



Organizações & Sociedade

ISSN: 1413-585X

revistaoes@ufba.br

Universidade Federal da Bahia  
Brasil

de Pádua Carrieri, Alexandre; Paes de Paula, Ana Paula; Davel, Eduardo  
IDENTIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: MÚLTIPLA? FLUIDA? AUTÔNOMA?  
Organizações & Sociedade, vol. 15, núm. 45, abril-junio, 2008, pp. 127-144  
Universidade Federal da Bahia  
Salvador, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=400638295010>

- 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

# IDENTIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: MÚLTIPLA? FLUIDA? AUTÔNOMA?

**Alexandre de Pádua Carrieri\***

**Ana Paula Paes de Paula\*\***

**Eduardo Davel\*\*\***

## RESUMO

Este ensaio não busca defender ou consolidar uma noção específica de identidade, não se detém a apresentar uma tradição teórico-epistemológica em particular, mas objetiva explorar várias vias teóricas e epistemológicas, no intuito de sensibilizar os estudiosos sobre a identidade nas organizações à multiplicidade de caminhos possíveis. Busca-se, assim, instigar caminhos para a pesquisa sobre identidade nos estudos organizacionais, sugerindo “novas” possíveis orientações para o avanço do conhecimento na área. Mais precisamente, três idéias, aparentemente incompatíveis entre si, são propostas para estimular pesquisas futuras sobre identidade nas organizações. Tratam-se das idéias de identidade pelo prisma da multiplicidade, da fluidez e da autonomia. Cada prisma pode instigar pesquisas que avancem em relação aos temas que interceptam as três idéias iniciais. Paralelamente, levantam-se algumas indagações, respondemos algumas questões e partilham-se outras tantas dúvidas com o leitor.

## ABSTRACT

This essay does not seek to support or consolidate a specific identity notion. We do not present a theoretical and epistemological tradition in particular. Our goal is to explore several theories and epistemological routes, in order to make organizational identity researchers aware of the multiplicity of possibilities. In this sense, we aim to instigate different ways of identity research in organizational studies, bringing “new” possible orientations to the improvement of this knowledge field. In order to stimulate further studies about identity in organizations, we propose three ideas, which at first seem discordant. We suggest the study of identity according to the focus on multiplicity, fluidity and autonomy. Each point of view can instigate researches improving knowledge on the relation between the three ideas. At the same time, we call attention to some issues, we provide elements of response to others, and we share many doubts with the reader.

\* Prof. CEPEAD/UFMG

\*\* Prof<sup>a</sup> CEPEAD/UFMG

\*\*\* Prof. TELUQ/UQAM – Université du Québec à Montréal

## Introdução

A identidade é um tema que atrai pesquisadores de várias áreas, como a sociologia, a psicologia social, a antropologia e a psicanálise, e se revela axial no que e no como o indivíduo valoriza, pensa, sente e faz em todos os âmbitos sociais, o âmbito organizacional sendo um deles. Mais recentemente, os estudos sobre organizações abordam a questão conservando, de certa forma, a diversidade de prismas e perspectivas existentes no terreno das ciências sociais. Uma vez que a pesquisa sobre identidade implica em saber lidar com a pluralidade de abordagens, níveis de análise e campos teóricos, refletir e propor uma agenda de pesquisa sobre a identidade nas organizações constitui tarefa de alto risco.

Este ensaio lida com tal risco de duas formas. Primeiro, não buscaremos defender ou consolidar uma noção específica de identidade. Segundo, não nos deteremos a apresentar uma tradição teórico-epistemológica em particular. Nosso objetivo, é explorar várias vias teóricas e epistemológicas, no intuito de sensibilizar os estudiosos sobre identidade nas organizações à multiplicidade de caminhos possíveis. Buscamos, assim, instigar caminhos para a pesquisa sobre identidade nos estudos organizacionais, sugerindo “novas” possíveis orientações para o avanço do conhecimento na área. Paralelamente, levantamos algumas indagações, respondemos algumas questões e partilhamos outras tantas dúvidas com o leitor.

Propositamente, no intuito de não limitar nossa exploração de diversas vias de pesquisa sobre identidade nas organizações, não nos fixaremos em uma definição específica de identidade. Pelo contrário, exploraremos várias definições e teorias – nem sempre compatíveis epistemologicamente entre si –, visto que nosso propósito é captar e chamar a atenção para a complexidade, multidimensionalidade e pluridisciplinaridade inerente a esse campo de pesquisa. Acreditamos que tal postura de abertura teórico-epistemológica pode inspirar vias diferentes, mas igualmente fecundas para futuras pesquisas sobre identidade nas organizações.

Este artigo está estruturado em quatro partes, além desta introdução e da conclusão. Na primeira parte, destacamos algumas tradições que influenciaram o estudo sobre identidade nas organizações. Em seguida, apresentamos os estudos que sustentam uma visão da identidade como processo decorrente da multiplicidade. Na terceira parte, discutimos a fluidez da identidade que fundamenta a fragmentação da identidade organizacional, a qual veio à tona no contexto pós-moderno. Na quarta parte, abordamos a autonomia da identidade, considerando que a identificação se manifesta em três formas – a dominação, a exclusão e a emancipação –, além de questionarmos o próprio conceito de identidade organizacional.

## Tradições no Estudo sobre Identidade nas Organizações

Os estudos sobre o tema identidade derivam, em grande parte, da psicologia social, da sociologia, da antropologia, e são influenciados por diversas correntes de pensamento e abordados em diferentes níveis de análise, desde o individual ao coletivo, enfocando essencialmente o indivíduo e o processo socialmente construído por meio do qual ele se relaciona com os outros (MACHADO; KOPITKE, 2002). A área da psicologia social trata do tema como identidade pessoal, buscando a construção individual do conceito de si. A identidade seria revelada por meio da história de vida particular de cada um em suas relações com os outros (KRAUS, 2000). Por sua vez, a sociologia vê a identidade como algo social, baseada na interação e reconhecimento interpessoais (BERGER; LUCKMAN, 1985). Já a antropologia, conforme Cavedon (2003), ressalta a existência da identidade cultural de cada povo, que estaria ligada a três fatores principais: histórico, lingüístico e psicológico. Assim, agir sobre esses fatores significa modificar a personalidade cultural, seja coletiva ou individual, e até provocar uma crise de identidade.

Segundo Hall (2003), as abordagens teóricas sobre o estudo da identidade tiveram grande influência, depois da segunda metade do Século XX, de pensadores como Marx, quando os estudos passam a rejeitar uma essência universal do homem. Outrossim, o autor menciona Freud e Lacan, e a introdução da noção da formação inconsciente do sujeito e de sua constante incompletude. Por fim, o autor aponta, também, a influência de Saussure, ou seja, da lingüística, que entende a identidade como processo aberto, fruto da relação com os discursos e, principalmente, com o discurso de outros.

No campo da psicologia, Kraus (2000) estuda o desenvolvimento da identidade como uma *colcha de retalhos* formada pelos variados mundos vividos de cada indivíduo. Assim, o autor parte da concepção de que a rede social não mais garante o entendimento total da identidade, tendo em vista o fenômeno crescente de individualização e seu papel importante na construção do *si* nos variados mundos vividos. Portanto, os agentes construtores da identidade não mais seriam sociais, mas, sim, o próprio sujeito, ao experimentar situações diferenciadas e ambíguas ao longo da vida. Isso levaria a um processo de investigação altamente individualizado, baseado na construção de biografias, que estariam em constante processo de reconstrução e modificação. O objetivo não mais seria fixar certo *status* de identidade, seria, na verdade, traçar as linhas do processo de identidade, acompanhando sua realização e avaliação individual. Ainda na perspectiva psicológica, Lucius-Hoene (2000) vê o processo de investigação da identidade pessoal baseado não na história de vida, mas na forma como o entrevistado entende o processo de comunicação durante a entrevista e como ele exterioriza suas memórias e experiências. Para o autor, ao narrar sua autobiografia, o indivíduo constrói e apresenta um conceito especial de si mesmo e de seu mundo, com suas ferramentas narrativas e retóricas, revelando, assim, sua própria identidade.

De maneira distinta da perspectiva psicológica, na concepção sociológica, a identidade é entendida como fruto de um processo de interação em múltiplas realidades, que são apreendidas num contínuo de tipificações e significações compartilhadas. As identidades sociais seriam formadas pela prática e posicionamento mútuo entre os sujeitos. Elas seriam formadas, também, por direitos normativos, obrigações e sanções que acabam por constituir papéis a serem assumidos. Assim, a identidade social é mais do que a concepção individual de *si* mesmo, pois esta depende do reconhecimento e legitimação dos outros que compõem a realidade social do sujeito (BERGER; LUCKMAN, 1985). Partindo dessa perspectiva, a identidade torna-se, fundamentalmente, um conceito relacional e comparativo. As pessoas tenderiam a se classificar em várias categorias sociais, desempenhando variados papéis que permitem aos indivíduos se localizarem ou definirem a si mesmos como partes do ambiente social. Estas seriam as bases da Teoria da Identidade Social (HOGG; TERRY, 2001).

Os estudos da identidade relacionados às organizações, em sua maioria, incorporam essa noção relacional (ALMEIDA, 2005). O indivíduo, inserido na estrutura organizacional, constrói sua identidade em relação à organização e a outras categorias subjacentes, como o grupo de trabalho, de uma unidade, departamento, de um grupo da mesma idade, de pequenos grupos com características próprias. Assim, cada membro da organização interage pessoal e simbolicamente com outros, formando e reconhecendo identidades. Para Fiol *et al.* (1998) e Hatch e Schultz (2004), a identidade sempre é definida em relação a um sistema de significações, valores, ideologias, enfim, em relação a uma ou várias culturas. Nesse sentido, a identidade de uma organização sempre é afetada pelas significações culturais que perpassam as empresas e, como colocam Borzeix e Linhart (1996), varia de acordo com as situações e a história dos atores organizacionais.

Já na década de 1970, o sociólogo Sainsaulieu (1977) estudou tais aspectos da identidade. A partir de inúmeras entrevistas junto a operários, técnicos e gestores, foi possível perceber as marcas significativas que as organizações imprimem nas relações profissionais e pessoais, bem como nas representações elaboradas acerca do trabalho. O autor observou como as identidades coletivas podem

ser moldadas e transformadas pela experiência do trabalho, já que são processos de acesso ao outro e a si mesmo, simultaneamente. Em suas pesquisas mais recentes, Francfort *et al.* (1995) propõem cinco modelos identitários que são representados por cinco tipos de organizações: a organização comunidade, a organização dual, a organização moderna, a organização burocrática e a organização em crise. Cada tipo permitiria a construção de identidades específicas no trabalho.

No que tange a identidade organizacional, Albert e Whetten (1985) propõem uma noção que se torna relativamente dominante. Grande parte dos estudos sobre identidade nas organizações tem se baseado no artigo seminal desses autores, os quais a conceituam como resultante de um conjunto de afirmativas sobre os atributos centrais, distintivos e duradouros da organização. Entretanto, as investigações empíricas só se iniciaram em 1991, com os trabalhos de Dutton e Dukerich (1991) e Gioia e Chittipeddi (1991). Esses estudos buscavam obter um consenso seguro e estável para que os atores sociais estabelecessem alguma ligação de atributos presentes na organização em que trabalhassem, mediante as respostas a seguintes questões: O que é esta organização? Que aspectos a distingue? Qual sua história? Ou seja, qual a sua identidade? Esta, nesses estudos acima mencionados, representa o que os indivíduos acreditariam ser suas características, e a imagem descreveria o que os "atores" organizacionais "achariam" que os de fora pensam sobre eles, sendo, então, a imagem uma interpretação do pensamento de outros e um esforço da organização em expor a sua identidade para o ambiente (identidade projetada). O interessante a se destacar é que, nesses trabalhos, generaliza-se o que a alta administração descreve como identidade, ocultando-se a existência dos outros atores organizacionais. Ocultam-se possíveis diferenciações e fragmentações da identidade.

Outras abordagens sobre a identidade têm se concentrado menos na identidade organizacional e mais na formação da identidade individual dentro das organizações. Nesses casos, a identidade refere-se a grupos de indivíduos, a processos de identificação e formas de subjetividade e (KNIGHTS e WILLMOTT, 1985, 1989; ASHFORTH e MAEL, 1989; ALVESSON e WILLMOTT, 2002; SVENINGSSON e ALVESSON, 2003). Em tais abordagens, a identidade é considerada a partir dos "processos pelos quais as identidades individuais são construídas nas organizações" (BROWN, 2001, p.114).

Glynn e Abzug (2001) propõem uma retrospectiva teórica sobre os estudos organizacionais em identidade. Esses autores caracterizam duas grandes abordagens teóricas. A primeira perspectiva enfatizaria os atributos organizacionais na construção da identidade da empresa e dos indivíduos, considerando-se para isso as características que lhe são centrais, distintas e duradouras. Carrieri (2002) acrescenta uma tônica no processo de construção, sugerindo que a identidade deixaria de ser focalizada como imposta por uma alta administração e seria concebida como uma construção social pelos diferentes grupos organizacionais. Já a segunda perspectiva seria relacional e enfatizaria o processo pelo qual a identidade remeteria a organização a uma determinada circunscrição espaço-temporal, cuja configuração dos atributos internos voltar-se-ia para o nível inter-organizacional, e evidenciaria como a identidade transcenderia os limites organizacionais. Ao final, as duas perspectivas se complementariam.

Para autores como Chanlat (1992), a identidade coletiva emerge a partir das relações entre os indivíduos, quando da formação dos grupos sociais. Nesses grupos, cada indivíduo seria responsável por representar um determinado papel, uma função social dentro do grupo, o que implicaria na noção de pertencimento coletivo, num sentimento de filiação. Já para Hatch e Schultz (2002), a identidade organizacional é coletiva no sentido de ser uma representação compartilhada. Segundo essas mesmas autoras, o conceito de identidade organizacional tem suas raízes nos estudos relacionados à formação de identidade presentes na filosofia, psicologia, sociologia e antropologia.

Como base para as pesquisas associadas à identidade organizacional na ciência da administração, é importante destacar as contribuições dos sociólogos

Cooley (2004) e Mead (2004). Cooley (2004) afirmou que sociedade e individualidade não constituem fenômenos separados. O autor lança a contribuição do conceito de identidade como resultado da percepção de *como os outros nos enxergam*, além de associar a identidade como uma construção linguística, discursiva, o que torna a construção da identidade um processo resultante de formações discursivas. Por exemplo, Phillips e Hardy (1997) analisaram a construção discursiva da identidade de refugiados, explicando como diversas organizações desempenham um papel importante na construção discursiva de tal identidade.

Se a linguagem não é, em si, criadora de identidade, ela funciona como veículo que conduz ao processo de formação de identidades, uma vez que é por meio delas que os indivíduos se expressam e se posicionam, de maneira convergente ou divergente (BORZEIX; LINHART, 1996). Assim, comunicar seria uma forma de transformar a realidade, reconstruindo-a por meio da linguagem que é um “ativo” não só de reprodução, mas de produção das relações sociais. Na interação social no trabalho, a identidade coletiva seria revelada, sobretudo, em situações de conflito, pela ação, expressa essencialmente pela fala (ou plano de expressão), atrelada, por sua vez, a um determinado contexto histórico e cultural, podendo ser revista, alterada ou ratificada conforme as mudanças nesse contexto.

Hatch e Schultz (2002) aprofundam a teoria proposta por Mead (2004) referente à relação entre “eu” e “mim”, analisando-a no contexto organizacional. As autoras associam essas duas categorias de Mead às categorias de identidades organizacionais e imagens organizacionais, propondo uma dinâmica fundada em quatro processos dinâmicos: espelhamento (a identidade espelha as imagens dos outros), impressionamento (a identidade expressa deixa impressões nos outros), reflexão (a reflexão enraíza a identidade na cultura) e expressão (a identidade expressa entendimentos culturais). Ao se entender a identidade por meio da dinâmica entre esses quatro processos, seria possível entender como a identidade é criada, mantida e transformada.

Além disso, Freitas (1999, p.6) coloca que o *status* e o reconhecimento profissional seriam elementos constituintes da identidade do indivíduo, e o valor deste seria mensurado pela sua “filiação” a uma determinada organização, assim “[...] a identidade profissional torna-se a identidade pessoal”. Esta mesma autora considera que, atualmente, as sociedades vêm sendo atravessadas por crises culturais e de identidade, e as organizações têm buscado suprir essas carências, aparecendo “como grande, potente, nobre, perfeita, procurando captar os anseios narcisistas de seus membros e prometendo-lhes ser a fonte de reconhecimento, de amor, de identidade, podendo preenchê-los e curá-los de suas imperfeições e fragilidades” (FREITAS, 2000, p.9).

De fato, Carrieri (2001, p.35) afirma que “[...] na busca por sua identidade, na interação com o ambiente, os indivíduos, grupos e organizações são induzidos a introjetarem símbolos, valores, signos, mitos e histórias que vão confirmando ou reforçando uma cultura e uma identidade que, muitas vezes, não lhes pertence”. A identidade coletiva, tanto dos grupos, quanto das organizações, seria construída a partir da interação dos indivíduos. A construção das identidades organizacionais estaria baseada num processo dialético de interpretação, reconhecimento e legitimação referenciados em outros agentes: os indivíduos, grupos, organizações ou grupos de organizações, todos dispersos no macro ambiente social e institucional.

Vasconcelos e Vasconcelos (2000), assim como Silva e Nogueira (2000), observam que a identidade envolve um sentimento de pertencimento, de unicidade do indivíduo em relação ao grupo e de continuidade histórica, ou seja, de duração ao longo de um determinado período de tempo. Esses autores asseveram que o indivíduo, ao mesmo tempo em que se reconhece por suas semelhanças consigo mesmo, o faz por suas diferenças em relação aos outros, resultando, assim, a identidade de um processo dialético de identificação e diferenciação expresso, sobretudo, nas relações sociais.



Por outro lado, Sainsaulieu (2001) destaca que a identidade profissional, bem mais do que a identidade organizacional, aparece cada vez mais como determinante. O centramento mais na carreira do que no investimento subjetivo, a longo prazo, em relação a uma organização, torna-se um meio de enfrentar o risco da mudança acelerada imposta pela pressão modernizante. Não se trata, no entanto, de uma volta às tradições profissionais corporativas, como aquelas da Idade Média. Segundo o autor, esta exaltação à identidade profissional se pauta pela experiência da relação aos serviços prestados para outros, pela descoberta de valores empreendedores. Pauta-se, também, pelo discurso da empregabilidade e pela emergência da lógica de carreiras nômades (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996). Assim sendo, poderíamos pensar que o centro de gravidade da identidade estaria se deslocando do âmbito da organização para o âmbito de trajetórias profissionais individuais?

## A Multiplicidade da Identidade

Carrieri (2001; 2002), baseado em autores como Albert e Whetten (1985) e Alvesson (1998), considera que para tais autores existiria, na Teoria Organizacional, duas perspectivas para o estudo da identidade: a holográfica e a ideográfica. Pela primeira, a identidade existente e predominante seria a da alta administração, e ela percorreria toda organização, podendo ser evidenciada em qualquer parte desta. Já a segunda perspectiva considera a identidade múltipla, isto é, pode-se estudar identidade pela pesquisa em cultura nas organizações; desse modo, poderia haver não uma identidade, mas várias (BORZEIX; LINHART, 1996; NKOMO; COX JUNIOR, 1996; ALBERT, 1998). Assim, existiria a identidade dos grupos, dos indivíduos e da alta administração. Para Carrieri (2002), essa perspectiva é coerente com a abordagem de Martin (1992) a respeito do estudo de cultura. Tanto se pode falar de uma identidade integradora, patrocinada pela alta gerência, que supõe uma identidade homogênea, duradoura, única, passível de ser criada e modelada, como, também, de identidades grupais e de uma identidade fragmentada da organização.

Alvesson (1998), Dutton e Durkerich (1991), Balmer e Wilson (1998) asseveram que o estudo da identidade holográfica e integradora parece ser o mais difundido na Teoria Organizacional. Para esses autores, o estudo da identidade integradora traz, também, o conhecimento da imagem da organização. A identidade, nesses estudos, representa o que os "membros" acreditam ser suas características, e a imagem descreveria o que os "atores" organizacionais "acham" que os de fora pensam sobre eles. A imagem é, então, uma interpretação do pensamento de outros e um esforço da organização em expor a sua identidade para o ambiente.

Ashforth e Johnson (2001), ao defenderem a presença de múltiplas identidades nas organizações, classificam uma identidade de ordem superior como a responsável por uma estrutura de referência, independentemente do trabalho específico dos integrantes, de cunho abstrato, associada a missão e a pressupostos básicos; e outras identidades de ordem inferior, ligadas a grupos de trabalho e a posições na estrutura organizacional que caracterizam homogeneidade na promoção de objetivos comuns, configurando, assim, identidades locais. Essa pluralidade diria respeito, também, às identidades compartilhadas pelos membros de determinados grupos e categorias, no ambiente organizacional.

Para autores como Nkomo e Cox Junior (1996), a dimensão simbólico-cultural é historicamente construída e, por isso mesmo, está sempre sujeita a contradição e ambigüidades no decorrer da vida de um grupo, de uma organização. Assim, as identidades de uma dada organização poderiam variar ao longo de sua existência, conforme a (re)construção simbólica, baseada nas representações e valores socialmente compartilhados pelos diversos atores organizacionais. Nesse sentido, Carrieri (2001) ressalta que tanto o contexto externo da organização, como o interno devem ser estudados para que se possa compreender as transforma-

ções ocorridas nas identidades, nos valores, normas e nos processos de interação dos indivíduos, dos grupos, das organizações, e entre eles.

Há certo consenso entre os acadêmicos de que a diversidade organizacional se refere à questão de identidades, com base na filiação em grupos sociais e demográficos, e de como as diferentes identidades afetam as relações sociais nas organizações. Nkomo e Cox Junior (1996) argumentam que as definições de diversidade e identidade podem ser resumidas em duas categorias: a) as restritas, com ênfase na raça, etnia e gênero; e b) as amplas, nas quais se incluem fatores como história, formação educacional, estilo de vida, origem demográfica, ou qualquer situação em que os atores não são semelhantes em relação a algum ponto. Assim, as primeiras tendem a enfocar apenas um aspecto da identidade, enquanto as segundas consideram todas as diferenças existentes entre as pessoas, mostrando que todos são diferentes.

Nessa ótica, a identidade é percebida como um construto complexo, multifacetado e sujeito às contingências temporais. Tal complexidade fica, ainda, mais evidente quando se reconhece, em sua contínua construção, a interação de uma identidade com outras. Nesse sentido, pode-se considerar que é por meio da interação com o outro que o indivíduo configura sua identidade, e esta é, simultaneamente, uma forma singular e plural de se posicionar em relação aos outros, baseada essencialmente na dualidade. Segundo Rodrigues (1997) e Carl e Carrieri (2004), o processo de construção social passa por critérios de decisão, pela visão de mundo, por experiências do indivíduo e respostas que ele tem de si e que os outros lhe dão sobre suas ações, o que resulta em um reconhecimento social, por meio da identidade.

Para Nogueira (2000, p.93), “[...] as pessoas configuram e estruturam a sua realidade como num processo de representação”. Essa idéia enfatiza o papel do sujeito, no qual o indivíduo conscientemente contribui para a criação de seu mundo, existindo, assim, uma vinculação entre estruturas e processos da organização de idéias e crenças. Essa vinculação seria determinada pela combinação de estruturas prescritivas, já dadas, com interações emergentes, nas quais os atores organizacionais reafirmam ou subvertem os usos e significados daquelas. Dessa forma, ao se referir ao termo identidade organizacional, pode-se balizar tanto em elementos internos, quanto nos externos à organização, a fim de descobrirmos as características que compõem sua identidade. Estas atravessariam e, simultaneamente, estariam sendo permeadas por valores, crenças, mitos, idéias e representações sociais, cujos significados seriam, comumente, compartilhados pelos atores organizacionais. Configuram, assim, uma atmosfera simbólica, passível de ser transformada à medida que esses atores refutassem ou incorporassem novos significados, estímulos, pressões ou regras oriundas do ambiente organizacional.

Vale ressaltar que essa interação entre identidade e ambiente passa pela construção e reconstrução de identidades, através de processos de mudança organizacional que estariam baseados nas (e legitimados pelas) imposições do ambiente institucional; ao mesmo tempo em que os próprios indivíduos contribuiriam para (re)construir os significados socialmente compartilhados pelos diferentes membros e organizações que constituem esse ambiente, reorientando-os para o ambiente institucional (ELSTER, 1994). Esse ambiente teria uma função contínua de retro-alimentar a si e aos membros e organizações que o compõem, emanando e ditando novos significados.

## *A Fluidez da Identidade*

Em 1996, e também em 2000, Stuart Hall perguntava “Quem precisa de identidade” nos dias de hoje, em um mundo denominado de pós-moderno, em uma modernidade líquida (BAUMAN, 2005). Onde tudo é fugaz, quem precisa de identidade? De uma identidade cunhada em época passada de grandes organizações, onde a carreira era relativamente estável e duradoura? Pode-se pensar em identidade em época de “carreiras nômades”, sem fronteiras (“boundaryless”), de



cultura individualista pautada pela empregabilidade e pelas múltiplas formas de flexibilidade e individualização da relação empregatícia? Como apontou Bauman (2005), no mundo pós-moderno, as formas são fluidas com elementos de desorganização, onde o trabalho não mais é o construtor da ordem, o alicerce da construção de uma identidade social. O discurso da imaterialidade do trabalho não suportaria a construção de uma única identidade, seja ela pessoal e até mesmo organizacional. Os estudos sobre identidade, então, segundo a proposta tanto de Cuche (1996) como de Hall (1996, 2000, 2003), deveriam adotar um conceito mais operatório para a análise da identidade: o de identificação.

Além disso, não podemos esquecer que conceituações de identidade como fluida apóiam-se nos crescentes estudos organizacionais que questionam a solidez de objetos organizacionais. Ainda que organizações e seus variados aspectos sejam, frequentemente, construídos como sólidos, recentes perspectivas sobre organizações têm evidenciado cada vez mais a fluidez que lhes é inerente (GHADIRI e DAVEL, 2006; DAVEL e VERGARA, 2005; WATSON, 2002). Por exemplo, Ghadiri e Davel (2006) propõem um modelo de compreensão “proximal” ou fluido dos microprocessos de reconstrução da identidade nas organizações. Estudos sobre a construção e reconstrução da identidade, enquanto processo contínuo, têm se tornado cada vez mais familiares para os estudos organizacionais (ALVESSON e WILLMOTT, 2002, 2001; PHILLIPS e HARDY, 1997; KÄRREMAN e ALVESSON, 2001; CZARNIAWSKA, 2000).

Com base em desenvolvimentos teóricos que concebem a identidade como uma realização social, considera-se a identidade como produto em mudança contínua, em perpétuo processo de ajuste e reconstrução. Isto, pois, leva em conta tudo aquilo que é expresso, voluntariamente ou não, em relação ao portador da identidade, considerando-se tudo que é evocado por tais expressões (GHADIRI; DAVEL, 2006). Sob essa perspectiva proximal, a identidade nas organizações pode ser vislumbrada como um resultado pontual, parcial, contextual e temporário de um contínuo processo interminável de reconstrução. Além disso, a noção de identidade como produto derivado de um processo contínuo de reconstrução é intimamente associada aos processos narrativos. Dito de outra forma, a identidade fluída decorre de um processo contínuo de narração em que tanto o narrador como a audiência formulam, editam, aplaudem e refutam vários elementos dessa narrativa constantemente produzida (CZARNIAWSKA, 1997, 1998).

No tocante à dimensão fluída da identidade, Cuche (1996) distingue a concepção objetiva da subjetiva. Na concepção objetiva, se considera a identidade como algo tratável por meio de uma descrição, baseada em certo número de critérios determinantes, objetivos e estruturais. Um exemplo são as categorias desenvolvidas por Albert e Whetten (1985) - distintividade, centralidade e permanência - as quais possibilitam a instrumentalização de modelos de análise estáveis. Na concepção subjetiva, defendida por Cuche (1996), o estudo da identidade deveria ser substituído pelo estudo das identificações. Essa nova referência identitária estaria em contraposição à rigidez, estabilidade, durabilidade, centralidade.

Frequentemente estudada com base na Teoria da Identidade Social, a categoria da identificação refere-se a um “reconhecer” (eu sou), a uma demonstração de afinidade e atração que resulta em um processo de internalização e de incorporação de crenças, valores, atitudes (ASHFORTH; MAEL, 1989). “Nas identificações adquiridas o outro entra na composição de si [...] A identidade é feita dessas identificações com valores, normas, ideais, modelos e heróis, nos quais a pessoa e a comunidade se reconhecem. O reconhecer-se *no* contribui para o reconhecer-se *com*” (RICOEUR, 1992, p.147). Nas organizações, os processos de identificação podem ser, frequentemente, associados aos processos de liderança, já que os dois conceitos são afins (DAVEL; MACHADO, 2001).

O foco nas identificações é, muitas vezes, adotado em pesquisas sobre a fragmentação identitária. A análise da fragmentação identitária possibilita ver a realidade constituída de uma série de presentes (sem passados e futuros) não relacionados no tempo (e no espaço), na qual os indivíduos desenvolveriam inú-

meras aparências superficiais, “vestiriam” identidades como quem veste roupas. A era pós-moderna propõe ao sujeito que crie várias identificações para o mundo fragmentado. Nessa era, mais opções identitárias são disponíveis, mais tolerância à diversidade identitária é demonstrada e mudanças identitárias se tornam mais freqüentes ao longo da história de vida de cada um (HARVEY, 1992; BAUMAN, 2005). A esse indivíduo é dada a falsa chance de criar um “guarda-roupa” de identificações, reduzindo os lastros como a história da família, relações sociais, políticas e culturais. Autores como Cova (1997) apontam que os indivíduos pós-modernos estão enfraquecidos dos lastros modernos, das amarras modernas. Os lastros sociais, políticos, históricos são negados pelo discurso dominante. A alienação histórica, social e política é vista como propulsora de uma identificação em que o consumo da classe dominante é o desejado, mas nunca alcançado.

Para Bauman (2005), o “vestir a camisa” é uma metáfora moderna, por que as organizações deveriam hoje esperar lealdade de seus empregados, quicá consumidores? Para que correr atrás de uma pretensa fidelização dos clientes? As estruturas organizacionais e as rotinas gerenciais, cada vez mais fragmentadas, não agregariam mais a retenção de hábitos, lealdade aos valores organizacionais. Para o autor, a construção de uma identidade seria uma luta constante contra dissolução e a fragmentação, numa era líquido-moderna que não possibilita mais o desenvolvimento da confiança, nem mesmo no local de trabalho. A identidade organizacional seria, também, uma luta contra a dissolução, pois uma vez fragmentada como poderia voltar a uni-la novamente? A impossibilidade de uma organização em desenvolver uma identidade para poder orientar a conduta de seus diversos atores organizacionais tornaria, sob essa ótica, o estabelecimento e a permanência de uma identidade organizacional esforços insustentáveis.

Dessa forma, estabelece-se um paradoxo. Por um lado, o indivíduo em um contexto pós-moderno, ao perder os referenciais aos quais estava habituado, como a família e o Estado, busca nas organizações novas formas de identificação, estando sujeito a ter sua identidade individual absorvida pelas mesmas, ao servir-se das identidades “disponíveis” como quem troca de roupa. Por outro lado, justamente porque há uma grande fragmentação, ele não é fiel a nenhuma das identidades das quais se serve, o que impacta sua lealdade à organização. Assim, se antes o indivíduo era absorvido pela organização que captava seus anseios de projeção identitária, hoje ele seria impelido a abandonar esta fonte de reconhecimento assim que surge uma forma mais atrativa de sedução identitária. As identificações vão se tornando cada vez mais múltiplas e fragmentadas à medida que a carreira é povoada por trabalhos em várias organizações, sejam estes mais ou menos temporários e provisórios.

No plano organizacional, a agenda de estudos sobre a fluidez da identidade condiz com os discursos atuais da importância crescente dos *stakeholders*, e da organização que precisa identificar-se com seus vários públicos (inclusive o público interno, outrora chamado de trabalhadores, funcionários, empregados), bem como com a idéia de organizações e carreira sem fronteiras (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996). Se hoje ainda são públicos, amanhã talvez sejam tribos (COVA, 1997; MAFESSOLI, 1996). A organização pós-moderna lidará com tribos de consumidores de diferentes aspectos. A fluidez dos tempos faz com que as identificações para com a organização sejam também fragmentadas. As organizações precisariam administrar as várias formas e fontes de ligação do sujeito pós-moderno para com ela, como, por exemplo, o consumo, a produção sustentável, o trabalho, a responsabilidade social etc. Aqui se ressalta a importância de outras possibilidades de estudo (e gestão) como a identidade projetada a imagem e a reputação.

A identidade projetada poderia ser definida como aquela que é formulada e divulgada pela alta gerência, utilizando os canais de comunicação e técnicas de gerenciamento de impressões com o intuito de criar a identidade coletiva da organização (DUTTON e DURKERICH, 1991; CARRIERI, ALMEIDA e FONSECA, 2004; ELSTAK e RIEL, 2005). Nessa abordagem, generaliza-se o que a alta administração descreve como identidade (a ser projetada) e imagem, ocultando-se a exis-

tência dos outros atores organizacionais e, conseqüentemente, a diferenciação e fragmentação da identidade e da imagem. Essa perspectiva se mostra predominantemente na alta administração; assume a posição de que as organizações poderiam ser afetadas e, até mesmo, transformadas por meio da comunicação. Esta, por sua vez, poderia influenciar a percepção dos indivíduos membros daquela organização, no sentido de os levarem a mudar a imagem interna e externa da organização.

Considerando que a identidade projetada e a imagem organizacional podem ser apenas resultados de identificações gerenciadas pela alta administração, a possibilidade de descrever a identidade organizacional ficaria reduzida aos processos de gestão de duas "variáveis". A identidade projetada e a imagem devem ser vistas, então, como construtos que auxiliariam a compreensão da relação entre a interpretação das situações contextuais e o tipo de ação dos atores sociais com relação às identificações proporcionadas pela ação das organizações. Assim, se, em um mundo pós-moderno, as organizações conseguissem cada vez mais influenciar a percepção dos indivíduos, proporcionando identificações para com elas e, por extensão, controlar a reação desses mesmos indivíduos, pode-se subentender que, por meio das identificações com suas identidades projetadas e imagens, essas organizações teriam fluidas respostas em relação às suas ações e posturas, corrigindo-as (ou não) e legitimando-se perante seus públicos.

## A Autonomia da Identidade

O resgate teórico realizado até o momento demonstra a existência de uma identidade individual, centrada no sujeito, a qual se define na interação entre sua subjetividade e o meio social e uma identidade organizacional, fundada na noção de identidade coletiva. Esta emerge da formação de grupos sociais, em relação aos quais o sujeito identifica seu papel e desenvolve um sentimento de filiação e pertencimento. A existência desses dois eixos coloca uma clivagem fundamental para os estudos organizacionais e traz à tona questões importantes para a evolução do conhecimento no campo. Entre a identidade individual e a identidade organizacional se coloca a problemática levantada por Freitas (1999, 2000) quanto ao risco que o indivíduo corre de ser absorvido pela organização, ao converter a identidade pessoal na identidade profissional e, assim, identificar-se com ela. Como já colocamos anteriormente, em que pese a falta de fidelidade à organização causada pela fragmentação pós-moderna, o indivíduo continua sendo seduzido pela possibilidade de projetar sua identidade nas organizações.

É perfeitamente compreensível que o indivíduo procure pertencer a uma coletividade, mas isto não pode significar um obstáculo para o desenvolvimento de uma identidade individual autônoma. Em outras palavras, o indivíduo deve se reconhecer enquanto sujeito e não como um mero ator organizacional, ou seja, sua possibilidade de agir em função de sua subjetividade depende dele conseguir transcender o desempenho de papéis. Isto quer dizer que sua identidade individual precisa subsistir para além da identidade organizacional, ou seja, é necessário que se preserve sua capacidade de existir enquanto sujeito, independentemente de pertencer ou não a uma coletividade. Não que tal sentimento de filiação seja negativo: o problema reside no fato de o indivíduo se desestruturar enquanto sujeito quando perde esse referencial de projeção identitária.

No campo das organizações, principalmente nos estudos organizacionais críticos de língua francesa, inúmeras pesquisas vêm discutindo a problemática do indivíduo preso à organização. Entre elas, destacam-se, principalmente, os trabalhos da corrente da análise psicossociológica (CHANLAT, 2006), como os realizados por Pagès *et al.* (1987), Amado (2000) e Enriquez (2000), os quais apontam o quanto a identificação do indivíduo com a organização pode se dar como forma de dominação. Enriquez (2000), sintoniza-se com a questão da fragmentação pós-moderna ao afirmar que os indivíduos bem sucedidos nas organizações, portadores de um ego grandioso e de uma identidade supostamente compacta, adotam identidades múltiplas segundo as situações e interlocutores, adquirindo um falso

*self* e uma personalidade *if*. Amado (2000) alerta para a armadilha da coesão organizacional como ilusão coletiva através da qual os indivíduos consideram a organização como um todo unificado e aconflitual, que substitui o ideal de ego, projetando nela sua identidade. Pagès *et al.* (1987) chama atenção para o fenômeno da autonomia controlada que permite a expressão da identidade, mas ao mesmo tempo programa, enquadra, canaliza e assimila a subjetividade do indivíduo de acordo com as regras da organização.

No Brasil, alguns autores compartilham, e mesmo antecipam, algumas dessas visões, especialmente Motta (2000), Tragtenberg (1980) e Ramos (1981). Motta (2000) baseia-se no campo da psicanálise e na obra de Eugène Enriquez, para denunciar novas formas de controle organizacional, como, por exemplo, o controle pelo amor, que se expressa através da total identificação do indivíduo com a organização. Tragtenberg (1980), por sua vez, dirigia suas preocupações para o psicologismo no campo da administração, o qual tenta afastar o indivíduo das identidades coletivas na medida em que equaciona problemas sociais considerando-os como problemas psicológicos. Já Ramos (1981) não conseguia conceber a possibilidade de atualização e emancipação dos indivíduos no contexto das organizações econômicas, pois estas afetam e deformam sua identidade individual.

Nos estudos de língua francesa, outras pesquisas, como a de Aubert (1994), demonstram que a excessiva identificação do indivíduo com a organização pode causar uma enorme frustração e um sentimento de perda da identidade no momento em que a empresa rompe o contrato psicológico estabelecido, a partir da promoção inesperada de um colega concorrente ou da demissão. Caso semelhante é abordado por Belle (1994), ao demonstrar como executivas que se identificam profundamente com uma organização que lhes permite afirmar seu lado feminino se sentem muito pressionadas em relação ao desempenho, bem como divididas em relação à sua identidade como profissional e como mãe. Já a investigação empreendida por Borzeix e Linhart (1996) propõe a idéia da identidade coletiva nas organizações como forma de emancipação dos indivíduos, na medida em que defende que o uso livre da palavra nas organizações só se estabelece nos contextos em que a identidade é vista como uma via para agir coletivamente. Os autores demonstram, assim, outro caminho para lidar com a questão da identificação, o qual não se restringe a uma projeção individualista de identidades.

Dessa forma, podemos caracterizar duas direções para a questão da identidade nas organizações: a identificação como forma de dominação, que se fundamenta em uma projeção na qual o indivíduo tem sua subjetividade controlada pela organização; e a identificação como forma de emancipação, que se baseia na projeção do indivíduo em uma causa da coletividade que se insere em determinada organização, reforçando sua subjetividade e identidade individual. Uma terceira direção seria a identificação como forma de exclusão, conclusão a que chegamos a partir das considerações de Vincent (1996) a respeito do racismo. Este tem sua base, segundo o autor, na rejeição do outro e de suas diferenças, como modo de afirmar a própria identidade.

Nesse ponto, vale a pena recuperar o conceito de identidade como um conceito relacional e comparativo, sujeito a um processo dinâmico de construção. Em segundo lugar, entendemos que a identidade organizacional, enquanto identidade coletiva, é construída a partir da interação dos indivíduos que dialeticamente interpretam, reconhecem e legitimam os agentes com os quais estabelecem suas trocas de acordo com sua subjetividade. Este conceito sugere que consideramos a centralidade do sujeito no que se refere à construção da identidade individual e coletiva; que estamos preocupados, primordialmente, em denunciar a identificação do indivíduo nas organizações como uma forma de dominação e exclusão; e, ainda, apontar a existência de caminhos para a identificação como forma de emancipação.

Por outro lado, gostaríamos de sugerir, por uma questão de precisão conceitual, que não podemos dizer que, de fato, existe uma identidade organizacional, mas sim identidades coletivas nas organizações. Isto porque a

idéia de uma identidade unívoca é estranha, dada a multiplicidade de grupos sociais existentes em uma organização: a própria evolução das pesquisas no campo da cultura organizacional levou à conclusão de que a univocidade cultural é um mito útil aos interesses corporativos (MARTIN; FROST, 2001). Nessa linha, o termo identidade organizacional melhor se enquadra no contexto de uma ideologia que pretende afirmar a organização como espaço privilegiado de identificação do indivíduo e de controle de sua subjetividade, e que tenta combater a fragmentação à qual a organização está sujeita em um contexto pós-moderno, na medida em que aponta para uma homogeneização da identidade. No entanto, se por um lado esta ideologia combate a fragmentação da identidade organizacional, por outro, se vale de um discurso de fragmentação do sujeito e de sua identidade individual, o qual abre caminho para a absorção do mesmo pela organização.

É importante resgatar as considerações de Rey (2003), para quem o fato de estarmos vivendo em um ambiente sensível a contingências, ambivalências e incertezas, não implica na fragmentação do sujeito. Na sua visão, é justamente por causa da fragmentação e dispersão do espaço social que o sujeito busca fortalecer sua identidade a partir da produção subjetiva de sentidos, ampliando sua capacidade criadora. Considerando que a subjetividade não é um fenômeno meramente individual, mas também social, o autor demonstra que a mesma é produzida, simultaneamente, nos níveis social e individual, levando em consideração a história do sujeito. O mesmo pode ser observado na análise realizada por Singly (2000) sobre as transformações da intimidade familiar: a fragilização acelerada da relação entre cônjuges (bem como a celebração das individualidades e a reivindicação das autonomias pessoais) não enfraquece a instituição familiar. Pelo contrário, esta é cada vez mais intensificada e valorizada, já que é a fonte primeira de construção, regulação e reconstrução da identidade pessoal de cada um (DAVEL; TREMBLAY, 2007).

Nessa direção, Rey (2003) define a identidade como um sistema de sentidos produzido pelo sujeito na confrontação entre sua história e vida atual, no qual ele procura se reconhecer e delimitar seu espaço de acordo com a situação que está enfrentando. Dessa forma, as rupturas prejudiciais à identidade passam pela incapacidade do sujeito de encontrar um sentido para o que está vivendo. É justamente isto que ocorre quando uma organização quebra o contrato psicológico realizado com o indivíduo, por exemplo, no caso de demissão: tudo que tinha sentido deixa de existir e ele fica sem referenciais. É para não se desestruturar desta forma que o indivíduo precisa encontrar sentidos em outras formas de vida e atuação que não se restrinjam à organização no qual está inserido. É preciso que o indivíduo se identifique com a atividade que ele realiza e não com a organização que lhe dá o emprego. É isto que diferencia uma demissão que destrói a vida do indivíduo daquela que é capaz de transformá-la positivamente.

O fato de haver uma fragmentação que não contribui para gerar a lealdade do indivíduo com a organização poderia sugerir que ele se tornou fiel a si mesmo. No entanto, na verdade, este é fiel às oportunidades de sobrevivência e melhoria de vida que aparecem, pois, afinal de contas, no contexto das mudanças ocorridas nas últimas décadas, foram as organizações que em primeiro lugar se tornaram desleais. Não há vencedores neste jogo: nem as organizações estão conseguindo integrar totalmente os indivíduos e nem os indivíduos estão alcançando de fato a autonomia almejada. Para as organizações, a saída é abrir mão das ilusões de uma identidade organizacional, aceitando o fato de que as coesões são provisórias e reconhecendo os direitos das identidades coletivas que abriga; para os indivíduos, a saída é se reconhecer nas identidades que afirmam seus direitos e agir coletivamente.

## Conclusões

Este ensaio foi construído para que os leitores pudessem buscar bases teóricas e epistemológicas para futuras pesquisas sobre o tema da identidade nas



organizações. Em uma primeira leitura, o texto pode parecer um mosaico, um quebra-cabeça. Em outra leitura, pode, também, deixar a impressão que os autores não se posicionaram teórica e epistemologicamente. Contudo, para os autores os atores sociais podem ser entendidos como sujeitos sociais-históricos (CASTORIADES, 1982). Nesse sentido, as organizações são produtos desses sujeitos e, por consequência, elas também produtos sociais-históricos. Em todo o caso, o ensaio foi desenvolvido no sentido de servir de base para que o leitor pudesse vislumbrar várias via teórico-epistemológicas possíveis, o que lhe permite estabelecer sua própria forma de se posicionar com relação ao tema da identidade nas organizações.

Assim, exploramos várias teorias e abordagens referentes à identidade nas organizações. Foi possível contemplar o panorama teórico-conceitual diverso e multidisciplinar. Tal multiplicidade pode estar nos sinalizando, num primeiro momento, o potencial da identidade como conceito articulador entre comunidades acadêmicas aparentemente díspares. Como observa Brown (2001), o potencial da identidade para inspirar pesquisas futuras decorre de sua aplicabilidade em múltiplos níveis de análise, bem como de sua capacidade em integrar novas idéias oriundas desses variados níveis. A identidade pode ser, de fato, apreendida como categoria analítica fecunda para o avanço do conhecimento sobre organizações devido ao seu caráter "integrador e generativo" (ALBERT *et al.*, 2000). Por exemplo, ela permite considerar, simultaneamente, níveis individuais, grupais, profissionais e organizacionais (KARREMAN e ALVESSON, 2001), bem como níveis micro, meso e macrosociais (BROWN, 2001; RODRIGUES e CHILD, 2002). É claro que o caráter "integrador" pode, também, se revelar em fonte de debate, controvérsia e, até mesmo, conflito entre linhas distintas de pesquisa.

Mais precisamente, três idéias, aparentemente incompatíveis entre si, são propostas para estimular pesquisas futuras sobre identidade nas organizações. Tratam-se das idéias de identidade pelo prisma da multiplicidade, da fluidez e da autonomia. Cada prisma pode instigar pesquisas que avancem em relação aos temas que interceptam as três idéias iniciais. Assim, sob o prisma da multiplicidade, aparecem os temas dos vários discursos que percorrem as organizações; do trabalho e; da identificação para com a organização. Já sob o prisma da fluidez, os temas do pós-modernismo; do trabalho imaterial; do fim do emprego; do gerenciamento da identidade projetada e da imagem e; da fragmentação organizacional e dos indivíduos. Sob o prisma da autonomia, os temas da dominação organizacional, do desenvolvimento dos sujeitos sociais-históricos; da desalienação etc. Apesar de cada prisma ser, frequentemente, atrelado à tradições teóricas específicas, cabe ao leitor julgar se sua preferência se volta para o aprofundamento de um prisma ou se, por outro lado, interessa-lhe trabalhar na interface de dois ou mais prismas. Seria possível, assim, vislumbrar pesquisas que tentem combinar prismas e explorar suas relações contraditórias ou complementares.

## Referências

ALBERT, S. et al. Identification with organizations. In: WHETTEN, A.; GODFREY, P.C. (Ed.), *Identity in organizations: building theory through conversations*. Thousand Oaks: Sage, 1998. p.209-212.

\_\_\_\_\_.; ASHFORTH, B. E.; DUTTON, J. E. Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, [s.l.], v. 25, n. 1, p. 13-17, 2000.

\_\_\_\_\_.; WHETTEN, D. A. Organizational identity. In: CUMMINGS, L. L.; STAW, B. M. (Ed.). *Research in Organizational Behavior*, [s.l.], v.7, 1985.

ALMEIDA, A. L.C. *A influência da identidade projetada na reputação organizacional*. 2005. Tese (Doutorado) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.



ALVESSON, M.. The business concept as a symbol. *International Studies of Management & Organization*, Armonk, v.28, n. 3, p. 86-108, 1998.

\_\_\_\_\_.; WILLMOTT, H. Identity regulation as organizational control: producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, [s.l.], v.39, n.5, p.619-644, 2002.

\_\_\_\_\_.; WILLMOTT, H. Identity regulation as organizational control: producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, v. 39, n. 5, p. 619-644, 2001.

AMADO, G. Coesão organizacional e ilusão coletiva. In: MOTTA, F. C. Prestes; FREITAS, M. E. *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press, 1996.

ASHFORTH, B.; MAEL, F. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, [s.l.], v.14, 1989, p.20-39, 1989.

\_\_\_\_\_.; JOHNSON, S. Which hat to wear? Multiple identities in organizational contexts, In: Hogg, M; Terry, D. (Ed.), *Social identity process in organizational contexts*. [s.l.]: Psyppress, PA, 2001, p.31-48

AUBERT, N. A neurose profissional. In: CHANLAT, J. F. (Org.) *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1994. v.2.

BALMER, J.M.T.; WILSON, A. Corporate identity: there is more to it than meets the eye. *International Studies of Management & Organization*, [s.l.], v.28, n.3, p.12-32, 1998.

BAUMAN, Zygmunt. *Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi*. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BELLE, F. Executivas: quais as diferenças na diferença. In: CHANLAT, J. F. (Org.), *O indivíduo na organização*. Dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1994. v.2.

BERGER, P.L.; LUCKMANN, T. *A Construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1985.

BORZEIX, A.; LINHART, D. Identidades e práticas lingüísticas na empresa. In: CHANLAT, J. F. (Org.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1996. v.3.

BROWN, A. D. Organization studies and identity: towards a research agenda. *Human Relations*, [s.l.], v.54, n.1, 2001, p.113-121, 2001.

CARRIERI, A. de P. *O fim do "mundo Telemig": a transformação das significações culturais em uma empresa de telecomunicações*. 2001. Tese (Doutorado) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

\_\_\_\_\_. A transformação das identidades em uma empresa de telecomunicações antes e depois de sua privatização: um estudo de metáforas. *Organizações e Sociedade*, Salvador, v. 9, n. 23, p. 13-34, 2002

\_\_\_\_\_. ; ALMEIDA, A. L. C. ; FONSECA, E. J. F. Imagem Organizacional: um estudo de caso sobre a PUC Minas. *Administração em Diálogo*, São Paulo, n. 6, p. 23-35, 2004.

CARL, T. C. ; CARRIERI, A. P. . A construção e transformação da identidade de uma universidade católica: o caso da PUC Minas - Brasil. *Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 3, n. 6, p. 90-108, 2004.

CASTORIADES, C. *A Instituição imaginária da sociedade*. 5.ed. São Paulo: Paz e Terra. 1982.

CAVEDON, N. R. As representações sociais nas organizações. In: CAVEDON, N. R. *Antropologia para administradores*. Porto Alegre: UFRGS, 2003.

CERTEAU, M. *L'invention du quotidien: 1'arts de faire*. Paris: Gallimard, 1990.

CHANLAT, J. F. Análise das organizações: panorama da produção em língua francesa contemporânea (1950-2000). In: CHANLAT, J. F.; FACHIN, R.; FISCHER, T. *Análise das Organizações: perspectivas latinas - olhar histórico e constatações atuais*. Porto Alegre: UFRGS Editora, 2006. v.1.

CHANLAT, J. F. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In CHANLAT, J. F. (Org.). *O Indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1992. volume 1, p.21-45.

COOLEY, C; Society, the individual and the social self. In: Hatch, M; Schultz, M. *Organizational Identity*. New York: Oxford Press, 2004, p 16-29

COVA, Bernard. Community and consumpition: towards a definition of the "linking value" of products or services. *European Journal of Marketing*, [s.l.], v. 31 n. 3/4. p. 297-316. 1997.

CUCHE, D. *A noção de culturas nas ciências sociais*. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

CZARNIAWSKA, B. A narrative approach to organization studies. In: MAANEN, J. van (Ed.), *Qualitative research methods series* - 43. London: Sage. 1998

\_\_\_\_\_. Identity lost and identity found? Celebration and lamentation over the postmodern view of identity in social science and fiction. In: SCHULTZ, M.; HATCH, M. J.; LARSEN, M. H. (Ed.). *The expressive organization: linking identity, reputation, and the corporate brand*. Oxford: Oxford University Press, 2000.

\_\_\_\_\_. *Narrating the organization: dramas of institutional identity*. Chicago: The University of Chicago Press, 1997.

DAVEL, E.; MACHADO, H. A Dinâmica entre liderança e identificação : sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas. *Revista de Administração Contemporânea*, v.5, n.3, set./dez. p.107-126, 2001.

\_\_\_\_\_.; TREMBLAY, D. G. Family and HRM practices in transition? Understanding autonomy and control pitfalls from the experience of family-owned companies. In: INTERNATIONAL WORKSHOP ON HRM, 6., 2007, Jerez de la Frontera, Espanha. *Anais...* Jerez de la Frontera, Espanha: Universidad de Cadix, 2007.

\_\_\_\_\_.; VERGARA, S. C. Desafios relacionais nas práticas de gestão e de organização. *Revista de Administração de Empresas*, v.45, n.1, p.10-13, 2005.

DUBAR, C. *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin, 1998.

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

ENRIQUEZ, E. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In: MOTTA, F. C. Prestes; FREITAS, M. E. *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

ELSTAK, M. N.; RIEL C. B. M. van. Organizational identity change: an alliance between organizational identity and identification. *Academy of Management Proceedings*, [s.l.], p. E1-E6, 2005.

ELSTER, J. *Peças e engrenagens das ciências sociais*. São Paulo: Relume-Dumará. 1994.

FIOL, M. C.; HATCH, M. J.; GOLDEN-BIDDLE, K. Organizational culture and identity: what's the difference anyway? In: WHETTEN, Davide A.; GODFREY, Paul

C. *Identity in organizations: building theory through conversations*. Califórnia: Sage Publications, 1998.

FRANCFORT, I. et al. *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Paris: Desclée de Brouwer, 1995.

FREITAS, M. E. *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* Rio de Janeiro: FGV, 1999.

\_\_\_\_\_. Contexto social e imaginário organizacional moderno. *Revista de Administração de Empresas*, [s.l.], n.2, p.6-15, 2000.

GERGEN, K. J. *The saturated self: dilemmas of identity in contemporary life*. New York: Basic Books, 1991.

GHADIRI, S. ; DAVEL, E. Do sólido ao fluido: contradição organizacional e paradoxo na reconstrução de identidade. *Revista de Administração de Empresas*, [s.l.], vol.5, n.1, art.9, jan./jun, 2006.

GIOIA, D. A. From individual to organizational identity. In: WHETTEN, D. A.; GODFREY, P. C. (Ed.). *Identity in organizations: building theory through conversations*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1998.

GIOIA, Denis. A.; CHITTIPEDDI, K. Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. *Strategic Management Journal*, [s.l.], v. 12, p. 443-458, 1991.

GLYNN, M. A.; ABZUG, R. Institutionalizing identity: determinants and effects of symbolic isomorphism on organizational names. *Academy of Management Journal* (Special Research Forum on Institutional Theory and Institutional Change), [s.l.], 2001

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

\_\_\_\_\_. Quem precisa de identidade?. In: SILVA, T. T. (Org.). *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis: Vozes, 2000

\_\_\_\_\_. Who needs 'identity'? In: DU GAY, P.; EVANS, J.; REDMAN, P. (Ed.) *Identity: a reader*. London: Sage, 2000. p. 15-30.

\_\_\_\_\_. Introduction: who needs identity? In: HALL, S.; Du GAY, P (Ed.) *Questions of cultural identity*. London: Sage, 1996. p. 1-17.

HARDY, C.; LAWRENCE, T. B.; GRANT, D. Discourse and collaboration: the role of conversations and collective identity. *Academy of Management Review*, [s.l.], v.30, n.1, p.58, 2005.

\_\_\_\_\_.; LAWRENCE, T. B.; PHILLIPS, N. Talk and action: conversations and narrative in interorganizational collaboration. In: GRANT, D.; OSWICK, C. (Ed.). *Metaphor and organizations*. London: Sage Publications, 1996.

\_\_\_\_\_. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.

HATCH, J. M; SCHULTZ, M. *Organizational Identity*, New York, Oxford Press, 2004.

\_\_\_\_\_. The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, [s.l.], v.55, n.8, Aug, p.989-1018, 2002.

HOGG, M. A.; TERRY, D. J. *Social identity processes in organizational contexts*. Philadelphia: Psychology Press, 2001.

LUCIUS-HOENE, G. Constructing and reconstructing narrative identity. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, [s.l.], v. 1, n. 2, jun. 2000. Disponível em: <<http://qualitative-research.net/fqs/fqs-e/2-00inhalt-e.htm>> Acesso em: 5 março 2005.

KARREMAN, D.; ALVESSON, M. Making newsmakers: conversational identity at work. *Organization Studies*, [s.l.], v. 22, n. 1, p. 59-89, 2001.

KNIGHTS, D.; WILLMOTT, H. Power and identity in theory and practice. *Sociological Review*, [s.l.], v.33, n.1, 1985, p.22-46, 1985.

\_\_\_\_\_. Power and subjectivity at work: from degradation to subjugation. *Sociology*, [s.l.], v.23, n.4, p.535-558, 1989.

KRAUS, W. Making identities talk. On qualitative methods in a longitudinal study. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research – Jornal Eletrônico*, [s.l.], v. 1, n. 2, jun. 2000. Disponível em: <<http://qualitative-research.net/fqs/fqs-e/2-00inhalt-e.htm>> Acesso em: 5 março 2005.

MACHADO, H. V.; KOPITKE, B. A identidade no contexto organizacional: perspectivas múltiplas de estudo. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS., 2002, Recife. *Anais...* Recife: ANPAD, 2002.

MAFFESOLI, M. *The time of the tribes: the decline of individualism in mass societies*. London: Sage Publications, 1996.

MARTIN, J. *Cultures in organizations: three perspectives*. Oxford: Oxford University Press, 1992.

\_\_\_\_\_; FROST, P. Jogos de guerra de cultura organizacional: a luta pelo domínio intelectual. In: FISCHER, T. ; et al.(Orgs.), *Handbook de estudos organizacionais: reflexões e novas direções*. São Paulo: Atlas, 2001.

MOTTA, F. P. Os pressupostos básicos de Schein e a fronteira entre a psicanálise e a cultura organizacional. In: MOTTA, F. C. Prestes; FREITAS, M. E. *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

MEAD, G. The self. In: Hatch, M; Schultz, M. *Organizational identity*. New York: Oxford Press, 2004, p 30-34.

NKOMO, S. M.; COX JUNIOR, T. Diverse identities in organizational. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. (Ed.) *Handbook of organization studies*. London: Sage, 1996. p.338–356.

NOGUEIRA, E. Eros da S. *Identidade organizacional: estudo de caso do sistema aduaneiro brasileiro*. 2000. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Curitiba, 2000.

PAGÈS, M. et al. *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas, 1987.

PHILLIPS, N.; HARDY, C. Managing multiple identities: discourse, legitimacy and resources in the UK Refuge System. *Organization*, [s.l.], v.4, n.2, 1997, p.159-185, 1997.

RICOEUR, P. *Oneself as another*. Chicago: University of Chicago Press, 1992.

RODRIGUES, S. B. Cultura corporativa e identidade: desinstitucionalização em empresa de telecomunicações brasileira. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 1, n. 2, p. 45-72, 1997.

REY, F. L. González *Sujeito e subjetividade: uma aproximação histórico-cultural*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

RAMOS, A. Guerreiro *A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1981.

RODRIGUES S B.; CHILD J. The dynamics of organizational identity construction and deconstruction. In: EGOS COLLOQUIUM, 18,. 2002, Barcelona. *Anais...* Barcelona: University of Birmingham Working Paper Series, 2002.

RODRIGUES, S. B. Cultura corporativa e identidade: desinstitucionalização em empresa de telecomunicações brasileira. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 1, n. 2, p. 45-72, 1997.

SAINSAULIEU, R. L'identité au travail d'hier à aujourd'hui. *Culture en mouvement*, [s.l.], v.38, p.24-28, 2001.

\_\_\_\_\_. *L'identité au travail: les effets culturels de l'organisation*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977.

SINGLY, F. D. *Libres ensemble: l'individualisme dans la vie commune*. Paris: Nathan, 2000.

SVENINGSSON, S.; ALVESSON, M. Managing managerial identities: organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, [s.l.], v.56, n.10, 2003, p.1163-1193, 2003.

SILVA, C. L. Machado da; NOGUEIRA, E. P S. Instituições, cultura e identidade organizacional. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS - ENEO, 1., 2000. Curitiba. *Anais...* Curitiba: Cromos Editora, 2000. 1 CD-ROM

SVENINGSSON, S.; ALVESSON, M. Managing managerial identities: organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, [s.l.], v. 56, n. 10, p. 1163-1193, 2003.

TRAGTENBERG, M. *Administração, poder e ideologia*. São Paulo: Editora Moraes, 1980.

VASCONCELOS, F.; VASCONCELOS, I. Identidade e mudança, o passado como ativo estratégico. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS - ENEO, 1., 2000, Curitiba. *Anais...* Curitiba: Cromos Editora, 2000. 1 CD-ROM

VILAÇA, W. P. T. *Construções identitárias em um processo de aquisição*. 2003. 122f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica, Belo Horizonte, 2003.

VINCENT, S. Heterofobia e Racismo nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Org.), *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1996. v.3.

WATSON, T. J. *Organising and managing work: organisational, managerial and strategic behaviour in theory and practice*. London: Pearson Education, 2002.

WOOD JÚNIOR, T.; CALDAS, M. P. Antropofagia organizacional e a difícil digestão de tecnologia gerencial importada In: RODRIGUES, S. B.; CUNHA, M. P. (Org.) *Estudos Organizacionais: novas perspectivas para a administração de empresas*. São Paulo: Iglu Editora, 2000. p.90-106. (Coletânea Luso-brasileira).