

Sobre culturas e identidades: o (re)pensar da constituição dos indivíduos e das organizações

André Felipe Vieira Colares

Resenha de MARCHIORI, M. (Org.). Estudos organizacionais em interface com cultura. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2014. 191 p. ISBN 978-85-7808-160-7.

O livro traz discussões das mais pertinentes sobre cultura e identidade ao campo de estudos organizacionais. A proposta é extrapolada e a coletânea de textos trabalha de forma contundente com as relações cultura/indivíduo, identidade/indivíduo, cultura/organização, identidade/ organização, cultura/identidade, e cultura/identidade/ sociedade. E, ainda que o título sugira a interface apenas com cultura, todos os capítulos corroboram constroem uma relação dialética entre a constituição das identidades e das culturas, sejam elas individuais, coletivas ou organizacionais.

FAROL

REVISTA DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE

NÚCLEO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE | FACE / UFMG | BELO HORIZONTE | V. 1 | N. 2 | DEZEMBRO | 2014 | ISSN: 2358-6311



A seleção dos trabalhos para compor tal livro trouxe linearidade e complementação de raciocínio à temática discutida. As diversas formas pelas quais a cultura e a identidade são apresentadas no livro formam um escopo teórico interessantíssimo, tendo os capítulos conversado entre si e reforçado a ideia de que cultura e identidade são construídas a partir dos indivíduos e das relações por ele mantidas com outros indivíduos e com as organizações. Marchiori foi ainda bem sucedida ao conseguir alinhar textos teóricos com textos que trazem a exemplificação por estudos de casos, ambos de alto nível, dando respaldo prático ao escopo teórico apresentado.

O primeiro capítulo “Construção Social do *Management*: o papel da mídia acadêmica e seus impactos na cultura das organizações”, de Maria José Tonelli, trata da questão da cultura da/nas organizações. É, talvez, o capítulo que apresenta uma maior distância dos demais, uma vez que não adentra na constituição da cultura organizacional a partir dos indivíduos que compõe a organização, mas a trata como uma produção discursiva exterior à organização, que influencia nos rumos organizacionais e em seu ajustamento cultural interno em relação à cultura nacional/internacional.

A autora introduz o capítulo retomando a discussão acerca da construção social da realidade proposta por Berger e Luckmann (2006), que inclusive será usada

como base para desenvolvimento do texto. Ela traz como argumento central que a linguagem não apenas reflete o mundo, mas também o constitui. E é a partir de discussões como “a conversação configura-se como prática e não só como discurso ou representação” (SPINK; MEDRADO, 2004, p.33) que o capítulo trabalha com a construção da prática do *management* por meio da mídia acadêmica e dos discursos por ela trabalhados.

Tonelli, buscando discutir o *management* em um contexto maior, faz um resgate histórico do surgimento do *management* nos Estados Unidos e como se deu a sua construção no Brasil, pensada a partir de três fatos centrais: i) industrialização nos anos 1950; ii) surgimento das escolas de administração; iii) década de 1970 e a difusão do conhecimento e mídia de negócios.

Em sua metodologia, adota a Revista de Administração da USP e a Revista de Administração de Empresas da FGV como objetos de análise, tratando artigos publicados pela primeira em 1947 e 1962, e 1961 e 1962 pela segunda. Essa análise consistiu em verificar se nestas publicações era possível encontrar respaldo para a ideia de que a mídia acadêmica auxiliou a construção social do *management* no país. O argumento para escolha destes dois periódicos deu-se pelo nível de importância e pioneirismo das duas publicações.

Entre as discussões e resultados encontrados, reforça-se que há relação entre a produção acadêmica, mídia acadêmica e a prática/ações organizacionais. E que, no Brasil, o *management* surge como a melhor forma de organizar, sendo espalhado para a linguagem cotidiana em todas as esferas da vida. As grandes questões que centram a ideia da construção social/discursiva do *management* no Brasil são: i) o porquê do surgimento naquela época? ii) existe alguma relação com a política desenvolvimentista adotada pelo país? iii) o discurso do *management* condizia com os resultados da sua aplicação ou só a adoção discursiva satisfaria a ideia de profissionalização dos negócios?

O capítulo aparenta excessivo apego aos títulos dos artigos, anúncios e componentes das revistas pesquisadas, podendo ter tratado mais da essência destes trabalhos ou nas perspectivas abordadas na revista. Se a prática do *management* é construída pelo discurso, pela conversação, que discurso é esse apresentado nas revistas, quais conversas (teóricas ou não) esses textos trazem? Ainda que seja exaustivo o trabalho de análise do material, seria interessante ao capítulo apontar os aspectos relevantes à construção do discurso de *management* em cada um dos trabalhos.

O capítulo 2 "A construção de sentido sobre 'quem somos' e 'como somos vistos'", de Ana Luisa de Castro Almeida, traz um enfoque sobre o indivíduo dentro de um

contexto organizacional e macro. Identidade, imagem e reputação são os conceitos centrais do capítulo e a autora trabalha de forma enfática os processos de construção identitária dos indivíduos e das organizações.

O texto traz uma abertura teórica ao apresentar o principal arcabouço teórico usado para se discutir identidade, o trabalhado por Albert e Whetten (1985), e apresenta também outras correntes teóricas e modos de se discutir a identidade nas organizações. Para isso, a autora deixa clara a discussão que Albert e Whetten (1985) fazem a respeito de três “bases” da constituição da identidade: centralidade, distintividade e permanência.

Almeida busca apresentar diversas correntes teóricas sobre identidade, trazendo o respaldo de estudos realizados nos últimos dez anos para validar o que ela defende: a impossibilidade de se criar uma única definição para o conceito de identidade, “isso porque esta sempre depende do ângulo pelo qual é analisada” (ALMEIDA, 2014, p. 56).

Buscando dar respaldo ao argumento central, a autora traz quatro tipos de identidade organizacional trabalhados por Van Riel (1995): identidade percebida, projetada, desejada e aplicada. É com base nesses quatro tipos que trabalha a

ideia de funcionalização de determinados aspectos da identidade dos indivíduos pela organização.

O gerenciamento da identidade individual, na discussão apresentada, passa também pela funcionalização da cultura organizacional. O processo de influência da identidade na cultura e da cultura sobre a identidade, seja ela individual ou organizacional, é bem tratado no capítulo ao tocar em níveis de acessibilidade e gerenciamento de alguns de ambas. Enquanto a identidade é mais acessível e a cultura mais tácita, a identidade tem aspectos mais profundos, nem sempre estão acessíveis à organização. Já a cultura tem princípios, valores e outros artefatos que podem ser facilmente alterados/manipulados, uma vez que são jurisdição e criação da própria organização; elaborados de “cima” pra “baixo”.

O terceiro conceito que a autora traz à discussão é o de reputação. A dificuldade de distinguir os três conceitos é perceptível pelo nível de intersecção que eles têm na formação do indivíduo, ainda que a identidade forme-se de “dentro pra fora” e a cultura e reputação, “de fora pra dentro”. A identidade interfere na imagem e na reputação; e a imagem e a reputação, na identidade, em um processo contínuo e cíclico.

Ainda que o capítulo apresente uma discussão aprofundada sobre a constituição do indivíduo nas organizações, sua organização e o discurso implícito fazem este parecer um manual direcionado para gestores sobre como gerir a imagem e reputação (dos indivíduos) e de suas organizações, além de deixar claro o poder de interferência que a organização tem sobre a construção identitária do indivíduo, objetificando-o. No entanto, como apontado por Eagleton (2005), os indivíduos não podem ser considerados meros produtos de seus ambientes, pois sendo a cultura concebida enquanto conhecimento implícito de mundo, uma vez que têm possibilidades de negociar maneiras apropriadas de agir em determinados contextos – ou seja, não estão tão à mercê da organização como sugerido.

No terceiro capítulo “Culturas e identidades nas organizações: interdependências na expressão de significados”, de Alexandre de Pádua Carrieri e Alfredo Rodrigues Leite da Silva, os autores propõem discutir identidade e cultura enquanto construções dialéticas nas organizações, apresentando uma opção teórico-metodológica para o estudo de identidades focada sob duas óticas: holográfica e ideográfica.

A proposta teórico-metodológica traz uma dicotomia ao estudo da identidade, pois enquanto a holográfica trabalha com a ideia da homogeneização, a ideográfica

traz o múltiplo, a heterogeneização. Enquanto a primeira trabalha a visão da construção da identidade organizacional e de sua conseqüente introjeção pelos indivíduos, a segunda trata da ideia da construção das identidades individuais a partir da interação entre as culturas individuais, enfocando os indivíduos e os grupos na organização.

A associação direta feita entre identidade individual e organizacional coloca a alta gerência como dotada de poder para transformar os indivíduos, uma vez que o posicionamento teórico na visão holográfica aponta para uma identidade organizacional construída de "cima" para "baixo", refletindo-se na identidade individual. E, ainda que a visão ideográfica aponte para uma direção contrária, com a identidade individual compondo a identidade organizacional, observa-se um inter-relacionamento entre identidade e cultura, pois é por meio da convivência social que a identidade se constitui; e é com base nas trocas provenientes dessa relação que a cultura se constitui.

Em meio à discussão sobre a construção das identidades, os autores trazem a produção discursiva dos gestores como ferramenta de homogeneização das identidades individuais, a partir da imposição de uma identidade organizacional. O processo de homogeneização nem sempre ocorre com a concordância dos indivíduos, mas por buscarem uma adequação organizacional e manutenção do

status quo, os indivíduos acabam se incluindo, voluntária ou involuntariamente, neste processo. Essa visão gerencialista da identidade entra em choque com a outra perspectiva apresentada, na qual a diversidade discursiva (dos indivíduos) gera posições de reforço, oposição ou distinção em relação ao discurso oficial organizacional.

O desenvolvimento da discussão faz-se interessante até o momento em que, ao relacionar os estudos de Martin (1992) com as duas perspectivas sobre identidade, os autores pecam em não discorrer sobre os estudos e as perspectivas de integração, diferenciação e fragmentação culturais, criando uma relação vaga para aqueles que desconhecem os estudos de Joan Martin (1992). Essas três perspectivas só vem a ser explicadas nos capítulos 4 e 5.

O capítulo 4 “As culturas de uma organização cultural”, de Luiz Alex Silva Saraiva e Alexandre de Pádua Carrieri, traz uma abordagem diferenciada de abordar identidade e cultura nas organizações ao apresentar uma organização que comporta três culturas organizacionais diferentes. É essa abertura de possibilidades culturais que o capítulo traz para apontar a insuficiência da perspectiva monolítica¹ para explicar a cultura organizacional.

¹ A perspectiva monolítica opta por tratar a cultura enquanto algo coeso, único e singular que abarca todo o comportamento da organização: “se há algo comum entre pessoas ligadas a dado empreendimento, isso é cultura organizacional” (SARAIVA; CARRIERI, 2014, p. 87).

A busca por analisar a existência de três culturas diferentes, de forma paralela, em um mesmo espaço, coloca em contraponto duas das interpretações da cultura: a cultura modelável e gerenciável pela gestão e a cultura enquanto resultado das interações simbólicas entre os membros da organização, heterogênea e múltipla.

O capítulo explora as três perspectivas apontadas por Martin (1992) de integração, diferenciação e fragmentação culturais. É por meio da organização estudada que os autores discutem os processos de homogeneização e heterogeneização da cultura. A imposição organizacional de uma cultura criada pela alta gestão e uma cultura que ascende dos indivíduos e compõe o quadro maior da cultura organizacional.

O quinto capítulo, "A dinâmica política da cultura organizacional em um ambiente institucionalizado", de Suzana Braga Rodrigues, busca explicar os processos culturais dentro das organizações por meio da metáfora da raiz, retratando a cultura e as subculturas que compõe a organização.

É por meio da hierarquização dos processos culturais que a autora discute as relações de poder empreendidas entre os diversos tipos de cultura na organização, trazendo as ideias de posição e níveis: cultura hegemônica,

subcultura, contracultura, bem como as formas de oscilar entre posição de hegemonia ou resistência na organização.

Entre metáforas, da raiz cultural para a empresa mãe, a autora estuda a antiga Telemig – empresa de telefonia mineira que foi privatizada, buscando analisar a organização e sua relação dos funcionários, antes e depois do processo de privatização. É por meio do resgate histórico e da transição de organização mãe para madrasta que o capítulo mostra o processo de mudança cultural e, por determinado tempo, a manutenção das raízes culturais da organização. Ascendia uma “cultura que valorizava o crescimento da empresa por seus próprios esforços, refletindo o entusiasmo em contribuir para o chamado milagre econômico” (MARCHIORI, 2014, p. 104).

Se houve falha no capítulo 4 em não explicar melhor as perspectivas de Martin (1992), este capítulo retoma ao final as três perspectivas, apontando que a integração, diferenciação e a fragmentação tornam-se mais perceptíveis em análises temporais como a apresentada. Ressalta, no entanto, que em cada um dos momentos estudados há a preponderância de um dos três elementos.

O sexto capítulo “Internacionalização de organizações: propostas de análise à luz da cultura”, de Eda Castro Lucas de Souza, Cristina Castro-Lucas e Renato Fenili,

retoma a discussão tratada no capítulo 2 acerca das práticas e aspectos simbólicos como duas formas de se entender a cultura e, para isso, usa de dois conceitos: substância e forma.

Visando discutir a cultura de forma comparativa, os autores apresentam inicialmente o conceito que será dado como base para a discussão e, assim, tratam de elementos simbólicos e práticos como referências. Além de apresentar a cultura constituída sobre substância e forma, conforme apontado por Trice e Beyer (1984), sendo a substância os aspectos simbólicos, signos e significados e a forma a expressão desses significados, a prática.

Os autores trabalham com o processo de internacionalização de organizações para discutir os processos de transição e aceitação de uma cultura organizacional frente à cultura local. A ideia principal é que, ao se instalarem em um novo país, as empresas passam por um processo de adequação cultural, tendo sua cultura original modificada pelo choque de culturas nesta nova planta. O estudo comparativo baseia-se no modo de organização brasileiro e francês; no entanto, a discussão seguinte acaba por colocar em questão o estudo ao apontar falhas na metodologia adotada e na generalização aplicada.

Não há como pensar ou se referir a uma cultura brasileira, em termos organizacionais: são tantas as particularidades das organizações que a generalização torna-se um ato de desprezo às diferenças existentes. Alcadiyani e Crubellate (2003) apontam que a adoção do modelo de Hofstede (1991) para se estudar cultura não gera necessariamente resultados válidos devido à necessidade de adaptação do modelo às questões particulares do Brasil. Além disso, a adoção do discurso de uma "cultura brasileira" sugere que as organizações brasileiras compartilham das mesmas condições e aspectos, uma inverdade.

O sétimo e penúltimo capítulo "Vivência intercultural: culturas, identidades e interpretações", de Maria Ester de Freitas, é o que melhor sintetiza a proposta do livro: mostrar que tanto as organizações quanto os indivíduos tem poder e que as relações sociais impactam diretamente no como o "eu" se constroi, é construído e se projeta. A autora busca aprofundar a discussão em torno das relações mantidas entre indivíduos, sociedade e organizações e, para tanto, traz um conceito à discussão: a alteridade – o convívio social e a troca, cultural, social e histórica.

É com base no conceito de alteridade que Freitas busca trabalhar o estabelecimento das diversas relações em nossa sociedade. O processo de

alteridade colabora com a não homogeneização dos indivíduos, possibilitando a diferenciação por meio de um processo interativo com base em uma relação intersubjetiva com o outro (RUIZ, 2004).

E é a partir da alteridade analisada de forma macro e em um contexto de globalização que a autora traz outros três conceitos para a discussão: mobilidade de capitais, mobilidade de profissionais, e mobilidade organizacional. São novas formas de relações e fluxos estabelecidos que envolvem os diversos capitais, indivíduos, profissionais, organizações. É o ajustamento e constituição das organizações por meio de processo similar ao de constituição identitária dos indivíduos.

Os capítulos 2, 3, 4 e 5 têm um enfoque teórico muito próximo às posições apresentadas por Carrieri, Paula e Davel (2008) e Bauer (2004). Entre a defesa das múltiplas identidades e as variadas dimensões pelas quais se pode estudá-las, os autores supracitados tratam a identidade de outras formas, que indiretamente foram tratadas no livro. É interessante pensar que as perspectivas de estudo sobre identidade não se esgotaram neste livro e assim como Carrieri, Paula e Davel (2008) trazem a identidade enquanto algo múltiplo, fluido e autônomo, Bauer (2004) traz a identidade como si mesmo, como história narrativa e

memória, como processo de identificação, como diferença, e como construção social.

Sintetizando a proposta do livro, ele traz a discussão da identidade e cultura tanto para o âmbito prático quanto para o discursivo, tanto para o âmbito da constituição pelos indivíduos quanto da imposição pela organização, discutindo seus aspectos visíveis – práticos – e os “invisíveis” – simbólicos. É apresentada no livro uma ampliação de visão sobre as duas temáticas, identidade e cultura, sendo apresentadas novas perspectivas e diversos olhares sobre as temáticas.

REFERÊNCIAS

ALBERT, S.; WHETTEN, D. Organizational identity. In: CUMMINGS, L. L.; STAW, B. M. (ed.). Research in organizational behavior. Greenwich: JAI Press, 1985. p. 179-229.

ALCADIPANI, R.; CRUBELLATE, J. M. Cultura Organizacional: Generalizações Improváveis e Conceituações Imprecisas. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 64-77, abr./jun. 2003.

BAUER, M. A. L. A construção social da identidade: um estudo nas organizações de agricultura ecológica em duas regiões do RS. 2004. 190 f. Dissertação (Mestrado

em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

BERGER, L.; LUCKMANN, T. A construção social da realidade. 26. Ed. Petrópolis: Vozes, 2006. 247 p.

CARRIERI, A. P.; PAULA, A. P. P.; DAVEL, E. Identidade nas organizações: múltipla? Fluida? Autônoma? Organizações & Sociedade, Salvador, v. 15, n. 45, p. 127-144, Abril/Junho 2008.

EAGLESTON, T. A ideia de cultura. São Paulo: UNESP, 2005. 205 p.

HOFSTEDE, G. Cultures and organizations: software of the mind. New York : McGraw-Hill, 1991. 576 p.

MARTIN, J. Organizational Culture: mapping the terrain. London: Sage, 2002. 415 p.

MARTIN, J. Cultures in organizations: three perspectives. Oxford: Oxford University Press, 1992. 244 p.

RUIZ, C. M. M. B. Os labirintos do poder: o poder (do) simbólico e os modos de subjetivação. Porto Alegre: Escritos Editora, 2004. 280 p.

SPINK, M. J.; MEDRADO, B. Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In: SPINK, M. J. (Org). Práticas discursivas e produção dos sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2004. p. 41-61.

TRICE, H. M.; BEYER, J. M. Studying organizational cultures through rites and ceremonials. *The Academy of Management Review*, v.9, n.4, p.653-669, 1984.

VAN RIEL, C. B. M. Principles of corporate communication. London: Academic Service and Prentice Hall, 1995. 239 p.

Sobre culturas e identidades: o (re)pensar da constituição dos indivíduos e das organizações

Resumo

O livro traz discussões das mais pertinentes sobre cultura e identidade ao campo de estudos organizacionais. A proposta é extrapolada e a coletânea de artigos trabalha de forma contundente com as relações cultura/indivíduo; identidade/indivíduo; cultura/organização; identidade/ organização; cultura/identidade e; cultura/identidade/ sociedade. E, ainda que o título sugira a interface apenas com cultura, todos os capítulos corroboram com a relação dialética estabelecida entre a constituição das identidades e das culturas, sejam elas individuais, coletivas ou organizacionais. A identidade e cultura são tratadas tanto no âmbito prático quanto discursivo, tanto para o âmbito da constituição pelos indivíduos quanto da imposição pela organização, discute seus aspectos visíveis – práticos e os “invisíveis” – simbólicos. É uma abertura de visão sobre as duas temáticas, identidade e cultura, que é apresentada no livro: novas perspectivas e diversos olhares sobre a interpretação das temáticas.

Palavras chave

Cultura; Identidade; Estudos Organizacionais.

About cultures and identities: (re)thinking constitution of individuals and organizations

Abstract

The book provides the most relevant discussions about culture and identity to the organizational studies field. The proposal is extrapolated and the paper collection works incisively with the relations culture/individual; identity/individual; culture/ organization; identity/organization; culture/identity and culture/identity/society. Although the title suggest the interface just with culture, all the chapters corroborate the dialectical relationship between the identity and culture constitutions, whether them individual, collective or organizational. The identity and culture are treated both practical as discursive context, both the aspect of constitution by individuals as the imposition by the organization, it is discussed the visible-practical aspects and the "invisible"-symbolic. It is an open view on the two themes, identity and culture, which is presented in the book: new perspectives and different views on the interpretation of the themes.

Keywords

Culture; Identity Organizational Studies.

Sobre culturas e identidades: el (re)pensar de la constitución de los individuos y organizaciones

Resumen

El libro recoge las discusiones más relevantes acerca de la cultura y la identidad en el campo de los estudios organizacionales. La propuesta se extrapola y la colección de papeles trabaja enérgicamente las relaciones con la cultura/individuo; identidad/individuo; cultura/organización; identidad/organización; cultura/identidad y; cultura/identidad/ sociedad. Y aunque el título sugiera para interactuar sólo con la cultura, todos los capítulos corroboran la relación dialéctica entre la constitución de identidades y culturas, ya sea individual, colectiva o de organización de ellos. La identidad y la cultura son tratados tanto como práctica como contexto discursivo, tanto para el ámbito de la constitución de los individuos como la imposición por parte de la organización, discute sus aspectos visibles práctico y los -simbólicos "invisibles". Es una bella vista sobre los dos temas, la identidad y la cultura, que se presenta en el libro: nuevas perspectivas y puntos de vista diferentes sobre la interpretación de los temas.

Palabras-clave

Cultura; Identidad; Estudios Organizacionales.

Autoria

André Felipe Vieira Colares

Mestrando em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail:
colaresafv@gmail.com.

Endereço para correspondência

André Felipe Vieira Colares. Rua Desembargador Paulo Mota, 121, ap. 201, Ouro Preto, Belo Horizonte, MG, Brasil. CEP: 31310-340. Telefone: (+55 38) 988235953.

Como citar esta contribuição

COLARES, A. F. V. Sobre culturas e identidades: o (re)pensar da constituição dos indivíduos e das organizações. Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p. 786-806, dez. 2014.

Contribuição Submetida em 4 set. 2014. Aprovada em 6 set. 2014. Publicada online em 9 out. 2014. Sistema de avaliação: Double Blind Review. Avaliação sob responsabilidade do Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Editor: Luiz Alex Silva Saraiva.

