

Identidade organizacional: análise crítica da produção acadêmica brasileira de 2004 a 2009

Tânia Tisser Beyda
T. Diana L. van Aduard de Macedo-Soares

RESUMO

Identificou-se certo desconforto entre acadêmicos em lidar com a Identidade Organizacional (IO) como uma área estabelecida da pesquisa científica. Isso possivelmente esteja relacionado com a existência simultânea de concepções diversas sobre o tema, provenientes de diferentes perspectivas filosóficas, epistemológicas e metodológicas, as quais contribuem para ausência de clareza conceitual e incertezas empíricas sobre o tema. Neste artigo, apresentam-se os principais resultados de uma pesquisa em que se buscou identificar os caminhos ontológicos, epistemológicos e metodológicos que vêm sendo adotados na produção acadêmica brasileira sobre IO. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica exploratória, com auxílio de método qualitativo. Seus resultados apontam para similaridades na crítica das produções acadêmicas brasileira e internacional. Uma delas refere-se à omissão dos critérios utilizados para determinar as características de centralidade, distinção e continuidade temporal dos elementos eleitos como parte da identidade das organizações estudadas. Outra diz respeito ao modo abstrato como as mudanças na IO têm sido tratadas pelos estudos organizacionais. Diversas lacunas são apontadas e conclui-se o artigo com recomendações de realizar mais pesquisas sobre o tema de uma maneira mais estruturada e consistente com vistas a contribuir efetivamente para o avanço do conhecimento e a construção da teoria sobre a identidade organizacional.

Palavras-chave: identidade organizacional, pesquisa bibliográfica, produção acadêmica brasileira, mudança organizacional.

1. INTRODUÇÃO

Revisão da literatura recente sobre identidade organizacional (IO) aponta para certo desconforto entre acadêmicos em lidar com essa temática como uma área estabelecida da pesquisa científica (CORLEY *et al.*, 2006; REKON, CORLEY e RAVASI, 2008).

Em 1985, Albert e Whetten propuseram um modelo teórico como fundamento para a noção de que organizações podem ter identidade (ALBERT e WHETTEN, 2004). A partir de então, acadêmicos de comportamento organizacional, *market-*

Recebido em 09/junho/2010
Aprovado em 27/setembro/2010

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*
Editor Científico: Nicolau Reinhard

Tânia Tisser Beyda, Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, é Doutoranda em Administração no Departamento de Administração da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (CEP 22453-900 — Rio de Janeiro/RJ, Brasil).
E-mail: taniabeyda@globo.com

T. Diana L. van Aduard de Macedo-Soares, Mestre e Doutora pela *Université de Montréal* (Canadá), com especialização em *Strategy & Management* na *Harvard Business School* (Estados Unidos), é Professora Titular de Administração de Empresas no Instituto de Administração e Gerência e no Departamento de Administração da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (CEP 22453-900 — Rio de Janeiro/RJ, Brasil), Pesquisadora PQ1B do CNPq, Presidente do Conselho de Administração do Grupo *Logical Systems*, Membro do *Board of Advisors* da *Global Business and Technology Association*, da *New York Academy of Sciences*, do *Strategic Management Society*, do *Strategic Planning Society* e do *American Society for Quality*, e Cônsul-Geral Honorário da Finlândia no Rio de Janeiro.
E-mail: tdiana.vanaduardmacedosoares@gmail.com
Endereço:
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
IAG – Instituto de Administração e Gerência
Rua Marquês de São Vicente, 225
22453-900 – Rio de Janeiro – RJ

ing, estratégia, psicologia, teoria organizacional e comunicação corporativa desenvolveram estudos sobre o tema, contribuindo para a integração de perspectivas diferentes – filosóficas, epistemológicas e metodológicas – e colaborando, assim, para sua compreensão (REKON, CORLEY e RAVASI, 2008).

Neste artigo, tem-se por objetivo apresentar os principais resultados de pesquisa que buscou identificar os caminhos ontológicos, epistemológicos e metodológicos adotados na produção acadêmica brasileira sobre IO no período de 2004 a 2009. Utiliza-se, para tanto, a referência ao trabalho de Corley *et al.* (2006), que propuseram uma série de questionamentos com vistas à construção de uma teoria sobre o comportamento e a mudança nas organizações, dentro da perspectiva de sua identidade. No início do artigo, apresentam-se definições de IO. É oferecida uma síntese das críticas e propostas articuladas por Corley *et al.* (2006) a respeito das abordagens adotadas nos estudos de IO. Em seguida, explica-se a metodologia de pesquisa adotada e discutem-se os resultados alcançados. Por fim, são apresentadas as implicações do estudo para esse campo de conhecimento.

2. DEFININDO IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

Identidade e identificação são termos considerados poderosos, porque abordam a definição básica de uma entidade, seja ela uma organização, seja um grupo, seja um indivíduo. São temas constantes no mundo organizacional, em sessões estratégicas, iniciativas de desenvolvimento organizacional, esforços de *team-building* e nos processos de socialização de seus colaboradores. Parte do poder desses conceitos advém da necessidade de localização do sentido da entidade e, muitas vezes, tais noções surgem na forma de uma pergunta: Quem somos nós? (ALBERT, ASHFORTH e DUTTON, 2000).

A relevância dos conceitos de identidade e identificação decorre de seu poder explicativo sobre a agência da ação humana no contexto organizacional. Quando ocorre a internalização da identidade do grupo ou da organização como parte da definição da autoidentidade, o indivíduo ganha um sentido de significado e conexão, o que explica o comportamento em favor de grupos ou organizações aos quais pertence (ALBERT, ASHFORTH e DUTTON, 2000). Inicialmente, quando o conceito de identidade social foi aplicado ao domínio organizacional, parecia ser apenas uma forma particular de identidade social – a de pertencimento a uma unidade organizacional ou organização específica (CORNELISSEN, HASLAM e BALMER, 2007). Entretanto, essa aplicação mostrou-se mais complexa.

A maior parte da literatura de IO baseia-se no artigo seminal *Organizational identity*, de 1985, de Albert e Whetten (2004), que a definia como sendo os aspectos centrais, distintivos e duradouros nas organizações, com base nas crenças compartilhadas por seus membros. O critério de **centralidade** visa identificar as características essenciais da organização; o de **distinção** busca destacar os elementos que distinguem uma

organização das outras com as quais poderia ser comparada; o critério de **continuidade temporal** ressalta as características estáveis no tempo. Segundo os autores, esses três critérios atenderiam às condições de necessidade e de suficiência para definir IO como conceito científico.

Todavia, essa definição foi muito criticada, principalmente por ser tão ampla. Uma das críticas concerne à sua sobreposição com cultura. Whetten (2006) observa que a IO seria o aspecto de autorreferenciação da cultura organizacional. Em outras palavras, quando se faz referência a um aspecto da cultura organizacional, esse funciona como parte da IO, por exemplo, **foco no cliente**. Gioia, Schultz e Corley (2000) discordam da definição de Albert e Whetten (2004) em relação à característica de continuidade temporal. Alegam que, em decorrência de inter-relações recíprocas entre identidade e imagem, a IO seria caracterizada com maior precisão por meio de um conceito instável e relativamente fluido (GIOIA, SCHULTZ e CORLEY, 2000). Já Dutton, Dukerich e Harquail (1994) definem IO como uma imagem cognitiva, enquanto outros autores sugerem que se trata de um modelo coletivo, independente do indivíduo, por meio do qual seus membros podem dar sentido ao mundo (WEICK, 1995, *apud* SCOTT e LANE, 2000) e cujo significado depende de algum nível de consenso na coletividade envolvida (ALBERT e WHETTEN, 2004).

Muitos autores têm focado sua atenção nos processos relacionados com a identidade (DUTTON e DUKERICH, 1991; DUTTON, DUKERICH e HARQUAIL, 1994; HATCH e SCHULTZ, 2002; ALVESSON e SVENINGSSON, 2003; GARCIA e HARDY, 2007; ALVESSON e EMPSON, 2008). Dentre eles, destacam-se Dutton, Dukerich e Harquail (1994, p.293) que definem identificação organizacional como sendo “o nível no qual um membro se define com os mesmos atributos que acredita definir a organização”. Já Ashforth e Mael (1989) discordam dessa definição, explicando que a identificação com a organização percebida como uma categoria social depende apenas da aceitação de pertencimento, sem necessariamente incluir a concordância com seus valores e estratégias. Convergindo com vários outros autores, Kreiner, Hollensbe e Sheep (2006) sugerem que a identidade é composta de aspectos múltiplos, que esses aspectos variam em saliência e acessibilidade, dependendo da situação, que alguns deles são mais centrais e estáveis, e que outros estão sujeitos a interpretações e mudanças.

Trata-se, portanto, de um construto, cujas várias definições ocultam questões mais profundas, inclusive contradições entre premissas ontológicas e epistemológicas que as fundamentam (CORLEY *et al.*, 2006) e são discutidas a seguir.

3. DESTAQUES CRÍTICOS CONCEITUAIS

Apresenta-se, na sequência, uma síntese de questões nomológicas, ontológicas, epistemológicas e metodológicas, articuladas por Corley *et al.* (2006) a partir de reflexão sobre a pesquisa em IO realizada nos últimos 20 anos.

3.1. Definição da rede nomológica

Com base na análise da rede nomológica (definida, segundo Cronbach e Meehl, 1955, como um sistema de construtos) pertinente à IO, Corley *et al.* (2006) argumentam que esse construto detém **significado autorreferencial**, já que decorre da tentativa de uma entidade se definir, buscando capturar elementos que derivam significado em um nível coletivo para seus membros. É **contextualizável** e **inerentemente comparativa**, pois envolve a avaliação das similaridades e diferenças em comparação com outras organizações na mesma esfera de atividades (CORLEY *et al.*, 2006). O construto de IO envolve a **percepção compartilhada** por uma coletividade, destacando-se a problematização de quem são os indivíduos incluídos nessa coletividade e o significado de **compartilhado**. Não está claro se compartilhado significa uma propriedade de agregação, isto é, um somatório das percepções de seus membros ou alguma *gestalt*, no sentido de um fenômeno psicológico, com propriedades que transcendem a soma das partes (MISH e PERRAULT, 2006) e surgem das dinâmicas dos grupos (CORLEY *et al.*, 2006).

Cabe notar que, nessa perspectiva, a IO é conceituada como um construto coletivo; entretanto, suscita divergências sobre a interação entre os níveis individuais e coletivos de análise. Por um lado, pode ser considerada um fenômeno no nível de ator social, em que a organização é uma coletividade que se relaciona socialmente, possuindo direitos e responsabilidades como se fosse um indivíduo (WHETTEN e MACKEY, 2002). Nesse caso, não se trata de uma crença coletiva sobre a organização. Por outro lado, seria a cognição do indivíduo sobre o que é a organização, sendo definida como resultante da relação dialética entre cognição coletiva compartilhada e as cognições individuais socialmente construídas (CORLEY *et al.*, 2006).

3.2. Premissas ontológicas e epistemológicas

Uma questão fundamental refere-se à natureza da IO: seria ela um recurso metafórico para descrever organizações ou um fenômeno organizacional real? A escolha entre esses posicionamentos resulta em perspectivas diferentes (CORLEY *et al.*, 2006). Se conceituada como uma metáfora, significa o uso de uma figura de linguagem que sugere similaridade entre características dos indivíduos e da coletividade (CORNELISSEN, 2002). Se visualizada como um fenômeno, pode ser vivenciada pelos membros da organização, sendo percebida por não membros como central aos processos sociais com resultados reais no contexto organizacional (CORLEY *et al.*, 2006). Nessa última perspectiva, que é a mais usada nas pesquisas, as identidades coletivas são consideradas distintas das individuais, podendo ser modeladas como antecedentes e consequentes de outros processos sociais (CORLEY *et al.*, 2006).

Sendo considerada um fenômeno, pode-se determinar a abordagem ontológica e o paradigma mais adequados, bem

como estabelecer o uso da IO como uma variável. Os pesquisadores construtivistas acreditam que se trata de um fenômeno contingente, cuja essência resulta de processos de construção social. Assim, podem ser utilizadas as abordagens linguística, discursiva, pós-modernista, feminista, psicanalítica e outras que invoquem questões sobre poder e política, por meio das quais as identidades são articuladas, negociadas e fundamentadas (CORLEY *et al.*, 2006).

Em contraposição, conceitua-se a organização como um ator social (WHETTEN e MACKEY, 2002), atribuindo à IO a posição de uma propriedade inerente à sua existência, na qual seus membros podem ou não acreditar, e que é passível de ser gerenciada (CORLEY *et al.*, 2006).

Além dos aspectos conceituais relacionados à definição de IO, outras questões são destacadas por Corley *et al.* (2006) em relação aos trabalhos empíricos e teóricos. Por exemplo, os autores criticam os estudos que invocam a caracterização tripartite de Albert e Whetten (2004) sem, entretanto, especificar os critérios que utilizam para determiná-los como parte da identidade das organizações estudadas. Algumas das sugestões apresentadas pelos autores são sintetizadas a seguir.

Corley *et al.* (2006) sugerem que a centralidade possa ser estabelecida por meio de três critérios: pela profundidade do elemento, ou seja, ser essencial à definição da organização; por seu nível de compartilhamento (critério que só poderia ser utilizado pela abordagem construtivista); ou por fazer parte da estrutura da organização, isto é, ser um atributo que não pode ser removido, pois conecta todos os demais definidores da organização. Essa sugestão remete à abordagem positivista, pois confere características objetivas à identidade, permitindo sua especificação e sua medição.

Corley *et al.* (2006) acreditam que o componente de distinção tenha sido negligenciado, pois raramente são adotados procedimentos de comparação com outras organizações, não ficando clara a forma como esse critério é atendido nas pesquisas. O último componente da definição de Albert e Whetten (2004) – a continuidade temporal – também é problematizado: a IO só se modificaria em decorrência de perturbações relevantes ao equilíbrio da organização ou, então, por lentas mudanças ao longo de vários anos.

As mudanças na identidade organizacional parecem estar intimamente relacionadas com os demais tipos de mudança, sendo esse também um tema muito investigado (DUTTON e DUKERICH, 1991; MACHADO-DA-SILVA e NOGUEIRA, 2001; TERRY, CAREY e CALLAN, 2001; FIOL, 2002; HATCH e SCHULTZ, 2002; SILVA e VERGARA, 2002a; SILVA e VERGARA, 2002b; CORLEY, 2004; GARCIA e HARDY, 2007; ROCHA e SILVA, 2007). Entretanto, Corley *et al.* (2006) argumentam que a IO tem sido, muitas vezes, tratada de forma abstrata quanto aos detalhes. Os autores sugerem que as mudanças na IO sejam investigadas em maior profundidade, contemplando diversas dimensões, tais como sua natureza, frequência, velocidade, origem e elementos propulsores.

3.3. Quadro de referência

Tomando por base a revisão de literatura anteriormente apresentada, desenvolveu-se um quadro de referência para análise crítica e mapeamento de estudos sobre IO. Esse quadro contempla uma relação mínima de informações que possibilitam tanto a análise crítica da consistência conceitual dos trabalhos quanto o mapeamento dos caminhos que vêm sendo seguidos pelos autores brasileiros na área (quadro 1).

4. ABORDAGEM METODOLÓGICA

Considerando os objetivos da pesquisa em questão neste artigo, ela pode ser caracterizada como exploratória no sentido *lato*, com uso de método qualitativo (GIL, 1989). É ainda do tipo bibliográfico, visto que o material objeto de estudo é constituído de artigos publicados em revistas e anais de eventos científicos (VERGARA, 2006).

A metodologia utilizada para revisar a produção acadêmica brasileira sobre IO inspirou-se na abordagem sugerida por Villas, Macedo-Soares e Russo (2008), que propõem o uso de *rankings* múltiplos de periódicos e anais de congressos, baseados em fator de impacto, para a seleção de artigos a serem considerados em revisões de literatura. Optou-se por considerar como produção acadêmica brasileira apenas os artigos publicados por periódicos acadêmicos nacionais e em anais de congressos acadêmicos organizados por entidades brasileiras. A produção de autores brasileiros publicada no exterior não fez parte do escopo de análise.

O *ranking* escolhido foi o da lista Qualis da Capes (Ciências Contábeis e Turismo da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior). Os critérios utilizados pa-

ra identificação da produção acadêmica brasileira foram: artigos publicados em periódicos classificados na lista como A1, A2, B1, e B2; e artigos publicados em anais de eventos do EnANPAD (Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração), do EnGPR (Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho) e do EnEO (Encontro de Estudos Organizacionais da Anpad). O EnANPAD foi selecionado por destacar-se como o maior evento acadêmico brasileiro na área de Administração, enquanto o EnEO e o EnGPR por serem eventos em que pode ser inserido o tema da IO.

Inicialmente, realizou-se um levantamento dos artigos publicados nos anais dos eventos EnANPAD, EnGPR e EnEO. Foram analisados todos os artigos das edições dos anais do EnEO de 2004, 2006, 2008 e do EnGPR de 2007 e 2009. Já com relação ao EnANPAD, foram escolhidos todos os artigos das edições inseridas no período de 2004 a 2009, indexados pela palavra-chave **identidade**. Quanto aos periódicos, procedeu-se a uma análise da descrição do escopo das publicações em suas páginas na Internet, eliminando as que não tivessem por foco temas pertinentes à Administração propriamente dita ou área correlata, resultando em 25 periódicos.

Posteriormente, procedeu-se à pesquisa, em cada uma das revistas, por artigos publicados no período de 2004 a 2009, com a indexação pela palavra-chave **identidade**. Em função de problemas técnicos, a busca em alguns periódicos teve de ser realizada nos índices e resumos de todos os artigos no período analisado. A leitura dos resumos permitiu uma primeira validação do foco dos artigos na abordagem de questões relacionadas à IO. A última etapa do processo de seleção consistiu em uma leitura completa dos artigos selecionados, para confirmar seu foco. Na tabela da página 404, apre-

Quadro 1

Quadro de Referência para Análise de Pesquisas Empíricas sobre IO

Informações	Descrição
Epistemologia	Fenômeno socialmente construído ou característica/propriedade inerente à organização (CORLEY <i>et al.</i> , 2006).
Métodos utilizados	Pesquisa qualitativa ou quantitativa, experimento etc. (VERGARA, 2006).
Tipo de pesquisa	Descritiva, exploratória, documental, estudo de caso, longitudinal ou transversal etc. (VERGARA, 2006).
Instrumentos de coleta de dados	Entrevistas, questionários, documentos, etc. (REMENYI <i>et al.</i> , 2005).
Método de análise dos dados	Análise de conteúdo, análise de discurso, tratamento estatístico etc. (REMENYI <i>et al.</i> , 2005).
Informantes	Membros da organização (líderes, subgrupos, certos níveis hierárquicos, tipo de relação de trabalho etc.), não membros, documentos etc.
Crítérios utilizados	Crítérios utilizados para identificar os elementos componentes da IO (CORLEY <i>et al.</i> , 2006).
Dimensões da mudança	Natureza, frequência, velocidade, origem e propulsor (CORLEY <i>et al.</i> , 2006).

Produção Acadêmica Brasileira sobre IO de 2004 a 2009

Publicação	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
EnANPAD	1	1	-	1	3	3	9
EnEo	1	-	1	-	2	-	4
EnGPR	-	-	-	1	-	-	1
Cadernos Ebape.BR	-	-	-	-	-	1	1
Organizações & Sociedade	-	-	-	-	1	-	1
RAC Eletrônica – Revista de Administração Contemporânea Eletrônica	-	-	-	2	-	-	2
RAE Eletrônica – Revista de Administração de Empresas Eletrônica	-	1	-	-	-	-	1
RAUSP – Revista de Administração da USP	-	-	-	1	-	-	1
BAR – <i>Brazilian Administration Review</i>	-	-	-	-	1	-	1
Total	2	2	1	5	7	4	21

seta-se a amostra da produção acadêmica brasileira resultante desses procedimentos, que foi selecionada para análise neste estudo.

Depois de identificada a produção acadêmica brasileira pertinente à IO, procedeu-se à análise dos artigos cujos resultados são discutidos a seguir.

5. RESULTADOS DA PESQUISA

Nesta seção são incluídos quadros sumários dos artigos revisados, com detalhamento de objetivos do trabalho, natureza do contexto, principais conclusões e tipo de organização estudada. Esses dados permitem traçar um panorama do conteúdo da produção acadêmica brasileira sobre IO no período analisado. A seguir são apresentados quadros descritivos das abordagens metodológicas adotadas nos artigos analisados, que permitem a identificação dos paradigmas e técnicas de pesquisa predominantes, e faz-se uma análise das dimensões da mudança na IO à luz das propostas de Corley *et al.* (2006). Finalmente, discutem-se os critérios adotados pelos autores para a identificação de IO em seus estudos empíricos.

5.1. Panorama da produção acadêmica nacional

Nos quadros 2 e 3, apresenta-se um sumário do conteúdo dos artigos analisados. Cabe destaque inicial para a predominância de artigos que relatam pesquisas empíricas. Dentre os 21 artigos identificados, apenas três possuem natureza teórica (CAPPELLE, FONSECA e MIRANDA, 2008; FONSECA e AUGUSTO, 2008; PIMENTEL, 2009). Os demais tratam de pesquisas empíricas, em sua maioria de natureza qualitativa, exploratória, tendo sido muitas delas realizadas no âmbito de estudos de casos.

Nota-se que, nos artigos, os temas abordados concernem a questões variadas, apesar de partilharem alguns interesses análogos. Diversos artigos buscam identificar mudanças na

IO a partir da ocorrência de um determinado evento de natureza externa à organização (VILAÇA e DRUMMOND JR., 2004; SOUZA, LIMA e SOARES, 2006; SOUZA, CARRIERI e FARIA, 2008; CARASSAI e FONSECA, 2009); ou, então, como decorrência de decisões de caráter interno (BAUER e MESQUITA, 2007; CANÇADO, CAMPOS e BAÊTA, 2007; BARRETO e DINIZ, 2008; BORGES e MEDEIROS, 2008; NOCERA e AUGUSTO, 2008; FERNANDES, MARQUES e CARRIERI, 2009). Outros investigam as relações entre as percepções de *stakeholders* internos e externos sobre a IO (ALMEIDA e MUNIZ, 2005; ALMEIDA e BERTUCCI, 2007; MIRANDA, PESSANHA e MOREIRA, 2009), além da identificação da multiplicidade das percepções da IO por diversos *stakeholders* (SOUZA, LIMA e SOARES, 2006; SOUZA, CARRIERI e FARIA, 2008).

5.2. Abordagem metodológica dos artigos analisados

Os quadros 4 e 5 apresentam um sumário das abordagens metodológicas adotadas nos artigos analisados. Apesar de muitos autores não declararem seu posicionamento epistemológico, pode-se depreendê-lo por meio das técnicas utilizadas, referências teóricas adotadas, análises e conclusões. Cabe destacar que, dos 14 artigos publicados em anais de congressos, somente em dois seus autores se preocuparam em especificar seu posicionamento epistemológico, enquanto na maioria dos artigos publicados em periódicos essa questão é frequentemente discutida na apresentação da abordagem metodológica utilizada.

Percebe-se que o paradigma fenomenológico predomina. São também declaradas como abordagens adotadas: a etnográfica (CAVEDON e STEFANOWSKI, 2008), a antropológica (NOGUEIRA, 2007), a humanista (SILVA, MORAES e MARTINS, 2004), a discursiva (SOUZA, LIMA e SOARES, 2006) e a construtivista (MACHADO, 2005; BAUER e MESQUITA, 2007; NEVES, 2007; CARASSAI e FONSECA, 2009). Essa di-

Quadro 2

Sumário dos Artigos Publicados em Periódicos Nacionais

Referência	Objetivos	Natureza do Contexto	Principais Conclusões	Tipo de Organização
Machado (2005)	Compreender a IO a partir de traços da cultura brasileira.	Empresa de venda de planos funerários que alcançou grande expansão.	Os elementos culturais fornecem a compreensão das representações da organização, revelando o que é peculiar e particular.	Privado: Assistência Funerária
Bauer e Mesquita (2007)	Estudar o fenômeno da identidade, estabelecendo ligação entre a dimensão social e a individual.	Impacto do movimento agroecológico.	Organizações podem adotar práticas que levem o indivíduo a uma nova interpretação de sua identidade, conferindo-lhe um novo significado.	ONG
Neves (2007)	Investigar a identidade dos restaurantes, associando o perfil dos empregados com a respectiva identidade.	Pressão decorrente de fatores competitivos e alteração da constituição da força de trabalho.	Não foi possível estabelecer uma relação estatisticamente significativa entre perfil e identidade.	Privado: Restaurantes de Fortaleza
Nogueira (2007)	Verificar a presença de figuras ou imagens conceituais como recursos simbólicos adotados para o delineamento da IO.	Mudança na subordinação do órgão.	Ambiguidade sobre os aspectos essenciais da IO convivem numa transição de orientação normativa para utilitária.	Pública: Alfândega
Cavedon e Stefanowski (2008)	Verificar se o humor e o riso evidenciam a IO.	Ambiente amigável e relações entre proprietários, clientes e fornecedores.	O riso é uma característica importante da IO, um elemento agregador e acolhedor que reforça e delimita códigos culturais compartilhados. Destaca-se o repertório cultural masculino.	Privado: Livraria (Sebo)
Souza, Carrieri e Faria (2008)	Compreender as mudanças na IO projetada de uma empresa privatizada.	Impactos da privatização.	Discute a possibilidade de inexistência de uma única IO.	Privada: Ferrovia
Fernandes, Marques e Carrieri (2009)	Analisar a forma como se configuraram os componentes do processo de identificação de uma organização, por meio da identidade organizacional	Reestruturação.	A desidentificação decorrente da reestruturação reforçou a percepção de instabilidade da IO.	NCB Brasil (Tecnologia)

versidade de perspectivas corrobora as observações de Corley *et al.* (2006) e Rekon, Corley e Ravasi (2008).

Apenas três artigos utilizaram métodos quantitativos de pesquisa. Um deles adota um questionário de Levinson (NEVES, 2007), enquanto os demais desenvolveram questionários com base em atributos identificados qualitativamente, medindo o grau de concordância com a IO identificada (ALMEIDA e MUNIZ, 2005; ALMEIDA e BERTUCCI, 2007).

Questões similares são discutidas por Goulart *et al.* (2005) em artigo que promoveu uma revisão crítica da metodologia

utilizada nos trabalhos publicados nos anais do EnANPAD de 1999 a 2002. A maior dificuldade encontrada pelos autores foi a identificação dos pressupostos ontológicos e epistemológicos dos artigos, atribuída por eles à liberalidade no uso de conceitos, ao ecletismo e à relativa incoerência entre teoria e método. Quanto à seleção dos informantes, ela tem sido muito variada, refletindo perspectivas diferentes. Como informantes, são contemplados os mais diversos tipos de *stakeholders*, a saber: internos em diversos níveis hierárquicos (lideranças e funcionários) e externos (sindicatos, clientes etc.).

Quadro 3

Sumário dos Artigos Publicados em Anais dos Congressos

Referência	Objetivos	Natureza do Contexto	Principais Conclusões	Tipo de Organização
Silva, Moraes e Martins (2004)	Investigar a cultura organizacional da prefeitura, sob o ponto de vista da cúpula estratégica da organização.	Modernização das práticas produtivas, administrativas e fiscais.	Existência de fatores culturais que podem auxiliar e dificultar a implementação do projeto de modernização.	Pública: Prefeitura Municipal de Joinville
Vilaça e Drummond Jr. (2004)	Descrever e analisar a forma como se dá a reconstrução de identidade de um grupo.	Processo de aquisição.	A IO é um elemento que pode auxiliar na obtenção de melhores resultados nos processos de integração entre adquiridas e adquirentes.	Privada: Unibanco
Almeida e Muniz (2005)	Investigar o grau de atratividade e concordância da identidade projetada, na percepção de <i>stakeholders</i> , e sua influência na reputação organizacional.	N/A	Existência de uma forte relação entre a identidade projetada e a reputação. O alinhamento entre as percepções interna e externa colabora para a construção de uma reputação positiva.	Privada: Fundação Dom Cabral
Souza, Lima e Soares (2006)	Analisar a IO projetada de uma ferrovia privatizada.	Impactos da privatização.	O processo de projeção da IO ocorre de forma diversificada, contraditória e dependente da interação com os variados interlocutores.	Privada: Ferrovia
Almeida e Bertucci (2007)	Identificar os impactos da identidade projetada e da percepção de prestígio externo sobre a identificação e o comportamento do público interno.	N/A	A identificação dos funcionários com a instituição aumenta à medida que crescem o prestígio externo e a concordância com os atributos projetados.	Privada: Fundação Dom Cabral
Cançado, Campos e Baêta (2007)	Discutir a interferência do tipo de contrato de trabalho na construção da identidade dos colaboradores.	Organização em rede com indivíduos regidos por múltiplas modalidades de contratos de trabalho.	IO é condicionada pela natureza das relações contratuais mantidas com a empresa.	Instituição de Educação Executiva
Barreto e Diniz (2008)	Analisar a construção identitária de uma cooperativa formada após a falência de uma grande empresa.	Formação da identidade de uma organização que sucede uma falência.	Importância da internalização de valores intrínsecos aos empreendimentos para consolidação da IO.	Associativa: Cooperativa de Artigos Têxteis
Borges e Medeiros (2008)	Propor o conceito de IO performativa, decorrente do processo discursivo e simbólico-material.	Mudanças nas relações com o ambiente.	A construção da IO resulta de atos de linguagem, discursivos, que decorrem da interconexão de diferentes discursos que buscam posicioná-la estrategicamente.	Privada: Ambev
Cappelle, Fonseca e Miranda (2008)	Defender a tese segundo a qual, em um processo de socialização, nenhum discurso social tem a capacidade de reinar sobre as consciências e inconsciências do indivíduo.	Processos de socialização organizacional.	A IO passa por transformações ao longo do tempo, que são potencializadas pelo contato com as identidades de seus membros. Os sujeitos podem influenciar a mudança da IO a partir das próprias identidades, pois são capazes de participar ativamente na construção social da realidade.	N/A

continua...

... continuação

Fonseca e Augusto (2008)	Discutir a possibilidade de visualizar a noção de IO como elemento essencial na construção e na delimitação do campo organizacional.	Variedade de definições torna insuficientes a conceituação e a verificação da IO.	N/A	N/A
Nocera e Augusto (2008)	Verificar o impacto da implantação de práticas gerenciais na identidade de uma organização militar.	Implantação de novo canal de comunicação e cursos de formação e especialização de oficiais.	Não foi possível evidenciar impacto na IO, possivelmente em decorrência do curto espaço de tempo entre mudanças e análise.	Organização Militar
Carassai e Fonseca (2009)	Verificar a influência da implementação de uma mudança estratégica na IO.	Adoção de um novo processo de avaliação escolar.	A mudança investigada provocou modificações em atributos da IO, demonstrando seu caráter dinâmico.	Instituição de Ensino
Miranda, Pessanha e Moreira (2009)	Compreender a construção identitária a partir da cultura e da imagem.	N/A	A IO não é estática, mas sim uma construção interligada a cultura, imagem e comunicação organizacional.	Empresa de Análises Clínicas
Pimentel (2009)	Introduzir a dimensão espacial (espacialidade) nos estudos sobre IO.	N/A	A espacialidade é proposta como uma dimensão conceitual e analítica adicional às propostas de Albert e Whetten para o conceito de IO.	N/A

5.3. Dimensões da mudança na IO

Dentre os artigos analisados, 12 trataram de mudanças nas IOs. Neles, algumas dimensões da mudança, conforme proposto por Corley *et al.* (2006), são amplamente discutidas, notadamente sua origem e seus elementos propulsores. Outras são discutidas parcialmente, como sua natureza. Já a frequência e a velocidade da mudança são raramente abordadas. Apenas dois artigos apresentam detalhes pertinentes aos processos responsáveis pela estabilidade e pela mudança da IO. Bauer e Mesquita (2007) descrevem os processos de formação e solidificação dos grupos ecológicos como os meios pelos quais os agricultores identificam a imagem da organização, articulada pelas Organizações Não Governamentais (ONGs), incluindo-a no “rol de suas identidades sociais” (p.27). Fernandes, Marques e Carrieri (2009), por sua vez, discutem os modos como a reestruturação pode trazer instabilidade à IO e provocar a desidentificação.

Apesar de não se aprofundarem nos processos responsáveis pelas mudanças da IO, outros artigos lidam com mudanças decorrentes de reformulações importantes nas organizações, tais como aquisição de empresa, reestruturação, privatização e sobrevivência após uma falência. Vilaça e Drummond Jr. (2004) constata mudanças nos atributos delineadores da IO como decorrência do processo de aquisição da empresa. Hierarquia forte, centralização e rígido controle sobre mensuração de resultados são citados como exemplos de valores centrais que teriam sido modificados. Na mesma linha, Souza, Lima e Soares (2006) e Souza, Carrieri e Faria (2008) estudam a IO de uma ferrovia privatizada, constatando mudanças decor-

rentes da privatização, sem, contudo, investigar os processos que seriam responsáveis pelas mudanças.

Ao investigar a possibilidade de que novas práticas gerenciais produzam impactos positivos na IO de uma organização militar, Nocera e Augusto (2008) concluem que o tempo é um fator crítico. Sugerem que a institucionalização das práticas organizacionais contribuiria para sua estabilidade.

Outra dimensão destacada na literatura diz respeito aos recursos simbólicos utilizados na caracterização da mudança na IO. Alguns artigos utilizam a descrição de valores, metáforas, imagens e símbolos como recursos auxiliares em sua investigação. Machado (2005) apresenta a metáfora da família para caracterizar a percepção dos indivíduos sobre a empresa. De forma similar, a empresa estudada por Barreto e Diniz (2008) surge como a **mãe** da cidade e dos funcionários. Vilaça e Drummond Jr. (2004) identificam expressões culturais: os gerentes são comparados a guerreiros; características do garoto-propaganda (Ayrton Senna) são atribuídas ao banco (ousadia, agressividade, simplicidade, comprometimento, honestidade etc.). Nogueira (2007), por sua vez, ao estudar o caso da aduana brasileira, propõe a identificação de símbolos ou imagens conceituais como recursos para o delineamento da IO, revelando duas autoimagens que parecem conviver simultaneamente: a corporação paramilitar e a organização metaburocrática. Entretanto, essas imagens poderiam suportar também a representação da transição associada à mudança da IO.

A revisão da literatura em questão suscitou, assim, reflexões sobre oportunidades de aprofundamento dos casos estudados, por meio da consideração de dimensões não abordadas nos estudos das mudanças na IO. Os estudos, em geral,

Quadro 4

Abordagem Metodológica dos Artigos Publicados em Periódicos Nacionais

Referência	Epistemologia	Método e Tipo de Pesquisa	Instrumentos de Coleta de Dados	Informantes	Métodos de Análise de Dados
Machado (2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Identidade como construção social 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitativo • Exploratório • Estudo de caso • Transversal 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas 	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionários 	<ul style="list-style-type: none"> • Codificação agrupando incidentes similares
Bauer e Mesquita (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Fenomenologia • Identidade como construção social 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitativo • Descritivo • Transversal 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Observação direta • Participação em eventos • Análise documental 	<ul style="list-style-type: none"> • Lideranças 	<ul style="list-style-type: none"> • Etapas de análise recomendadas por Spielberg e Sanders
Neves (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Fenomenologia • Identidade como construção social 	<ul style="list-style-type: none"> • Quantitativo • Descritivo • Transversal 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionário de Levinson (1971 e 1972) 	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados de restaurantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Estatístico
Nogueira (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque antropológico 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitativo • Descritivo • Estudo de caso • Transversal 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Observação participante • Análise documental 	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionários 	<ul style="list-style-type: none"> • Análise de conteúdo segundo Bardin
Cavedon e Stefanowski (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Etnográfica 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitativo • Exploratório • Transversal 	<ul style="list-style-type: none"> • Observação participante 	<ul style="list-style-type: none"> • Proprietários, clientes e fornecedores 	<ul style="list-style-type: none"> • Relato etnográfico
Souza, Carrieri e Faria (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Não articulada 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitativo • Documental • Exploratório • Bibliográfico • Estudo de caso • Longitudinal 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Análise documental 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsável por Comunicação Interna e Sindicato dos Ferroviários • Comunicações internas da empresa e do sindicado 	<ul style="list-style-type: none"> • Análise de discurso segundo Faria e Linhares, e Pêcheux
Fernandes, Marques e Carrieri (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Não articulada • Identidade como metáfora 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudo de caso 	<ul style="list-style-type: none"> • Análises documentais • Entrevistas 	<ul style="list-style-type: none"> • Diretores, gerentes e técnicos administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> • Análise de contexto e componentes cognitivo, afetivo e valorativo

Quadro 5

Abordagem Metodológica dos Artigos Publicados em Anais dos Congressos

Referência	Epistemologia	Método e Tipo de Pesquisa	Instrumentos de Coleta de Dados	Informantes	Métodos de Análise de Dados
Silva, Moraes e Martins (2004)	<ul style="list-style-type: none"> • Paradigma humanista • Interacionismo simbólico 	<ul style="list-style-type: none"> • Exploratório • Qualitativo • Estudo de caso 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Questionário semiestruturado 	<ul style="list-style-type: none"> • Cargos de chefia 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Grounded theory</i> • Categorização de dados
Vilça e Drummond Jr. (2004)	<ul style="list-style-type: none"> • Não articulada 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitativo • Estudo de caso 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista semiestruturada • Roteiro 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Análise de conteúdo

continua...

... continuação

Almeida e Muniz (2005)	• Não articulada	• Quantitativo • Estudo de caso	• Pesquisa documental • Questionários	• Profissionais de recursos humanos • Presidentes • Executivos de empresas • Clientes	• Estatístico
Souza, Lima e Soares (2006)	• Identidade construída pelo discurso	• Exploratório • Estudo de caso • Bibliográfico • Longitudinal	• Entrevistas informais • Análise documental	• Responsável por Comunicação Interna e Sindicato dos Ferroviários • Jornais internos da empresa e do sindicato • Jornal <i>Estado de Minas</i>	• Análise do discurso segundo Faria e Linhares, e Pêcheux
Almeida e Bertucci (2007)	• Não articulada	• Quantitativo • Estudo de caso	• Questionários	• Funcionários • Professores	• Estatístico
Cançado, Campos e Baêta (2007)	• Não articulada	• Qualitativo • Explicativo • Estudo de caso	• Fontes secundárias • Observação direta • Entrevistas semiestruturadas	• Professores • Gerentes de projetos com contrato de trabalho CLT e contrato pessoa jurídica	• Análise por meio da construção da explanação
Barreto e Diniz (2008)	• Não articulada	• Qualitativo • Estudo de caso	• Entrevistas semiestruturadas • Técnica de associação	• Cooperados em diversos níveis hierárquicos	• Análise de conteúdo
Borges e Medeiros (2008)	• Não articulada	• Qualitativo • Estudo de caso • Longitudinal	• Pesquisa documental	• Reportagens e notícias em revistas e jornais • <i>Website</i> da empresa	• Análise crítica do discurso seguindo Fairclough • Estudos culturais
Cappelle, Fonseca e Miranda (2008)	• Não articulada	• Ensaio teórico	N/A	N/A	N/A
Fonseca e Augusto (2008)	• Não articulada	• Ensaio teórico	N/A	N/A	N/A
Nocera e Augusto (2008)	• Não articulada	• Qualitativo • Estudo de caso • Longitudinal • Descritivo • Explicativo	• Entrevistas semiestruturadas • Dados secundários	• Oficiais • Material digital do canal de comunicação	• Análise de conteúdo
Carassai e Fonseca (2009)	• Não articulada • Identidade é resultado de construção social	• Estudo de caso • Abordagem descritivo-analítico • Qualitativo	• Coleta de dados primários e secundários • Entrevistas semiestruturadas	• Educadores com cargos de docência • Administrativos	• Análise de conteúdo • Estatística simples
Miranda, Pessanha e Moreira (2009)	• Não articulada	• Estudo de caso • Qualitativo	• Pesquisa documental • Entrevistas	• Diretores • Funcionários recém-contratados	• Análise por núcleos de sentido (universo simbólico, imagens externas, comunicação e IO interna)
Pimentel (2009)	• Não articulada	• Ensaio teórico	N/A	N/A	N/A

buscam identificar os impactos de mudanças organizacionais ou de contexto na IO, mas passam ao largo da investigação e da discussão dos microprocessos organizacionais responsáveis por sua mudança.

5.4. Critérios definidores da identidade organizacional

Apesar de a referência a Albert e Whetten ser quase unanimidade nos artigos analisados, poucos a utilizam na condução de suas pesquisas. Dentre os 18 artigos analisados que desenvolveram pesquisas empíricas, apenas cinco explicitaram os critérios utilizados na determinação da IO.

Machado (2005) percebe no discurso dos funcionários: o ramo de atuação da empresa como a característica distintiva de sua identidade, já que não se percebiam concorrentes no mercado; e a memória do passado e da história da organização como o caráter duradouro da identidade. Por sua vez, Nogueira (2007) caracteriza claramente a IO da aduana brasileira por meio das crenças dos entrevistados sobre o que seria essencial, distintivo e duradouro na organização. Conclui que existem ambiguidades e discordâncias que apontam para uma orientação normativa e utilitária, que convivem simultaneamente no ambiente organizacional.

Já Souza, Lima e Soares (2006) fazem referência ao critério de centralidade, propondo que as características determinantes da IO sejam identificadas por meio de temas comuns aos discursos representativos dos diferentes grupos envolvidos. Entretanto consideram que temas não compartilhados por todos os grupos também podem fazer parte da IO. Concluem sobre a possibilidade da existência de uma IO multifacetada, que se apresenta de forma diversa aos variados grupos envolvidos. Em 2008, ao estudarem o mesmo caso, Souza, Carrieri e Faria (2008) argumentam que a tentativa de conceber apenas uma IO, exclusivamente por meio de temas comuns nos discursos representativos dos diferentes grupos envolvidos, partiria apenas dos traços mais óbvios. Dessa forma, a IO não seria representativa da projeção dos diversos grupos. Sugerem, assim, identificar a IO na síntese dos vários discursos como modo de capturar e representar a complexidade organizacional.

Em sua análise, Miranda, Pessanha e Moreira (2009) justificam os elementos apontados como definidores da IO, enquanto Carassai e Fonseca (2009) discutem, nos procedimentos metodológicos, os critérios adotados para identificar os elementos componentes da IO. Carassai e Fonseca (2009) verificaram que os atributos centrais da IO são características essenciais obtidas a partir da missão e dos objetivos. Os atributos duradouros foram identificados por meio das características que, na perspectiva dos informantes, garantem sua continuidade e não se alteram com o tempo. Os atributos distintivos foram identificados por Carassai e Fonseca (2009) por meio da averiguação dos processos e ações organizacionais considerados comparativamente exclusivos, apesar de não ficar clara a forma como foi feita a comparação. Miranda, Pessa-

nha e Moreira (2009), por sua vez, caracterizam esses atributos por meio da percepção dos informantes internos.

Observa-se, nesses artigos, que os autores buscam, cada um a seu modo, estabelecer técnicas que lhes permitam identificar os elementos da IO e justificá-los de acordo com os critérios apresentados por Albert e Whetten (2004). Trata-se, portanto, de uma questão crítica que merece aprofundamento, com o propósito de vir a contribuir para o desenvolvimento da IO como uma teoria constituída.

6. CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES

Vale reiterar que neste artigo teve-se por objetivo apresentar os principais resultados de uma pesquisa que buscou identificar os caminhos ontológicos, epistemológicos e metodológicos adotados na produção acadêmica brasileira sobre IO.

A pesquisa revelou que, apesar de já decorridos mais de 20 anos desde a primeira publicação do artigo seminal de Albert e Whetten, o tema IO continua sendo bastante investigado. Os pesquisadores seguem incansáveis na busca de novas situações, contextos ou especificidades que possam enriquecer a compreensão do construto IO.

Com base nessa análise da literatura, destacam-se dois aspectos que contribuem para o enriquecimento e avanço do conhecimento sobre o tema. O primeiro refere-se à diversidade nas situações investigadas: mudanças surgidas a partir da modernização de práticas de gestão, reestruturações, processos de privatização, aquisição e fusão de empresas, sucessão de empresa falida, formação de cooperativa, relação entre as percepções de *stakeholders* internos e externos, e a multiplicidade das percepções da IO por diversos *stakeholders*. O segundo aspecto diz respeito à variedade dos informantes utilizados: internos em diversos níveis hierárquicos (lideranças, funcionários e gestores) e externos (sindicatos, clientes e fornecedores). Assim, os mais diversos tipos de *stakeholders* têm sido contemplados na discussão da IO.

Essas análises sugerem, ademais, que as críticas formuladas por Corley *et al.* (2006) sobre os estudos internacionais também são válidas no caso da produção acadêmica brasileira sobre o tema. De fato, a literatura revisada invoca com grande frequência a caracterização tripartite de Albert e Whetten (2004) sobre IO, mas não especifica os critérios utilizados para determinar as características de **centralidade**, **distinção** e **continuidade temporal** dos elementos que elegem como parte da identidade das organizações estudadas. Como consequência, o campo de conhecimento perde oportunidades de desenvolvimento de métodos de análise específicos que permitiriam identificar os atributos ou elementos componentes da IO com maior rigor, propiciando o avanço consistente tanto de linhas de pesquisa acadêmica quanto de investigações independentes de gestores sobre o tema.

Outra questão identificada pela pesquisa, e que merece aprimoramento, diz respeito à forma como as mudanças na IO

têm sido tratadas. A maioria dos artigos discute as diferenças na IO antes e depois de uma determinada mudança, mas não trata dos microprocessos e mecanismos que propiciaram a mudança e sua estabilidade. Essa questão deveria ser aprofundada, pois a inércia da IO constitui um limitador óbvio às mudanças desejadas pelas organizações. De fato, ao que tudo indica, as empresas só conseguem crescer e mudar com mais facilidade em direções consistentes com sua identidade. Frequentemente, são aspectos da IO que se tornam obsoletos ou desalinhados com a estratégia e precisam ser renovados (STIMPERT, GUSTAFSON e SARASON, 1998). Recomenda-se, portanto, que pesquisas empíricas investiguem em maior profundidade os mecanismos pelos quais a IO se modifica, facultando sua utilização como um recurso para alavancar mudanças organizacionais a partir de mudanças em sua identidade e na identificação de seus *stakeholders*.

Outras questões não abordadas na literatura revisada, e que mereceriam ser pesquisadas, são: as mudanças no significado dos rótulos utilizados para descrever a IO; a frequência e a velocidade das mudanças na IO; sua caracterização como emergente ou intencional; e seu significado e impactos para as relações de trabalho. Agrega-se ainda a esses temas outro que vem atraindo o interesse de pesquisadores internacionais: a IO no contexto de mudanças estratégicas.

Dentre os 21 artigos analisados, 14 não declararam seu posicionamento epistemológico. É o caso, notadamente, da maioria dos artigos publicados em anais de congressos. Pode-se argumentar que se trata de fóruns em que os autores têm a oportunidade de receber críticas e sugestões para aprimorar seus trabalhos antes de submetê-los à crítica dos avaliadores dos periódicos. Por outro lado, tal lacuna não pode ser atribuída à qualidade dos trabalhos, pois, no período de 2000 a 2004, 58% dos artigos anteriormente apresentados em congressos no EnANPAD (área de Organizações) e no EnEO foram pu-

blicados em periódicos nacionais classificados como A pela Capes (HIRAMOTO, SAITO e SAITO, 2008).

Pode-se supor que a limitação de espaço de publicação nos periódicos e congressos imponha restrições que tornam a descrição dos métodos de pesquisa adotados um alvo fácil ao **sacrifício**. Entretanto, a prática da investigação qualitativa, que ainda hoje é algumas vezes questionada em sua validade por um meio científico predominantemente positivista e quantitativo (SCHWANDT, 1999; CHO e TRENT, 2006; OLIVEIRA e PICCININI, 2009), requer a justificação da opção epistemológica e sua coerência com o método adotado. Independentemente das escolhas feitas sobre estratégias e métodos de pesquisa, elas não podem ser consideradas ou apresentadas no vácuo, pois baseiam-se em premissas referentes à natureza do conhecimento e dos procedimentos pelos quais ele pode ser obtido. Compreendem, ainda, um conjunto de crenças e premissas sobre a natureza do fenômeno a ser investigado (MORGAN e SMIRCICH, 1980), além de serem determinantes no equacionamento da validade da pesquisa (MAISONNAVE e ROCHA-PINTO, 2007; OLIVEIRA e PICCININI, 2009). Propõe-se, então, que as escolhas epistemológicas e os métodos adotados passem a ser explicitados e considerados como elementos imprescindíveis, não apenas em relatórios de pesquisa, mas também nos artigos acadêmicos.

Em síntese, sugere-se que mais estudos sobre o tema sejam desenvolvidos com base nas recomendações feitas acima, dentro de uma linha de pesquisa epistemologicamente congruente, que permita a continuidade da construção da teoria sobre o construto IO, de modo a viabilizar a realização de seu potencial explicativo do comportamento organizacional. Acredita-se que tais estudos poderiam oferecer aos administradores, gestores de recursos humanos e de projetos novos subsídios relevantes para melhor conduzir os processos de mudança em suas organizações. ♦

REFERÊNCIAS

- ALBERT, S.; ASHFORTH, B.E.; DUTTON, J.E. Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, v.25, n.1, p.13-17, Jan. 2000.
- ALBERT, S.; WHETTEN, D.A. Organizational identity. 1985. In: HATCH, M.J.; SCHULTZ, M. (Ed.). *Organizational identity: a reader*. Oxford: Oxford University, 2004. p.89-118.
- ALMEIDA, A.L.C.; BERTUCCI, J.L.O.O. O impacto da identidade projetada na identificação dos empregados com a organização: o caso da fundação Don Cabral. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2007.
- ALMEIDA, A.L.C.; MUNIZ, R.M.A. A construção da reputação organizacional como recurso estratégico: o papel dos gestores e a percepção dos stakeholders. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2005.
- ALVESSON, M.; EMPSON, L. The construction of organizational identity: comparative case studies of consulting firms. *Scandinavian Journal of Management*, v.24, p.1-16, 2008.
- ALVESSON, M.; SVENINGSSON, S. Managing managerial identities: organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, v.56, n.10, p.1163-1193, 2003.
- ASHFORTH, B.E.; MAEL, F. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, v.14, n.1, p.20-39, Jan.1989.
- BARRETO, R.O.; DINIZ, A.P.R. Da indústria à cooperativa: a influência do passado na configuração identitária presente. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS (EnEO), 5., 2008, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: Anpad, 2008.

- BAUER, M.A.L.; MESQUITA, Z. As concepções de identidade e as relações entre indivíduos e organizações: um olhar sobre a realidade da agricultura ecológica. *Revista de Administração Contemporânea Eletrônica*, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p.16-30, jan./abr. 2007.
- BORGES, J.F.; MEDEIROS, C.R.O. "Aprecie com moderação" e "se beber não dirija": a identidade da organização como processo discursivo e ato performativo. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2008.
- CANÇADO, V.L.; CAMPOS, M.; BAÊTA, A.M.C. Identidade organizacional em empresas em rede: um estudo de caso na EBE – Escola Brasileira de Executivos. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO (EnGPR), 1., 2007, Natal. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2007.
- CAPPELLE, M.C.A.; FONSECA, F.P.; MIRANDA, A.R.A. O papel da organização e do sujeito na dinâmica de (re)construção da identidade: uma proposta teórica. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2008.
- CARASSAI, G.L.; FONSECA, V.S. Identidade organizacional e mudança estratégica: o caso de uma instituição de ensino particular curitibana. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. *Anais eletrônicos...* São Paulo: Anpad, 2009. Disponível em: <www.anpad.org.br>. Acesso em: 2 jun. 2010.
- CAVEDON, N.R.; STEFANOWSKI, F.L. O riso que integra, o riso que separa: identidade organizacional em um sebo de Porto Alegre. *Organizações & Sociedade*, Bahia, v.15, n.46, p.137-152, jul./set. 2008.
- CHO, J.; TRENT, A. Validity in qualitative research revisited. *Qualitative Research*, v.6, n.3, p.319-340, 2006.
- CORLEY, K.G. Defined by our strategy or our culture? Hierarchical differences in perceptions of organizational identity and change. *Human Relations*, v.57, n.9, p.1145-1177, 2004.
- CORLEY, K.G.; HARQUAIL, C.V.; PRATT, M.G.; GLYNN, M.A.; FIOL, C.M.; HATCH, M.J. Guiding organizational identity through aged adolescence. *Journal of Management Inquiry*, v.15, n.2, p.85-99, 2006.
- CORNELISSEN, J.P. The merit and mischief of metafor: a reply to Gioia, Schultz and Corley. *British Journal of Management*, v.13, p.277-279, 2002.
- CORNELISSEN, J.P.; HASLAM, S.A.; BALMER, J.M.T. Social identity, organizational identity and corporate identity: towards an integrated understanding of processes, patternings and products. *British Journal of Management*, v.18, p.s1-s16, 2007.
- CRONBACH, L.J.; MEEHL, P.E. Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, v.52, p.281-302, 1955.
- DUTTON, J.E.; DUKERICH, J.M. Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, v.34, n.3, p.517-554, 1991.
- DUTTON, J.E.; DUKERICH, J.M.; HARQUAIL, C. Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, v.39, p.239-263, 1994.
- FERNANDES, M.E.R.; MARQUES, A.L.; CARRIERI, A.P. Identidade organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração. *Cadernos Ebape.BR*, Rio de Janeiro, v.7, n.4, p.688-703, dez. 2009.
- FIOL, C.M. Capitalizing on paradox: the role of language in transforming organizational identities. *Organization Science*, v.13, n.6, p.653-666, Nov./Dec. 2002.
- FONSECA, V.S.; AUGUSTO, P.O.M. Identidade e campo organizacional: uma possibilidade analítica. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS (EnEO), 5., 2008, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: Anpad, 2008.
- GARCIA, P.; HARDY, C. Positioning, similarity and difference: narratives of individual and organizational identities in an Australian university. *Scandinavian Journal of Management*, v.23, p.363-383, 2007.
- GIL, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1989. 206p.
- GIOIA, D.A.; SCHULTZ, M.; CORLEY, K.G. Organizational identity, image and adaptive instability. *Academy of Management Review*, v.25, n.1, p.63-81, 2000.
- GOULART, S.; MARIZ, L.A.; RÉGIS, H.P.; DOURADO, D. O reinado dos estudos de caso na teoria das organizações: imprecisões e alternativas. *Cadernos Ebape.BR*, Rio de Janeiro, v.3, n.2, p.1-14, jun. 2005.
- HATCH, M.J.; SCHULTZ, M. The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, v.44, n.8, p.989-1018, 2002.
- HIRAMOTO, E.; SAITO, C.C.; SAITO, R. Índice de publicação em periódicos nacionais e internacionais de artigos apresentados em encontros acadêmicos de quatro áreas temáticas de Administração. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2008.
- KREINER, G.E.; HOLLENSBE, E.C.; SHEEP, M.L. On the edge of identity: boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human Relations*, v.59, n.10, p.1315-1341, 2006.
- MACHADO, H.V. Identidade organizacional: um estudo de caso no contexto da cultura brasileira. *Revista de Administração de Empresas Eletrônica*, v.4, n.1, jan./jul. 2005.
- MACHADO-DA-SILVA, C.; NOGUEIRA, E.E.S. Identidade organizacional: um caso de manutenção, outro de mudança. *Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, Edição Especial, p.35-58, 2001.

REFERÊNCIAS

- MAISONNAVE, P.R.; ROCHA-PINTO, S.R.D. Em busca da epoché: uma pesquisa quantitativa como subsídio à redução fenomenológica. *Revista de Administração e Inovação*, São Paulo, v.4, n.3, p.86-101, 2007.
- MIRANDA, A.I.A.; PESSANHA, G.R.G.; MOREIRA, L.B. Compreendendo a identidade organizacional a partir do estudo de sua cultura e imagem. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. *Anais eletrônicos...* São Paulo: Anpad, 2009. Disponível em: <www.anpad.org.br>. Acesso em: 2 jun. 2010.
- MISH, F.C.; PERRAULT, S.J. *Merriam-Webster's Collegiate Dictionary*. Springfield, MA: Merriam-Webster, 2006.
- MORGAN, G.; SMIRCICH, L. The case for qualitative research. *Academy of Management Review*, v.5, n.4, p.491-500, 1980.
- NEVES, J.A.D. A identidade e a focagem dos empregados de restaurantes de Fortaleza. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)*, São Paulo, v.42, n.4, p.443-453, out./nov./dez. 2007.
- NOCERA, C.; AUGUSTO, P.O.M. Práticas gerenciais e identidade organizacional: o caso de uma organização militar. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2008.
- NOGUEIRA, E.E.S. Símbolo e identidade organizacional: função da figura ou imagem conceitual. *Revista de Administração Contemporânea Eletrônica*, Rio de Janeiro, v.1, n.2, p.81-96, maio/ago. 2007.
- OLIVEIRA, S.R.; PICCININI, V.C. Validade e reflexividade na pesquisa qualitativa. *Cadernos Ebape.Br*, Rio de Janeiro, v.7, n.1, p.89-98, mar. 2009.
- PIMENTEL, T.D. A espacialidade na construção de identidade. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. *Anais eletrônicos...* São Paulo: Anpad, 2009. Disponível em: <www.anpad.org.br>. Acesso em: 2 jun. 2010.
- REKON, J.V.; CORLEY, K.; RAVASI, D. Guest editorial: extending and advancing theories of organizational identity. *Corporate Reputation Review*, v.11, n.3, p.183-188, 2008.
- REMENYI, D.; WILLIAMS, B.; MONEY, A.; SWARTZ, E. *Doing research in business and management: an introduction to process and method*. Thousand Oaks: Sage, 2005. 309p.
- ROCHA, C.B.; SILVA, J.R. Identificação de funcionários de empresa pública no contexto de mudanças: o caso Finep. *Revista de Administração Pública*, v.41, n.4, p.685-706, ago. 2007.
- SCHWANDT, T.A. On understanding understanding. *Qualitative Inquiry*, v.5, n.4, p.451-464, Dec. 1999.
- SCOTT, S.G.; LANE, V.R. A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, v.25, n.1, p.43-62, Jan. 2000.
- SILVA, J.R.G.; VERGARA, S.C. A mudança organizacional e as múltiplas relações que afetam a reconstrução das identidades dos indivíduos. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. *Anais...* Salvador: Anpad, 2002a.
- SILVA, J.R.G.; VERGARA, S.C. A mudança organizacional pela ótica dos indivíduos: resistência ou uma questão de sentimentos, significados e constituição do sujeito? In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS (EnEO), 2., 2002, Recife. *Anais...* Recife: Anpad, 2002b.
- SILVA, M.A.; MORAES, L.V.S.; MARTINS, E.S. A identidade organizacional da Prefeitura Municipal de Joinville: o ponto de vista da cúpula estratégica. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS (EnEO), 3., 2004, Atibaia. *Anais...* Atibaia, SP: Anpad, 2004.
- SOUZA, M.M.P.; CARRIERI, A.P.; FARIA, A.A.M. The construction of organizational identity: discourses on a Brazilian private railroad. *Brazilian Administration Review*, Curitiba, v.5, n.3, p.177-192, July/Sept. 2008.
- SOUZA, M.M.P.; LIMA, G.C.O.; SOARES, A.S. A projeção da identidade organizacional: um estudo da identidade de uma ferrovia privatizada. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS (EnEO), 4., 2006, Porto Alegre. *Anais...* Porto Alegre, RS: Anpad, 2006.
- STIMPERT, J.L.; GUSTAFSON, L.T.; SARASON, Y. Organizational identity within the strategic management conversation: contributions and assumptions. In: WHETTEN, D.A.; GODFREY, P.C. (Ed.). *Identity in organizations: building theory through conversations*. London: Sage, 1998. p.83-98.
- TERRY, D.J.; CAREY, C.J.; CALLAN, V.J. Employee adjustment to an organizational merger: an intergroup perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, v.27, p.267-280, 2001.
- VERGARA, S.C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2006. 96p.
- VILAÇA, W.P.T.; DRUMMOND JR., A. Construções e desconstruções identitárias de um corpo gerencial em um processo de aquisição. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Curitiba. *Anais...* Curitiba: Anpad, 2004.
- VILLAS, M.V.; MACEDO-SOARES, T.D.L.V.A.D.; RUSSO, G.M. Bibliographical research method for business administration studies: a model based on scientific journal ranking. *Brazilian Administration Review*, Curitiba, v.5, n.2, p.139-159, Apr./June 2008.
- WHETTEN, D.A. Albert and Whetten revisited: strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, v.15, p.219-234, 2006.
- WHETTEN, D.A.; MACKAY, A. A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. *Business & Society*, v.41, n.4, p.393-414, 2002.

ABSTRACT

Organizational identity: a critical analysis of Brazilian academic production from 2004 to 2009

A certain discomfort was identified among academics when addressing organizational identity (OI) as an established field of scientific research. This is probably the case because there are many different definitions of OI that derive from distinct philosophical, epistemological and methodological perspectives, all of which contribute to the lack of conceptual clarity and empirical uncertainty around this subject. This article presents the main results of a study that aimed to identify the ontological, epistemological and methodological approaches of Brazilian academic literature regarding OI. To this end, an exploratory bibliographical survey was conducted aided by a qualitative method. The results point to similarities in the critique of both of Brazilian and of international academic production. One outcome concerns the omission of the criteria used to determine the characteristics of centrality, distinction and temporal continuity of the elements chosen as part of the identity of the organizations studied. Another relates to the abstract manner in which organizational studies address OI, several gaps having been highlighted. The article closes with recommendations to carry out further research on the subject in a more structured and consistent fashion in order to contribute effectively to the advancement of OI knowledge and theory building.

Keywords: organizational identity, bibliographic research, Brazilian academic production, organizational change.

RESUMEN

Identidad organizacional: análisis crítico de la producción académica brasileña de 2004 a 2009

Se ha observado cierto malestar entre académicos al tratar la Identidad Organizacional (IO) como un área establecida de investigación científica. Dicho malestar posiblemente se relaciona con la existencia simultánea de conceptos diversos sobre el tema, que proceden de diferentes perspectivas filosóficas, epistemológicas y metodológicas, lo que contribuye a la ausencia de claridad conceptual e incertidumbres empíricas. En este artículo se presentan los principales resultados de una investigación en que se buscó identificar los caminos ontológicos, epistemológicos y metodológicos que han sido adoptados en la producción académica brasileña sobre IO. Para ello, se realizó una investigación bibliográfica exploratoria, con la ayuda del método cualitativo. Los resultados señalan similitudes en la crítica de las producciones académicas brasileña e internacional. Una de ellas se refiere a la omisión de los criterios utilizados para determinar las características de centralidad, distinción y continuidad temporal de los elementos elegidos como parte de la identidad de las organizaciones estudiadas. Otra, señala la manera abstracta como los cambios en la IO han sido tratados en los estudios organizacionales. Se apuntan diversas lagunas y se concluye el artículo con recomendaciones para que se realicen más investigación sobre el tema de una manera estructurada y consistente, con vistas a contribuir efectivamente al avance del conocimiento y a la construcción de la teoría sobre la identidad organizacional.

Palabras clave: identidad organizacional, investigación bibliográfica, producción académica brasileña, cambio organizacional.

RAUSP

Revista de Administração

Visite o site da RAUSP. Acadêmicos e profissionais ligados ao estudo da Administração podem contar com essa importante ferramenta de pesquisa.

Pesquise, envie seu artigo, entre em contato com a RAUSP.

www.rausp.usp.br