRA, R. C. Os (des)caminhos da identidade. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.15, n.42, p.07-21, fev. 2000.

PRATT , M.G.; FOREMAN, P.O. Classifying managerial responses to multiple organizational identities. **The Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p.18-42, Jan. 2000.

SCOTT, S.G.; LANE, V.R. A stakeholder approach to organizational identity. **The Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p.43-62, Jan. 2000.

SILVA, T. T. A produção social da identidade e da diferença. In: SILVA, T. T. **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2000. p.73-102.

STREY, M. N. et al. **Psicologia social contemporânea**. Petrópolis: Vozes, 1998.

WOODWARD, K. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In. SILVA, T. T. **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2000. p.7-72.

ⁱ O nível social de análise do fenômeno da identidade emerge e se consolida historicamente no campo das ciências humanas como um contraponto ao nível pessoal ou individual de interpretação do fenômeno, o qual, em linhas gerais, busca a resposta à questão “quem sou?” fundamentalmente no *indivíduo*, privilegiando fatores inatos/ biológicos e secundarizando ou desconsiderando fatores sociais, culturais e econômicos.

ⁱⁱ a partir do momento em que é atribuído ao indivíduo determinado predicativo ou categoria de identificação, como, por exemplo, ser carpinteiro ou ser professor, tal representação que o grupo elabora sobre o indivíduo passa a interferir em sua vida e na própria concepção elaborada por ele a respeito de si