

CADERNOS EBAPE.BR

Cadernos EBAPE.BR

E-ISSN: 1679-3951

cadernosebape@fgv.br

Escola Brasileira de Administração

Pública e de Empresas

Brasil

Pereira Correa, Marcos Vinícius; Lemos Lourenço, Mariane
A constituição da identidade dos professores de pósgraduação stricto sensu em duas
instituições de ensino superior: um estudo baseado nas relações de poder e papéis em
organizações

Cadernos EBAPE.BR, vol. 14, núm. 4, octubre-diciembre, 2016, pp. 858-871

Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas

Rio de Janeiro, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323248906002>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

A constituição da identidade dos professores de pós-graduação stricto sensu em duas instituições de ensino superior: um estudo baseado nas relações de poder e papéis em organizações

MARCOS VINÍCIUS PEREIRA CORREA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ / PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, CURITIBA – PR, BRASIL

MARIANE LEMOS LOURENÇO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ / PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, CURITIBA – PR, BRASIL

Resumo

Neste artigo tem-se por objetivo investigar a constituição da identidade dos professores de pós-graduação *stricto sensu* em uma universidade pública e uma universidade privada. Pesquisa fundamentada na abordagem qualitativa, caracterizada como estudo de casos múltiplos, tendo como base entrevistas em profundidade realizadas com 15 docentes de pós-graduação. Arcabouço teórico embasado nos estudos sobre identidade, papéis sociais e poder em organizações. Como resultado, evidenciou-se a identidade docente permeada por significados oriundos dos processos de socialização ao longo da trajetória acadêmica, de modo que a escolha pela carreira docente e os significados atribuídos ao ensino e à pesquisa se construíram principalmente por meio da interação cotidiana vivenciada com seus professores e seus alunos. Foi possível constatar que os docentes assumem múltiplos papéis nas instituições de ensino, o que, em conjunto com as exigências por publicação de artigos científicos, resulta em um sentimento de angústia para esses atores, tendo em vista que o tempo necessário para desempenhar essa gama de atividades acaba por ocupar não apenas o espaço das universidades, mas outras esferas da vida social do docente.

Palavras-chave: Identidade. Organizações. Papéis. Poder.

The constitution of the identity of professors in advanced degree courses of two higher education institutions: a study based on the relations of power and the roles in organizations

Abstract

This article aims to investigate the constitution of the identity of professors in advanced degree courses in a public university and in a private university. Research based on the qualitative approach, characterized as a study of multiple cases, and based on in-depth interviews carried out with 15 professors. Theoretical framework grounded in studies of identity, social roles and power in organizations. As a result, it evidenced that the professor identity is permeated by meanings derived from the socialization processes along the academic path, so that the choice of the teaching career and the meanings attributed to teaching and research were mainly built through everyday interaction experienced with their professors and students. It was observed that professors take on multiple roles in educational institutions, which together with the requirements for publication of scientific articles, cause a feeling of anguish in these actors, given that the time required to perform such a range of activities turns out to engage not only the space of universities, but other spheres of the professor's social life.

Keywords: Identity. Organizations. Roles. Power.

Formación de la identidad en profesores de postgrado stricto sensu en dos instituciones de educación superior: un estudio basado en las relaciones de poder y los roles en las organizaciones

Resumen

Este estudio tiene por objetivo investigar la formación de la identidad de los profesores de postgrado *stricto sensu* en una universidad pública y una universidad privada. La investigación se fundamenta en un enfoque cualitativo, caracterizado como un estudio de caso múltiple, teniendo como base entrevistas en profundidad realizadas con 15 docentes de postgrado. El marco teórico se basó en estudios sobre identidad, roles sociales y poder en las organizaciones. Como resultado, se evidenció que la identidad docente está permeada por significados provenientes de procesos de socialización a lo largo de la trayectoria académica, de modo que la elección de la carrera docente y los significados atribuidos a la enseñanza y a la investigación se constituyeron principalmente por medio de la interacción cotidiana con profesores y alumnos. Fue posible constatar que los docentes asumen diferentes roles en las instituciones de enseñanza superior, lo que, en conjunto con las exigencias por publicar artículos científicos, resulta en un sentimiento de angustia para ellos, teniendo en cuenta que el tiempo necesario para desempeñar esa gama de actividades acaba por ocupar no sólo el espacio de las universidades, sino también el de otras esferas de la vida social del docente.

Palabras-clave: Identidad. Organizaciones. Roles. Poder.

Artigo submetido em 02 de fevereiro de 2015 e aceito para publicação em 20 de julho de 2015.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395145075>



INTRODUÇÃO

As organizações como espaço de socialização e de construção de significados possibilitam aos indivíduos se constituírem enquanto sujeitos na relação consigo e com o outro, de modo a assumir diferentes papéis no cotidiano (BERGER e LUCKMANN, 1998; GOFFMAN, 2011). Dessa perspectiva, a constituição da identidade pauta-se na multiplicidade de referências que perpassam os sujeitos ao longo da vida, desdobrando-se em relações de pertencimento, identificação e de vínculo com as instituições e com os diferentes níveis sociais que as circunscrevem (FERNANDES, MARQUES e CARRIERI, 2010).

Conforme destacam Ashforth, Harrison e Corley (2008) e Hatch e Schultz (2002), a preocupação a respeito da relação entre os indivíduos e as organizações não é algo novo (BARNARD, 1971; FAYOL, 1990; MAYO, 1933; TAYLOR, 1970), porém foi somente com o trabalho seminal de Albert e Whetten (1985) que o tema identidade ganha espaço nos estudos organizacionais. A partir daí, o estudo sobre identidade proporciona novas perspectivas e reflexões a respeito da dinâmica social do cotidiano e dos significados oriundos da relação entre os indivíduos e as organizações, seja no nível do indivíduo, grupo, trabalho ou organização (MACHADO, 2003).

Ao reconhecer essa dinâmica social que permeia as atividades dos atores no cotidiano, torna-se possível integrar os elementos dos processos de identidade e identificação em organizações (FERNANDES, MARQUES e CARRIERI, 2009). Desta forma, neste trabalho a identidade é compreendida por meio de processos de socialização, tendo em vista o caráter reflexivo dos sujeitos na busca por um autorreferencial, com base em suas experiências e transformações vivenciadas no contexto das organizações (ALBERT, 1998; BERGER e LUCKMANN, 1998; ASHFORTH, HARRISON e CORLEY, 2008). Já a identificação consiste no vínculo dos sujeitos com as organizações, de modo que os indivíduos podem utilizar-se dos atributos da organização como referência para definir a própria identidade (DUTTON, DUKERICH e HARQUAIL, 1994; PRATT, 1998).

Neste artigo tem-se por objetivo compreender a constituição da identidade dos professores de pós-graduação *stricto sensu* de duas instituições de ensino superior, uma pública e uma privada, com base nas relações de poder e papéis organizacionais. Tendo como alicerce a pesquisa qualitativa (COOPER e SCHINDLER, 2003; CRESWELL, 2010), desenvolveu-se um estudo de caso múltiplo (STAKE, 2000) nas duas instituições, com localização em uma mesma cidade, e a participação de 15 docentes de dois programas de pós-graduação *stricto sensu* de uma área da Engenharia.

* Fonte da imagem: Pixabay. Disponível em <https://pixabay.com/en/faces-colors-masks-heads-wall-660786/> Acesso em 04 out. 2016.

O cenário no qual se desenvolvem a trajetória e a constituição da identidade do professor de pós-graduação *stricto sensu* é marcado por um conjunto de atividades que se desdobra na necessidade de assumir diferentes papéis e suas demandas no contexto das instituições de ensino superior. Com isso, o cotidiano do docente se dá tanto pela vivência em sala de aula, quanto pelo desenvolvimento de outras atividades tais como pesquisa, extensão, formação de professores e pesquisadores, participação em eventos, publicações, avaliações de trabalhos científicos, cargos administrativos, entre outros. Logo, o docente assume motivações que o conduzem a desempenhar tais atividades, que podem ser tanto de caráter objetivo, como subjetivo, pois é necessário considerar que é uma profissão que se desenvolve não só por questões de ganho financeiro, mas também por elementos de autorrealização (FREITAS, 2007).

Ao aproximar as questões de identidade, papéis sociais e relações de poder nas organizações, torna-se possível contribuir à compreensão de como os sujeitos se apropriam da organização como um espaço social (ALCADIPANI e ALMEIDA, 2000; GOFFMAN, 2011), e na maneira como significam as dimensões do tempo e espaço frente à multiplicidade de papéis que assumem nas organizações. Por sua vez, o tema identidade desvela aspectos inerentes à interação social quando se analisam a dinâmica e as razões pelas quais os diferentes atores se relacionam e se identificam com as organizações, seja internamente ou externamente (BROWN, 2001; BROWN, 2014).

Em vista disso, nas seções a seguir discutem-se os aspectos teóricos norteadores do estudo, atendo-se a questões de identidade, papéis e relações de poder em organizações. Em seguida, os procedimentos metodológicos que serviram de base para a delimitação do estudo, coleta, tratamento e análise dos dados, para, então, passar-se às considerações finais.

IDENTIDADE E PAPÉIS SOCIAIS

Os processos de socialização possibilitam compreender a maneira pela qual os indivíduos no campo social interagem e compartilham significados, constituindo-se a si e o mundo por meio da relação com o outro, em uma intermediação entre os sujeitos e as estruturas sociais (BERGER e LUCKMANN, 1998; DUBAR, 1997).

Uma vez que a identidade fundamenta-se no aspecto relacional, o indivíduo representa diferentes papéis na relação com outros sujeitos em um dado enredo social. O indivíduo pode assumir diferentes papéis no “palco social” de modo a transmitir uma imagem para se comunicar com o outro (FERNANDES, MARQUES e CARRIERI, 2010; GOFFMAN, 2011). Os papéis sociais vinculam-se a um conjunto de atividades específicas assumidas pelos indivíduos no contexto social.

Para realizar determinadas atividades e funções, os indivíduos apropriam-se de significados e os constroem de modo a ordenar e tornar coerente as interpretações compartilhadas a respeito da realidade na qual se encontram inseridos (WEICK, 1995). Assim, os papéis são permeados por um conjunto de saberes que qualificam e definem quais as funções a serem realizadas e por quem será realizada (BERGER e LUCKMANN, 1998). Isto é, determinado papel social vincula-se a um conjunto de atividades que o definem e que lhe são específicas, não podendo, dessa forma, entendê-lo como uma representação de uma atividade isolada, mas como representação e ação de um conjunto de atividade por parte dos atores sociais.

Com base na definição de papéis proposta por Goffman (2011), torna-se possível compreender a vida social como metáfora dramatúrgica, que se desenvolve por meio das interações face a face. Para tanto, o autor não objetiva compreender como os papéis sociais são definidos ou se modificam ao longo do tempo, mas direciona o enfoque analítico para o próprio ato da interação social, a qual é permeada pelo gerenciamento das impressões no ato dos indivíduos representarem determinados papéis na relação com o outro. Os papéis são legitimados nas instituições sociais e abrangem, por exemplo, papel de pai, mãe, professor, administrador, entre outros.

Ao aproximar os conceitos de identidade e papéis, faz-se necessário destacar que há diferenças e complementaridades, visto que “[...] as identidades organizam significados, enquanto que papéis organizam funções” (CASTELLS, 2002, p. 23). Apesar da diferença entre identidade e papéis, ambos estão intrinsecamente relacionados, já que as funções sociais contribuem para que os sujeitos possam atribuir sentido a realidade e à ação no contexto social.

Para Berger e Luckmann (1998), a análise dos papéis pode ser realizada de modo a destacar como o indivíduo se relaciona com a coletividade, afastando-se, assim, de uma compreensão atomizada do indivíduo nas organizações. Ao aproximar diferentes

vozes dos atores sociais e suas relações em um mesmo contexto, revelam-se os significados que compõem os enredos norteadores das representações dos papéis sociais em dada realidade. Tendo em vista essa questão, a próxima seção apresenta o tema identidade em organizações, apresentando as dimensões da identidade e identificação que orientam este estudo.

IDENTIDADE EM ORGANIZAÇÕES

Os enredos – assim como as transformações organizacionais – são capazes de modificar o cotidiano social e propiciar novos arranjos de significados, de modo que se entrelaçam diretamente com o “eu”, com a vida dos indivíduos em tais contextos (FREITAS, 2000; GIDDENS, 2002).

Segundo Hatch e Schultz (2002) é com o trabalho seminal de Albert e Whetten (1985) que os primeiros estudos sobre identidade ganham destaque no campo organizacional (ALVESSON, 1990; ASHFORTH e MAEL, 1989; DUTTON e DUKERICH, 1991; GINZEL, KRAMES e SUTTON, 1993; SCHWARTZ, 1987). Com base nesses estudos, surgiram novos conceitos e níveis de análise a respeito da identidade, de modo a desvelar novas reflexões sobre as organizações (GIOIA, 1998).

O termo “identidade organizacional” refere-se a uma compreensão da organização como um ente coletivo, macro, já “identidade em organizações” refere-se à relação da constituição do *self* do indivíduo na sua interação com a organização e os membros a ela pertencentes, compreendendo a inter-relação entre os diferentes níveis organizacionais (CORLEY, HARQUAIL, PRATT et al., 2006). Ao se relacionar com a organização em um processo de identificação, o indivíduo não detém uma “identidade organizacional”, de modo que “organizacional”, quando assim usado, pode implicar em uma confusão conceitual entre os níveis de análise. A identidade dos indivíduos relaciona-se com a cultura organizacional, visto que expressa os elementos culturais de determinada organização (HATCH e SHULTZ, 2002).

Quando os indivíduos estabelecem um vínculo de identificação com a organização, podem utilizar-se dos atributos dela para definir a própria identidade (DUTTON, DUKERICH e HARQUAIL, 1994). Desse modo, os indivíduos estabelecem laços com as organizações, não sendo estes apenas materiais, mas também afetivos (FREITAS, 2000). Isto é, o processo de identificação é circunscrito a lealdade, afiliações intensas e duradouras na vida dos indivíduos e grupos (CHENEY, CHRISTENSEN e DAILEY, 2001). Por meio do processo de identificação, os indivíduos estabelecem uma autodefinição para com a identidade organizacional com base na similaridade entre os valores do sujeito, com os valores da organização, bem como na adaptação de seus valores e crenças para com os da organização (FERNANDES, MARQUES e CARRIERI, 2009).

Para se compreender como as interações entre grupos sociais acarretam efeitos nos processos de identificação, destaca-se a Teoria da Identificação Social (TIS). Segundo Boros (2008), a perspectiva da TIS nos estudos organizacionais foi introduzida por Ashforth e Mael (1989), tendo por base a compreensão de que a identificação envolve pertencimento do indivíduo à unidade de determinado grupo social. Tendo isso em vista, o processo de identificação nas organizações se dá por meio de três componentes definidos por autores da TIS e da Teoria da Categorização do Self (TCS) (TAJFEL, 1978; 1981; TAJFEL e TURNER, 1979; 1985): o cognitivo, o afetivo e o valorativo.

Para Tajfel e Turner (1979; 1985), o componente cognitivo refere-se ao aspecto do pertencimento do sujeito para com determinado grupo social, sendo capaz de expressar características do grupo ao qual pertence. O componente afetivo refere-se aos sentimentos do sujeito no processo de identificação, de maneira que o sujeito se liga a um grupo se sua permanência oferece uma autodefinição positiva. Já o componente valorativo, refere-se à percepção do sujeito de como seu grupo social é valorizado pelos demais grupos sociais. Diante dessas dimensões dos processos de identificação, torna-se possível compreender o processo de constituição da identidade em organizações. Conforme destacam Fernandes, Marques e Carrieri (2009), as dimensões da TIS e TCS sustentam o entendimento a respeito do fenômeno da identidade e identificação dos sujeitos para com as organizações.

Pelos processos de identificação, os indivíduos procuram estabelecer uma percepção de unidade e pertencimento a uma determinada agregação humana como modo de encontrar parcialmente uma resposta à questão “quem sou eu?” (ASHFORTH e MAEL, 1989). Diante dos elementos apresentados, na próxima seção apresenta-se a questão da identidade e trabalho docente no contexto das instituições de ensino superior.

IDENTIDADE E TRABALHO DOCENTE EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

A construção da identidade do docente está associada aos valores e às experiências vivenciadas no decorrer de sua trajetória pessoal e profissional; desse modo, tal identidade não é estática, mas se constrói em uma relação contínua e dinâmica ao longo do tempo (CIAMPA, 1987; MORGADO, 2011). As organizações podem ser compreendidas como espaços sociais que acolhem e oferecem ao indivíduo um sentimento de pertença. Nesse sentido, a cultura organizacional constrói, suporta e vincula um espaço imaginário que é a base para constituição das identidades dos indivíduos (FREITAS, 2000).

Ao longo de sua trajetória acadêmica, o docente estabelece vínculos sociais e afetivos com orientadores e professores. Estas “figuras identificatórias” presentes na vida dos docentes destacam-se no processo de formação destes profissionais, uma vez que por meio dessas filiações estes atores ligam-se não apenas intelectualmente, mas afetivamente (FREITAS, 2007).

O docente constitui sua identidade e representa seus papéis não só com seus pares, mas também na interação do cotidiano com seus alunos, já que tal representação não se dá de maneira isolada, mas sempre na relação com o outro (BERGER e LUCKMANN, 1998; GOFFMAN, 2011). Nesse sentido, o docente de pós-graduação assume o papel de professor e de pesquisador, e cada um destes possui atividades e demandas específicas. Para o docente, a pesquisa destaca-se como papel central de sua atividade, principalmente por estar vinculado a um curso de pós-graduação *stricto sensu*, em que as demandas por publicação de artigos científicos são compreendidas como requisito básico (BASTOS, 2007).

Entende-se “ofício acadêmico” como as atividades centrais de ensinar e pesquisar – estas circunscrevem a profissão docente. Por sua vez, para assumir tais papéis é necessário um conjunto de competências específicas, de modo que não são todos os docentes que atendem a essa pluralidade e que aceitam determinadas funções, e representar esses papéis pode tornar-se fonte de *stress* e angústia. Diante disso, os papéis de professor, de pesquisador, e de gestão nas IES apresentam diferentes requisitos e competências, não sendo muitas vezes passíveis de conformidade (BASTOS, 2007).

Melo e Serva (2012) discutem que essas várias atividades assumidas pelos docentes levam à redução do tempo que seria dedicado às atividades de leitura e pesquisa. Com isso, a atividade do docente vai além das horas de trabalho delineadas, visto que, para cumprir os prazos de suas atividades e projetos, acaba muitas vezes extrapolando sua carga horária de trabalho.

Diante dessas questões, é possível perceber que nos dias atuais o docente acaba por assumir várias responsabilidades. O fato de ser um especialista em determinada área não é em si suficiente, pois, avalia artigos de seus pares e trabalhos de alunos, prepara aula, elabora artigos, consumindo noites de trabalho e finais de semana. Tamanho volume de trabalho tem ocasionado reflexos negativos na saúde desses docentes, de modo que a academia hoje pode ser considerada um lugar de risco à saúde, com cobranças excessivas (principalmente relacionado às publicações), compressão do tempo, competição, entre outros (FREITAS, 2007). Se não há publicações dos resultados de pesquisa em formato de artigo, não há incentivos para o desenvolvimento de pesquisas e permanência na carreira (BINI, SERVA e MELO, 2013). Para auxiliar a compreensão sobre o trabalho docente e seus desdobramentos nas IES, na seção a seguir objetiva-se apresentar questões relacionadas ao poder, tempo e espaço em organizações.

ESPAÇO, TEMPO E PODER EM ORGANIZAÇÕES

Ao se evidenciarem os aspectos constitutivos da identidade e os papéis sociais no contexto das organizações, pode-se refletir sobre o modo pelo qual o espaço, o tempo e as relações de poder se entrelaçam no contexto das IES. Assim, o espaço de trabalho circunscreve o modo pelo qual o sujeito irá criar e recriar parte de sua identidade e da dinâmica das representações dos papéis sociais assumidos.

O espaço não representa apenas uma dimensão material, mas também simbólica, pois são espaços assumidos e significados pelos indivíduos. Como salienta Fisher (1994), o arranjo dos espaços nas organizações é capaz de estruturar o modo como as comunicações organizam-se sobre os grupos, seus valores e crenças. Esses espaços não apresentam neutralidade, mas são permeados por fatores políticos e ideológicos (LEFEBVRE, 1991).

As comunicações e as definições dos papéis entre os sujeitos são permeadas pela relação face a face, cujas sanções e obrigações podem atuar, muitas vezes, no modo como tais papéis são assumidos (CARRIERI, PAES DE PAULA e DAVEL, 2008; GOFFMAN, 2011). Todavia o indivíduo não é passivo e determinado pelo espaço que ocupa, mas capaz de significar os espaços assumidos na organização. Os espaços apropriados pelos sujeitos organizacionais podem ser compreendidos como desdobramentos da cultura, uma vez que se estruturam simbolicamente para dar base ao desenvolvimento das identidades e comportamentos (FISHER, 1994).

A identidade é constituída nos processos de socialização, que por sua vez estão situados em um lugar, em uma espacialidade (PIMENTEL, 2009). A organização pode ser reconhecida como espaço de pertencimento e identificação, visto que o trabalho detém lugar central na vida das pessoas nas sociedades industriais (CASTELLS, 1999; SENNET, 2009).

As interações que perpassam esse espaço podem ser passíveis de controle social, já que há tanto regras formais como informais que permeiam os comportamentos e ações dos indivíduos nas organizações (FOUCAULT, 2007; PIMENTEL, 2009). O controle não se dá apenas de maneira expressa, mas também por práticas culturais de reafirmação, capacitação e persuasão moral (HARDY e CLEGG, 2001). Desse modo, não apenas os espaços, mas também a cultura organizacional pode ser compreendida tanto como um instrumento de poder quanto como representações imaginárias sociais. Isso se deve ao fato de que as representações do imaginário social são construídas nas relações cotidianas no contexto organizacional. Assim, se expressa “em termos de valores, normas, significados e interpretações, visando um sentido de direção e unidade, tornando a organização fonte de identidade e de reconhecimento para seus membros (FREITAS, 2000, p.

A complexidade dos espaços organizacionais leva os poderes a se tornarem multivalentes em vez de unilaterais devido à possibilidade de contestação e resistência a tais poderes (HARDY e CLEGG, 2001). Destarte, o exercício do poder e controle pode vir a afetar a identidade dos indivíduos, de modo que é por meio das relações de trabalho que ele identifica o seu *self* e os relacionamentos também particulares de seu mundo (RAPPORT, 2009).

Uma vez que “[...] o exercício do poder não consiste em ordenar, tomar decisões, mas em delimitar o campo, estruturar o espaço no qual são tomadas as decisões” (PAGÈS et al., 1987, p. 51), estabelece-se uma relação entre o espaço e o tempo. A dimensão do tempo estabelece certo ordenamento na vida dos sujeitos (SENNET, 2009). Assim, o tempo não se configura apenas pela demarcação cronológica do trabalho no relógio da organização, mas também no modo como o próprio sujeito significa e se relaciona com o tempo nas suas atividades cotidianas e interações face a face, desdobrando-se em um tempo qualitativo, circular e de pertença do sujeito para com seus laços sociais (GOFFMAN, 2011; HASSARD, 1996; LOURENÇO, 2008; NOGUEIRA, 2003).

Com base nessas questões, pode-se sintetizar que, além do aspecto temporal, a dinâmica identitária dos atores organizacionais e os papéis que desenvolvem são permeados por um palco, um espaço marcado por regras e normas, sejam explícitas ou implícitas, que organizam o cotidiano organizacional. Como comprehende Hassard (1996), o tempo que perpassa a vida cotidiana dos sujeitos pode ser tanto linear quanto cíclico. O tempo linear comprehende a dimensão objetiva e homogênea, ou seja, como objeto concretamente delimitado. Já o tempo cíclico é qualitativo e heterogêneo, constituído por meio das representações coletivas e da abstração dos indivíduos, logo, comprehendido como elemento subjetivo, significado pelos atores sociais.

Por conseguinte, o tempo fixa regularidades e o funcionamento das estruturas sociais. Desse modo, a dinâmica do espaço e o tempo orientam como os enredos sociais devem ser seguidos e como os papéis devem ser interpretados (GOFFMAN, 2011). Em vista da discussão empreendida a respeito das questões norteadoras da pesquisa, na seção a seguir apresentam-se os procedimentos metodológicos empregados.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa pode ser classificada como qualitativa (COOPER e SCHINDLER, 2003; CRESWELL, 2010). A estratégia de pesquisa adotada caracteriza-se como estudo de casos múltiplos por se tratar de um estudo que tem por objetivo analisar de maneira aprofundada o fenômeno social em duas IES (STAKE, 1995; 2000). O estudo de caso múltiplo utiliza-se de mais de um caso para investigar dado fenômeno, observando-se que os casos selecionados podem ou não apresentar características comuns (ALVES-MAZZOTTI, 2006; STAKE, 2000). Para os fins deste estudo, optou-se pela seleção de dois cursos de pós-graduação que apresentassem características comuns e fossem pertencentes a um mesmo campo de estudo.

Os casos da pesquisa foram selecionados com base na qualidade e desempenho do curso mediante a avaliação por parte da Capes, sendo considerado o intervalo de 4 a 7. Esse intervalo compreende os cursos considerados “bons”, “muito bons” e “excelentes”, de modo que tal escolha foi feita para evitar distinções acentuadas de estrutura entre os cursos selecionados. Assim, buscou-se no site da CAPES a lista dos cursos de pós-graduação situados no estado do Paraná e que apresentavam o intervalo de nota selecionados. Foram encontrados dois cursos correspondentes e situados em uma das áreas da Engenharia. Os programas de pós-graduação selecionados, apresentam conceito Capes 5 e são considerados os melhores cursos de pós-graduação de uma das áreas de Engenharia do estado do Paraná. Todavia vale ressaltar que esta pesquisa não tem por objetivo desvelar especificidades desta área de estudo, uma vez que o enfoque direciona-se para a profissão docente.

O roteiro de entrevista semiestruturado (MERRIAM, 2009) foi elaborado com base nas definições constitutivas e operacionais da pesquisa. Este mesmo roteiro foi submetido a um pré-teste com 4 docentes (2 docentes de pós-graduação em Economia, 1 docente de pós-graduação em Enfermagem, 1 docente coordenador de pós-graduação em Administração), sendo possível realizar uma aproximação do campo, assim como os ajustes necessários para elaborar uma versão final.

As entrevistas com os docentes ocorreram entre os meses de julho e setembro de 2014. Ao total foram realizadas 19 entrevistas: 4 entrevistas piloto para aproximação do campo e ajuste do roteiro de entrevista, 15 entrevistas com docentes de cursos de pós-graduação em Engenharia (9 docentes de IES pública e 6 docentes de IES privada). Com o objetivo de resguardar o nome dos entrevistados, optou-se por denominá-los por letras: os docentes de IES públicas são representados pela letra A (EA1, EA2, EA3...), os docentes de IES privadas pela letra B (EB1, EB2, EB3...). As falas dos entrevistados foram gravadas mediante dispositivo eletrônico (gravador MP3), com o seu consentimento, tendo uma duração média de 20 a 45 minutos.

As categorias de análise utilizadas foram as descritas a seguir.

- **Identidade:** compreende a construção social por meio dos processos de socialização, tendo em vista o caráter reflexivo dos sujeitos na busca por um autorreferencial em suas experiências e transformações ao longo da vida e no contexto das organizações. A identidade fundamenta-se nos processos de identificação do sujeito para com a organização e os grupos que a compõem.
- **Identificação:** compreende o processo social que se constitui na interação e nas experiências vivenciadas pelos indivíduos em dado contexto, e se desdobra no sentido de pertencimento e vínculos afetivos. O processo de identificação é constituído pelas dimensões afetivas, cognitivas e valorativas.
- **Papéis:** compreendem as funções sociais que os indivíduos assumem no contexto social e das organizações, desdobrando-se na maneira como interpretam significados e experiências compartilhadas, interagem com o meio e transmitem uma imagem que estabelece uma comunicação com os demais atores na interação face a face.
- **Poder:** compreendem as relações sociais que se desdobram no estabelecimento de determinadas ações e comportamentos no contexto organizacional. As relações de poder apresentam um caráter multilateral, pois os indivíduos podem refletir sobre a ação, de modo a aceitar ou rejeitar determinados elementos que as compõem, instituindo novos modos de perceber a si, o trabalho e a organização. Para tanto, as dimensões analisadas foram o tempo (homogêneo e heterogêneo) e o espaço (dimensão material e simbólica) que compõem as relações de poder.

A pesquisa contou também com anotações em diário de campo por parte do pesquisador, no qual foi possível registrar fatos e reflexões no contexto dos entrevistados (RICHARDSON, 2012). Sendo assim, foi possível obter informações relevantes durante a inserção no campo para coleta de dados, relevando aspectos da interação do docente por intermédio de conversas informais ou interação dos entrevistados com outros atores nos momentos prévios e posteriores às entrevistas.

O tratamento dos dados coletados foi realizado com base na transcrição e organização das entrevistas dos atores envolvidos, uma vez que a análise das entrevistas e dos documentos deu-se mediante análise de conteúdo. Conforme define Bardin (2010, p. 40), a análise de conteúdo pode ser compreendida como “[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.” Para este trabalho, optou-se pela técnica categorial, pois, como aponta a autora, é uma das técnicas mais utilizadas por seccionar o texto em unidades partindo-se das categorias analíticas. Essa técnica contribuiu para evidenciar os núcleos de sentido no conteúdo das falas dos entrevistados, uma vez que proporciona a compreensão da constituição identitária dos atores investigados por meio das categorias de análise advindas do referencial teórico.

Utilizou-se o software ATLAS TI versão 7 para realizar o tratamento dos dados. O software possibilitou organizar as transcrições das entrevistas e realizar a codificação do seu conteúdo com base na definição das categorias analíticas. Por fim, após o

tratamento dos dados, foram gerados relatórios para cada categoria de análise contendo trechos específicos das entrevistas, para então se realizar a análise dos significados subjacentes. A seção a seguir apresenta a análise dos resultados com base nos procedimentos metodológicos empregados.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados oriundos das entrevistas realizadas com professores de pós-graduação de uma IES pública e uma privada possibilitaram verificar, por meio de um recorte de tempo transversal com aproximação longitudinal, as razões pelas quais houve a escolha pela docência e quais eram os significados subjacentes, principalmente tendo em vista os processos de socialização (BERGER e LUCKMANN, 1998).

Em um primeiro momento, fez-se necessário resgatar na fala desses entrevistados os caracteres que compõem sua trajetória profissional, visto que a constituição da identidade dos indivíduos situa-se em um *continuum* temporal e esse resgate contribui para a discussão das transformações dos significados e da identidade do docente ao longo do tempo.

CONSTITUIÇÃO DA IDENTIDADE DOS DOCENTES NO CONTEXTO DAS IES

A constituição da identidade desses docentes é marcada pelas experiências e interações vivenciadas no contexto das IES. Os processos de socialização são capazes de desvelar aspectos constitutivos da identidade desses profissionais. Sendo assim, na fala dos entrevistados destaca-se principalmente a influência de professores na escolha pela docência e nos significados a ela atrelados:

Quando comecei a fazer graduação, eu tive um grande professor que eu vi ele falando sobre pesquisa e eu me apaixonei, daí foi que eu resolvi ser professor. Questão do exemplo, porque a gente se espelha. O pessoal é super gente boa, supercompetente, a gente se espelha para chegar lá um dia. (EB3).

A presença das denominadas “figuras identificatórias” (FREITAS, 2007) possibilita compreender como os docentes percebem a si e constroem o sentido sobre a docência, principalmente nas experiências vivenciadas no período de formação, quando realizaram graduação, mestrado e doutorado no contexto das IES. Essa questão se expressa quando os entrevistados revelam um sentimento de “paixão” (dimensão afetiva) pela pesquisa despertado durante contato com um professor na graduação. Nesse aspecto, observa-se que a identidade do docente nas IES constitui-se nos sentidos atribuídos ao “fazer pesquisa” provenientes da interação e dos significados compartilhados. Essa carga afetiva sobressai-se principalmente na fala do entrevistado EA1 ao afirmar “Eu, até hoje, eu me lembro dele, na minha frente, eu vejo ele fisicamente na minha frente, explicando os conceitos [...]”.

Percebe-se, nesse sentido, que a constituição da identidade e os processos de identificação que a circunscrevem constroem-se nas relações intersubjetivas (ASHFORTH e MAEL, 1989), uma vez que os docentes e alunos constituem-se como sujeitos e se transformam na relação cotidiana. Sendo assim, orientadores e professores desses docentes são figuras identificatórias que estão vinculadas a um significado de “conselheiro”, ou até mesmo de “pai”:

Sempre a gente tem o que a gente chama de nossos pais, basicamente eu devo muito, na verdade, quando eu fiz a minha graduação, eu já trabalhava como aluno de iniciação científica em um projeto, então eu já tinha um orientador que depois me facilitou em muito no mestrado e depois abriu caminhos para eu fazer o doutorado, então são caras, são pessoas que você se espelha e você vê o desenvolvimento dessas pessoas. (EA4).

A identificação dos docentes para com as IES é demarcada pela dimensão valorativa, pois os entrevistados valorizam positivamente a IES em que estão inseridos devido ao desenvolvimento da atividade da pesquisa e às boas condições de trabalho; elementos esses diferenciadores em relação às demais IES. Esse vínculo do docente sobressai-se, por exemplo, quando

compreende a instituição de ensino à qual está inserido como se fosse uma extensão de si (ALBERT, 1998), atribuindo-lhe um caráter afetivo:

Olha, eu acho que falar da universidade é falar de mim, se eu falar mal, eu vou estar falando mal de mim, porque eu estou aqui há muito tempo, se eu falar bem, também estarei falando bem de mim. Então as instituições não são prédios, as instituições são feitas de pessoas, quando as pessoas falam "A instituição não valoriza", porque as pessoas não valorizam. Então, eu acho que existem coisas boas e coisas que devem ser melhoradas, mas eu acho que o intuito é tentar melhorar as coisas que têm que ser melhoradas e... e isso engloba muito coisa, mas, de fato, assim, eu acho que as pessoas têm que se sentir responsáveis pelo lugar que trabalham. (EB6).

Conforme apresentado, percebe-se a dimensão cognitiva, afetiva e valorativa no processo de identificação, uma vez que os atores atribuem um sentimento de pertencimento à IES, valorizam-na em comparação a outra instituição e externalizam caracteres de afeto para com a própria IES e os demais atores que a compõem. Logo, as organizações podem representar uma extensão do sujeito, como delineado na fala do entrevistado EB6: "[...] falar da universidade é falar de mim, se eu falar mal, eu vou estar falando mal de mim, porque eu estou aqui há muito tempo". Ou seja, o docente considera as características da IES como se fossem suas próprias características, refletindo um sentimento de pertença. A seguir explora-se a questão dos papéis dos docentes nas IES investigadas.

PAPÉIS DOS DOCENTES EM IES PÚBLICAS E PRIVADAS

A socialização e interação social possibilitam compreender como os indivíduos constituem sua identidade na relação com o outro na organização e compartilham significados. Este ponto é relevante para se compreender como esses docentes interpretam os seus papéis sociais no contexto das IES investigadas, na relação com seus pares e alunos nos programas de pós-graduação *stricto sensu*. Desse modo, questionou-se como os docentes reconhecem e interpretam os seus papéis nas interações cotidianas.

Os papéis definidos e assumidos pelos docentes nas IES são constituídos por um conjunto de saberes que qualificam e definem quais são as funções sociais a serem realizadas e por quem será realizada, tornando possível organizar o cotidiano em tais instituições (BERGER e LUCKMANN, 1998). Os entrevistados afirmam que para o docente inserir-se e desenvolver atividades na pós-graduação faz-se necessário um conjunto de requisitos e saberes que não só seleciona os membros que podem adentrar ao grupo, mas que legitima sua permanência:

Hoje com a avaliação da pós que a Capes faz, não dá simplesmente para entrar na pós-graduação e não fazer nada, então você tem que produzir, você é cobrado por isso, se você não produzir, você está descredenciado da pós. (EB4).

Muitas vezes a gente não foi bem visto pelos colegas. Por quê? Porque como a gente tinha que cumprir exigências, então tinha colegas [...] ele tinha acabado de terminar o doutorado, ele queria entrar no programa, ele queria ser, queria orientar, a gente falava assim "Olha não dá. Você tem que fazer um currículo, tem que publicar, você tem que ter, você tem que começar com coorientação, depois entrar", e nem sempre a gente era bem visto por dar esse não para a pessoa. (EA2).

Entre os papéis que o docente assume, o de pesquisador legitima-se na pós-graduação *stricto sensu* pelo conjunto de saberes adquiridos ao longo de sua formação, publicações e orientações. Como expresso na fala dos entrevistados, tanto a inserção do docente no programa de pós-graduação, como a sua permanência, são pautadas nas exigências por publicação de artigos científicos e orientação de alunos.

Ao se questionar sobre a maneira como os docentes se relacionam com seus alunos no cotidiano das IES, foi possível verificar que há um sentido de "proximidade" entre alunos e docentes tanto na IES pública como na privada. Os docentes expressam que a relação com os alunos se transformou ao longo dos anos, visto que, quando estavam em processo de formação

acadêmica na graduação, mestrado e doutorado, havia um sentido de “distanciamento” na relação face a face com seus orientadores e professores:

Hoje se tem uma menor barreira de comunicação que antigamente. A gente tinha lá o professor naquela ponta, e hoje você já vê ele sentando e conversando com o aluno [...] Então, eles já sentem essa diferença, sabe, que realmente ele tem abertura, então começa a se criar um diálogo. (EA2).

Eu gosto de acompanhar os alunos de perto no laboratório, não sou aquele professor que fica na sala, e sempre que eu posso eu estou no laboratório junto, até porque muitas coisas que a gente desenvolve, a gente está desenvolvendo pela primeira vez, eu quero saber o que vai acontecer, a minha curiosidade é maior que a deles. (EB4).

Por meio dos trechos destacados, denota-se que os aspectos que compõem a interação face a face (GOFFMAN, 2011) entre alunos e professores no cotidiano das IES são expressos pelo sentido de “proximidade”, tendo em vista principalmente a dimensão afetiva. A representação dos papéis de professor e de pesquisador assumidos pelos docentes é permeada por uma necessidade de retorno dos alunos, ou seja, o interesse e a participação por parte destes. Esse retorno vem, então, a desvelar os caracteres de identificação do docente para com seu ofício.

Diferentemente da relação com os alunos, percebe-se que na interação dos docentes com seus pares há um sentido de “separação”, tornando-se evidente o gerenciamento das impressões (GOFFMAN, 2011). Com base no apresentado pelos entrevistados, há uma separação entre a dimensão social e a profissional no trato cotidiano:

Eu acho que, no profissional, você não tem que gostar ou não das pessoas, você está convivendo aqui profissionalmente. Então, tenho que falar, procurar me dar bem com todo mundo. Eu estou aqui, eu não preciso conviver com a pessoa fora daqui se eu não gostar dela. Então, quando eu venho para cá, eu sou profissional. (EA3).

Diante dos trechos apresentados, é possível compreender que há uma diferença na interação do docente para com os alunos e do docente para com seus pares. No trato com os alunos, como previamente demonstrado, há uma relação de “proximidade”, enquanto que, no questionamento sobre a relação com os pares nas IES, revela-se uma “separação” entre a dimensão social e a profissional.

A escolha pela docência é demarcada pelos papéis de pesquisa e ensino, porém, quando o docente participa de um programa de pós-graduação, evidenciam-se outros papéis assumidos por ele:

Eu acho que o que atrapalha a vida de professor não são as atividades de docente, mas aquelas coisas administrativas, reunião, relatório [...] Por exemplo, o cara é pesquisador professor, de repente tem que virar lá chefe de departamento, cuidar de aluno, e de outros professores. Então, isso é uma coisa que atrapalha muito. (EB6).

O docente acaba não só por assumir o papel de pesquisador, mas também o papel administrativo nos cursos de pós-graduação *strictu sensu*. Ambos demandam diferentes requisitos e nem todos os docentes conseguem corresponder à exigência desses papéis, que por vezes não são passíveis de conformidade e acarretam estresse para este profissional (BASTOS, 2007). Assim, amplia-se o esforço do docente para realizar as condutas necessárias à representação do papel de pesquisador e de professor, visto que passa também a concorrer com outros papéis, como o de administrador evidenciado na fala do entrevistado EB6. Para avançar no debate sobre os papéis dos docentes nas IES, discutem-se a seguir as dimensões de tempo, espaço e poder.

ESPAÇO, TEMPO E PODER NO CONTEXTO DAS IES

No contexto das IES os docentes apropriam-se do espaço organizacional e nele representam seus papéis no cotidiano. Os significados, valores e crenças compartilhados entre os membros organizacionais sedimentam um sentido de pertencimento à

IES, fundamentando as bases pelas quais os docentes constituem sua identidade (BERGER e LUCKMANN, 1998; FISHER, 1994; PIMENTEL, 2009; PIMENTEL e CARRIERI, 2011).

O espaço de trabalho na IES é significado pelos docentes como “conquista”. Por meio das falas dos entrevistados é possível evidenciar um aspecto conflituoso das relações sociais tanto na relação cotidiana dos docentes com seus pares, quanto dos docentes com a universidade. É nessa perspectiva que os docentes atribuem esse sentido de “conquista”:

O espaço para a pesquisa, ele tem que ser conquistado e ele não é automático. A universidade dispõe de um espaço para o desenvolvimento de pesquisa, quer dizer, “Você atua nessa área, então você precisa ter isso ou aquilo”, não. A universidade aparentemente não enxerga isso, então existe um trabalho forte de ter que convencer e conseguir isso. Então, não é fácil. Então, na verdade, falta. A infraestrutura para pesquisa falta. (EB2).

A gente não tinha espaço, essa sala aqui foi horrível, passei um ano e meio na universidade sem ter espaço, sem ter uma sala para mim. Então imagina um laboratório [...] porque as pessoas se aposentavam e não queriam ceder seus espaços, mas quando vai chegando equipamento, vai chegando dinheiro, a gente vai conseguindo. Então, foi um grande aprendizado de vida tudo isso. (EA3).

Esse sentido de “conquista” atribuído pelos entrevistados ao espaço de trabalho na IES pode ser evidenciado, por exemplo, na afirmação do entrevistado EA3 de que os docentes que se aposentavam não queriam ceder seus espaços, e que ao longo do tempo foi necessário “conquistar” aos poucos tais espaços. Esse sentido de pertença ao espaço de trabalho, imbuído de significados estruturados na interação, revela um sentido de “territorialidade” à identidade (FISHER, 1994), e nesses espaços de interação ora se estabelece uma congruência entre eles, ora uma demarcação, uma fronteira dos espaços de acordo com os interesses dos docentes (LEFEBVRE, 1991).

As relações sociais estabelecidas nos espaços organizacionais são permeadas também pelo significado atribuído ao tempo. O tempo e o espaço entrelaçam-se nos enredos segundo os quais os docentes interpretam os seus papéis nos cotidianos das IES. A delimitação do tempo é capaz de demarcar e controlar o desenvolvimento das atividades dos docentes nos espaços da organização. Nesse contexto, o tempo de trabalho no ofício docente é circunscrito pela quantidade de carga horária definida para as atividades na graduação e na pós-graduação. Logo, nas regras e normas que coordenam a representação dos papéis sociais, reside a compreensão de um tempo linear, pré-fixado pela organização (HASSARD, 1996).

A assunção desses papéis contraditórios pelos docentes modifica a maneira como percebem a si e o trabalho, trazendo à tona sentimentos de angústia pela vivência de uma atividade que percebem não ter fim. Isso se evidencia na fala do entrevistado EA2:

A atividade para aqueles que querem fazer, realmente elas se tornam exaustivas. Ontem mesmo, eu fiquei até, fui dormir 00:30, então das 18:00 da tarde até 00:30 no domingo eu fiquei trabalhando em cima do projeto. E várias vezes acontece isso [...]. A percepção que eu tenho é que eu vou ser sempre uma pessoa que nunca vou estar satisfeita, assim “Cheguei e concluí o meu trabalho”. Não. Por quê? Porque eu estou pensando que eu estou concluindo uma coisa, eu tenho outras dez ou chegaram por email mais uma dez e o que eu faço? (EA2).

Em vista disso, o tempo para os docentes, tanto da IES pública, quanto da IES privada, é predominantemente heterogêneo, pois estes profissionais representam diversos papéis que podem concorrer entre si. Assim, por exemplo, os papéis de professor, pesquisador e administrativo acabam por extrapolar o tempo circunscrito ao ofício acadêmico, alcançando outras esferas da vida social do docente e concorrendo com seus papéis na sociedade, como pai/mãe, cônjuge, entre outros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente pesquisa buscou-se investigar como se constitui a identidade dos professores de pós-graduação *stricto sensu* face aos papéis sociais e às relações de poder em duas Instituições de Ensino Superior, uma pública e outra privada, localizadas

em uma mesma cidade. Desenvolveu-se um estudo de caso múltiplo (STAKE, 2000) em duas universidades, com a participação de 15 docentes de dois programas de pós-graduação *stricto sensu* de uma área da Engenharia.

As contribuições deste artigo residem na interface entre identidade e papéis, pois são temas que ampliam a compreensão a respeito da realidade e das dinâmicas sociais que compõem as organizações. Por meio desta investigação, foi possível evidenciar a maneira como os atores organizacionais constituem a si e a organização, associando-se as definições de espaço, tempo e poder a fim de acrescentar subsídios ao estudo deste fenômeno em análise. Em vista desses elementos, ampliou-se também o entendimento em relação ao trabalho do docente de pós-graduação, principalmente no tocante à multiplicidade de papéis e às exigências atuais quanto à publicação e permanência nos programas de pós-graduação *stricto sensu*.

Para se alcançar o objetivo proposto, foi necessário desvelar os processos de socialização vivenciados pelos docentes ao longo de sua trajetória acadêmica e em seu cotidiano atual. Com isso, a escolha pela carreira docente e os significados atribuídos ao ensino e à pesquisa se construíram principalmente por meio da interação cotidiana vivenciada com seus professores e seus alunos no espaço das IES. Por meio das dimensões cognitivas, afetivas e valorativas propostas por Tajfel e Turner (1979; 1985), foi possível constatar que os docentes entrevistados estabeleceram uma identificação não só com seus professores e orientadores ao longo de sua formação acadêmica, mas também com as IES em que se encontram inseridos.

A constituição da identidade do docente não é um projeto acabado, transforma-se ao longo do tempo. Tornar-se docente é reconhecer no aluno e nos seus pares o seu mundo, e a partir daí construir os enredos e os palcos para representar seus papéis nas IES. O docente assume na pós-graduação *stricto sensu* uma multiplicidade de papéis, como o papel de professor, papel de pesquisador e, por vezes, o papel administrativo, cada um deles com seus requisitos e exigências. Ao mesmo tempo em que o docente gostaria de desenvolver seu papel de pesquisador, acaba por assumir o papel administrativo, relevando-se, aí, um sentimento de angústia, pois esses papéis foram considerados secundários para os entrevistados, uma vez que demandam tempo e requisitos que este profissional muitas vezes julga não deter. Na medida em que os docentes desenvolvem o papel de pesquisador, reconhecem que suas pesquisas são mensuradas muitas vezes pela quantidade de artigos científicos, e que sua permanência na pós-graduação dá-se estritamente por este critério, o que os afasta do que consideram realmente significativo para o desenvolvimento de seu ofício acadêmico.

A compreensão do espaço como dimensão simbólica revela um sentimento não apenas de identificação e afetividade do docente para com a IES, mas também um espaço como sentido de pertencimento, de “territorialidade”, uma vez que os docentes buscam nele uma ancoragem para a identidade. Evidencia-se, desse modo, a dinâmica das relações de poder do cotidiano nas IES, visto que para os docentes há uma separação entre a dimensão social e profissional na interação com seus pares. As relações de poder alterariam a maneira como os docentes compreendem e significam o próprio trabalho, refletindo-se na representação de seus papéis na interação com os demais docentes. De certa forma, como destacado anteriormente, o palco social no qual o docente assume e interpreta os seus papéis não é um espaço neutro, mas vivenciado também em meio a interesses divergentes.

O espaço e o tempo se entrelaçam no cotidiano das universidades, refletindo-se no modo como os docentes representam os seus papéis. O tempo nas IES não apenas se refere ao tempo objetivo, medido e calculado do trabalho, mas também a uma compreensão do tempo como subjetivo, significado e vivenciado pelos docentes. Assim, o tempo é heterogêneo, pois no espaço das IES os docentes têm que representar uma multiplicidade de papéis, que por vezes podem ser complementares, até mesmo difusos. Isso revela a compreensão do tempo circunscrito para além do espaço de trabalho, uma vez que o ofício acadêmico por vezes passa a concorrer com outros papéis (pai, mãe, filho(a), cônjuge, entre outros), devido a suas especificidades. Observe-se que, mesmo tendo sido relatado tratar-se de uma profissão que oferece liberdade de ação, essa liberdade reflete um sentimento de angústia e estresse para esses docentes.

Portanto percebe-se que na pós-graduação as pressões por publicação e a multiplicidade de papéis assumidos pelos docentes podem influenciar a dinâmica identitária e o modo como representam os seus papéis. Note-se que os aspectos pesquisados revelaram-se convergentes entre os docentes das duas IES estudadas. Não houve evidências a respeito de uma possível resistência a tais elementos, uma vez que são questões legitimadas e tidas como essenciais para a sua permanência na pós-graduação. Essa gama de atividades relacionadas aos papéis que o docente assume ocupa não apenas o espaço e o tempo nas universidades, mas também outras esferas da vida social do profissional.

REFERÊNCIAS

- ALBERT, S. The definition and metadefinition of identity. In: WHETTEN, D. A.; GODFREY, P. C. (Org.). **Identity in organizations**: building theory through conversations. London: SAGE Publications, 1998. 1–16 p.
- ALBERT, S.; WHETTEN, D. A. Organizational identity. **Research in Organizational Behavior**, v. 7, p. 263-296, 1985.
- ALCADIPANI, R.; ALMEIDA, A. Por fora bela viola, por dentro...: a análise crítica sobre a gestão do espaço nas organizações através de um estudo de caso sobre a implementação de um escritório aberto no Brasil. **O&S**, v. 7, n. 19, p. 35-52, 2000.
- ALVESSON, M. Organization: from substance to image? **Organization Studies**, v. 11, p. 373-94, 1990.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J. Usos e abusos dos estudos de caso. **Cadernos de pesquisa**, v. 36, n. 129, p. 637-651, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742006000300007-&script=sci_abstract&tlang=pt>. Acesso em: 20 de Agosto 2014.
- ASHFORTH, B. E.; HARRISON, S. H.; CORLEY, K. G. Identification in Organizations: an examination of four fundamental questions. **Journal of Management**, v. 34, n. 3, p. 325-374, 2008.
- ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. Social identity theory and the organization. **Academy of management Review**, v. 14, n. 1, 20-39, jan. 1989.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.
- BARNARD, C. **As funções do executivo**. São Paulo: Atlas, 1971.
- BASTOS, A. V. B. O ofício acadêmico: singular ou plural? **O&S**, v. 14, n. 43, p. 179-185, 2007.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**: tratado de sociologia do conhecimento. 16. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- BINI, T. S.; SERVA, M.; MELO, D. As habilidades de gestão dos coordenadores de grupos de pesquisa no campo da Administração: uma análise baseada na Sociologia da Ciência. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO, 3., 2013, Santa Catarina. **Anais...** Santa Catarina, 2013. Disponível em: <<http://www.coloquioepistemologia.com.br/anais2013/SOC106.pdf>>. Acesso em: 3 de setembro. 2014.
- BOROS, S. Organizational identification: theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. **Cognitive, Brain, Behavior**, v. 12, n. 1, p. 1-28, 2008.
- BROWN, A. D. Organization studies and identity: towards a research agenda. **Human Relations**, v. 54, n. 1, p. 113-121, 2001.
- BROWN, A. D. Identities and identity work in organizations. **International Journal of Management Reviews**, v. 17, n. 1, p. 20-40, 2014.
- CARRIERI, A. P.; PAES DE PAULA, A. P.; DAVEL, E. Identidade nas organizações: Múltipla? Fluída? Autônoma? **O&S**, v. 15, n. 15, p. 127-144, 2008.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede**: vol. 1. A era da informação: economia, sociedade e cultura. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CASTELLS, M. **O poder da Identidade**: volume 2. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.
- CHENEY, G.; CHRISTENSEN, L. T. Identity at issue: linkages between "internal" and "external" organizational communication. In: JABLIN, F. M.; PUTNAM, L. L. (Eds.). **New handbook of organisational communication**: Advances in Theory, Research, and Methods, Thousand Oaks: SAGE Publications 2001. 231-269 p.
- CIAMPA, A. C. **A estória do Severino e a história da Severina**. São Paulo: Brasiliense, 1987.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em Administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.
- CORLEY, K. G. et al. Guiding organizational identity through aged adolescence. **Journal of Management Inquiry**, v. 15, n. 2, p. 87-99, 2006.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- DUBAR, C. **A socialização**: construção de identidades sociais e profissionais. Portugal: Porto Editora, 1997.
- DUTTON, J. E.; DUKERICH, J. M. Keeping an eye in the mirror: image and identity in organizational adaptation. **Academy of Management Journal**, v. 34, n. 3, p. 517-554, 1991.
- DUTTON, J. E.; DUKERICH, J. M.; HARQUAIL, C. V. Organizational images and member identification. **Administrative Science Quarterly**, v. 39, n. 2, p. 239-263, 1994.
- FAYOL, H. **Administração industrial e geral**. 10. ed. Atlas: São Paulo, 1990.
- FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; CARRIERI, A. P. Identidade organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração. **Cad. EBAPE.BR**, v. 7, n. 4, p. 687-703, 2009. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5137/3871>. Acesso em: 15 de Agosto 2014.
- FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; CARRIERI, A. P. Elementos para compreensão dos estudos de identidade em teoria organizacional. In: CARRIERI, A. P. et al. (Eds.). **Identidade nas organizações**. 1. ed. Curitiba: Editora Juruá, 2010. 29-62 p.
- FISHER, G. N. Espaço, identidade e organização. In: CHANLAT, J. F. (Coord.) **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas – volume 2. São Paulo: Atlas, 1994. 81-102 p.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**. 34. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.
- FREITAS, M. E. **Cultura organizacional**: identidade, sedução e carisma. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.
- FREITAS, M. E. A carne e osso do ofício acadêmico. **O&S**, v. 14, n. 42, p. 187-191, jul./set. 2007.
- GIDDENS, A. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.
- GINZEL, L. E.; KRAMER, R. M.; SUTTON, R. I. Organizational impression management as a reciprocal influence process: the neglected role of the organizational audience. **Research in Organizational Behavior**, v. 15, p. 227-227, 1993.

- GIOIA, D. A. From individual to organizational identity. In: WHETTEN, D. A.; GODFREY, P. C. (Org.), **Identity in organizations**: building theory through conversations. London: SAGE Publications, 1998. 17-31 p.
- GOFFMAN, E. **A representação do eu na vida cotidiana**. 17. ed. Rio de Janeiro, Petrópolis, Vozes, 2011.
- HARDY, C.; CLEGG, S. R. Alguns ousam chamá-lo de poder. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Org.). **Handbook de estudos organizacionais**: reflexões e novas direções – volume 2. São Paulo: Atlas, 2001. 260-289 p.
- HASSARD, J. Tempo de trabalho: outra dimensão esquecida nas organizações. In: CHANLAT, J. J. (Coord.). **O indivíduo nas organizações**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1996. 175-193 p.
- HATCH, M. J.; SCHULTZ, M. The dynamics of organizational identity. **Human Relations**, v. 55, p. 989-1019, 2002.
- LEFEBVRE, A. M. C. **The production of space**. Oxford Blackwell, 1991.
- LOURENÇO, M. L. **Cooperativismo e subjetividade**: um estudo das dimensões da autogestão, do tempo e da cultura solidária. Curitiba: Juruá Editora, 2008.
- MACHADO, H. V. A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. Edição Especial, p. 51-73, 2003.
- MAYO, E. **Os problemas humanos de uma civilização industrial**. Nova York: Macmillan, 1933.
- MELO, D.; SERVA, M. A agenda do professor pesquisador em administração: uma análise baseada na sociologia da ciência. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO, 2., 2012, Florianópolis. **Anais...** Santa Catarina, 2012. Disponível em: <<http://coloquioepistemologia.com.br/site/wp-content/uploads/2013/05/SOC101.pdf>>. Acesso em: 3 de setembro. 2014.
- MERRIAM, S.B. **Qualitative Research**: a guide to design and implementation. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, 2009.
- MORGADO, José Carlos. Identidade e profissionalidade docente: sentidos e (im) possibilidades. **Ensaio: Avaliação de políticas públicas educacionais**, v. 19, n. 73, 2011.
- NOGUEIRA, E. E. S. O tempo nas organizações: conceitos e resultados de estudo exploratório de caso. In: ENANPAD, 17., 2003, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD. v. 1. p. 2-8, 2003.
- PAGÈS, M. et al. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.
- PIMENTEL, T. D. A espacialidade na construção de identidade. In: XXXIII EnANPAD. 32., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo, 2009.
- PIMENTEL, T. D.; CARRIERI, A. P. A espacialidade na construção da identidade. **Cad. EBAPE.BR**, v. 9, n. 1, p. 1-21, 2011. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5188/3922>>. Acesso em: 04 de agosto 2014.
- PRATT, M. G. To be or not to be? Central questions in organizational identification. In: WHETTEN, D. A.; GODFREY, P. C. (Ed.). **Identity in organizations**: building theory through conversations. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998. 171-207 p.
- RAPPORT, N. Power and identity. In: CLEGG, S. R.; HAUGAARD, M. **The SAGE handbook of Power**. London, Thousand Oaks, CA & New Dehli: SAGE Publication, 2009. 194-209 p.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: método e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- SCHWARTZ, H. S. Anti-Social actions of committed organizational participants: an existential psychoanalytic perspective. **Organization Studies**, v. 8, n. 4, p. 327-340 1987.
- SENNET, R. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.
- STAKE, R. E. **The art of Case Studies Research**. California: Thousand Oaks, 1995.
- STAKE, R. E. Case Studies. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). **Handbook of qualitative research**. London: SAGE, 2000. 435-454 p.
- TAJFEL, H. **Differentiation between social groups**: studies in the social psychology of intergroup relations. London: Academic Press, 1978.
- TAJFEL, H. **Human groups and social categories**: studies in social psychology. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.
- TAJFEL, Henri; TURNER, John C. An integrative theory of intergroup conflict. **The social psychology of intergroup relations**, v. 33, n. 47, p. 74, 1979.
- TAJFEL, H.; TURNER, J. C. The social identity theory of intergroup behavior. **Social Science Information**, n. 13, p. 65-93, 1974.
- TAYLOR, F. W. **Princípios de Administração Científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1970.
- WEICK, K. E. Sensemaking in organizations. London Sage, UK. 1995.

Marcos Vinícius Pereira Correa

Doutorando em Administração pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). E-mail: marcoscorrea@ufpr.br

Mariane Lemos Lourenço

Doutora em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo/USP; Professora Adjunta do Departamento de Administração Geral e Aplicada da Universidade Federal do Paraná. E-mail: psimari@uol.com.br