



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

EMOÇÕES, IDENTIDADE & PODER: O perfil da produção científica em estudos organizacionais

CAMILLA FERNANDES

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)

MARIANE LEMOS LOURENÇO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

EMOÇÕES, IDENTIDADE & PODER: O perfil da produção científica em estudos organizacionais

INTRODUÇÃO

As emoções possuem um papel singular tanto na vida pessoal quanto profissional dos indivíduos. Em virtude disso, o tema está sendo colocado cada vez mais em evidência nas diversas vertentes da Administração e dos Estudos Organizacionais (PRATT; DOUCET, 2000; VALLERAND, 2008; VORONOV; VINCE, 2012; TOUBIANA; ZIETSMA, 2017; ZIETSMA *et al.*, 2019; GILL, 2019). Isso dá-se devido à influência das emoções no ambiente organizacional estar diretamente relacionada aos resultados ali obtidos, como, por exemplo, a performance, o processo de tomada de decisão, os trabalhos realizados em equipe, as negociações a serem feitas (FINEMAN, 2001; BARSADE; GIBSON, 2007) e também às relações de poder (RANGINS; WINKEL, 2011).

Entende-se que as emoções sejam as responsáveis por conectarem ou não uma pessoa a uma organização (VORONOV; VINCE, 2012; ZIETSMA *et al.*, 2019) e, em virtude de tal movimento, percebe-se seu entrelaçamento com a identidade. A identidade, por sua vez, dá-se de forma evolutiva e reflexiva, correspondendo a um processo de construção de significados por parte dos indivíduos, levando em consideração atributos culturais juntamente a outras fontes de elementos que sejam considerados importantes a quem a constrói (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010; CASTELLS, 2018).

Independente do contexto de atuação, um fator crucial e de interferência nos elementos que constituem a identidade de um indivíduo é o poder. Neste trabalho, compreende-se o poder como uma capacidade relacional, sendo então, uma relação e não um atributo (CASTELLS, 2019). É importante salientar que, por considerá-lo como algo relacional, em um contexto de relações de poder, sempre irá existir um grau maior de influência por parte de um ator sobre outro, indicando sua assimetria. Contudo, Castells (2019) ressalta que nunca existe um poder absoluto ou um “grau zero” de influência por parte daqueles submetidos a tal poder, destacando que há sempre a possibilidade de resistência neste tipo de relação.

Considerando a articulação presente entre as três teorias – de emoções, identidade e poder – bem como sua relevância aos estudos organizacionais e ao próprio contexto das organizações, teve-se como objetivo principal deste trabalho analisar como as teorias de emoções, identidade e poder são trabalhadas em estudos organizacionais. Assim, partindo-se do questionamento “como as teorias de emoções, identidade e poder são trabalhadas em estudos organizacionais?”, realizou-se uma revisão de literatura em duas bases de dados nacionais (SCIELO e SPELL) e em uma base de dados internacional (WEB OF SCIENCE).

Revisões de literatura, como a que aqui está sendo proposta, são essenciais ao desenvolvimento do campo científico uma vez que por meio delas, o pesquisador identifica, mapeia e avalia o estado da arte sobre um tema ou fenômeno de interesse e, a partir disso, elabora uma síntese das publicações que permita um maior entendimento sobre o que já se discute, mas também, a respeito de direcionamentos futuros (TRANFIELD; DEBYER; SMART, 2003; KITCHENHAM, 2004; SNYDER, 2019).

A literatura de estudos organizacionais abriga exemplos de revisões sobre identidade (BROWN, 2019), emoções (FERNANDES; LOURENÇO; TAKAHASHI, 2020) mas, não foram encontrados resultados no que tange a revisões sobre poder ou então à articulação teórica entre as três teorias destacadas. Dessa maneira, considerando a relevância em discutir-se o entrelaçamento dessas teorias, optou-se por focar em estudos que estivessem inseridos no campo de estudos organizacionais e que utilizassem identidade, emoções e poder em conjunto. Para além de tal contribuição, demonstra-se como as pesquisas tem evoluído, trazendo as particularidades a respeito de como os conceitos são utilizados de maneira que se possa

contribuir para uma pesquisa sobre emoções, identidade e poder alinhada às necessidades do campo de estudos organizacionais, mas também para o contexto de pesquisas nacionais. Assim, diante do objetivo apresentado, delinea-se uma agenda de pesquisa sobre o tema, direcionando os esforços para pesquisas futuras, configurando assim, a principal contribuição deste trabalho.

Considera-se relevante mencionar que o presente estudo é um dos extratos de uma pesquisa que ainda se encontra em desenvolvimento. Dessa maneira, a seguir expõe-se a literatura que fundamentou a presente pesquisa.

REFERENCIAL TEÓRICO

Definidos como uma série de conversações que permitem compreender as organizações por meio de termos que derivam de paradigmas, métodos e suposições, os estudos organizacionais são uma área de pesquisa a respeito das organizações e suas características sociais, econômicas, culturais ou políticas. Contudo, dentro do escopo do campo também são discutidos os efeitos que as organizações possuem sobre os indivíduos e grupos que as compõem ou com os quais interagem (CLEGG; HARDY, 1999; THIOLENT, 2014).

Neste contexto, destacam-se as emoções e o crescente interesse em pesquisá-las no campo de estudos organizacionais (PRATT; DOUCET, 2000; VALLERAND, 2008; VORONOV; VINCE, 2012; GILL, 2019; TOUBIANA; ZIETSMA, 2017; ZIETSMA *et al.*, 2019). De acordo com Barsade e Gibson (2007), as emoções, muitas vezes utilizadas como sinônimos de afeto, são pensadas como um termo “guarda-chuva” por englobarem uma ampla gama de sentimentos que os indivíduos experimentam no decorrer de suas trajetórias. Esses sentimentos incluem o que Barsade e Gibson (2007) pontuam como “*feeling states*” que são momentâneos, experiências afetivas de curto prazo e “*feeling traits*” que são tendências mais estáveis relacionadas ao sentir e ao agir de determinadas maneiras. Os autores ainda pontuam que as emoções são vistas como resultantes de um “alvo” ou causas particulares, que podem incluir reações fisiológicas e comportamentais, serem de intensas e de curta duração, como, também, podem passar a estados de humor que, por sua vez, costumam ter maior duração. Fineman (2001) postula que as emoções são as manifestações dos “sentimentos afetados” por determinadas situações e, é importante ressaltar que cada tipo de emoção possui alguma influência, seja ela interpessoal, situacional, motivacional, cognitiva ou voltada a questões culturais (BRODY; HALL; STOKES, 2016).

Entende-se que as emoções são construídas socialmente, sofrendo influência dos grupos, da sociedade e da cultura, marcando aspectos psicológicos, antropológicos e sociológicos e são o fator que conecta as pessoas a uma organização (VORONOV; VINCE, 2012; FRIEDLAND, 2018; ZIETSMA *et al.*, 2019). Para que essa conexão possa ocorrer, um fator crucial é a identidade.

A identidade, por sua vez, é definida como a localização do indivíduo em um lugar do mundo e, diante disso, será subjetivamente apropriada e somente fará sentido quando inserida nesse mundo (BERGER; LUCKMAN, 2003). Entende-se que constituição de uma identidade resulta do processo de interação com diferentes realidades e outros aspectos significativos voltados à socialização de que o sujeito possa dispor com possibilidades distintas de viver e compartilhar experiências (BERGER; LUCKMANN, 2003).

As noções de identidade utilizadas no campo de estudos organizacionais se baseiam em diversas vertentes, dando-se ênfase a três específicas: a vertente filosófica cujas raízes se deram com pensadores como Locke e Descartes, as psicológicas que são provindas de estudos de James e Freud e, por fim, a vertente sociológica que possui figuras-chave que variam de Marx, Marcuse, Mead, Giddens, Heidegger, dentre outros (BROWN, 2019). Neste sentido, percebe-se que expressões distintas são empregadas para tratar da identidade na área dos Estudos Organizacionais e, diante os conceitos existentes, optou-se por empregar, dentro da vertente

sociológica, a definição de Castells (2018, p. 58), que entende a identidade como “o processo de construção de significado com base em um atributo cultural, ou ainda um conjunto de atributos culturais inter-relacionados, o(s) qual(ais) prevalece(m) sobre outras fontes de significado.”

Em seu trabalho, Brown (2019) indica que no campo de estudos organizacionais considerável atenção tem sido dada a trabalhos que debatam a identidade de forma empírica e sob diferentes óticas. O autor pontua que questões conceituais a respeito de como as identidades são construídas, quais os tipos de identidade prevalecem no contexto organizacional, como as identidades interferem nos processos e resultados organizacionais, como as identidades são envolvidas em relações de poder e qual o papel das emoções na construção de uma identidade são tópicos em ascensão, que demandam maior aprofundamento por parte dos pesquisadores, estão cada vez mais em foco e necessitam de cada vez mais problematização a fim de gerar maior debate na administração.

Argumentando-se que as emoções e o poder possuem interferência na identidade de um indivíduo tendo em vista que a construção social da identidade ocorre em um contexto marcado por relações de poder. Compreende-se aqui o poder como um meio necessário para promover a ação coletiva (HARDY; CLEGG, 2001; HAAUGARD; CLEGG, 2009). Adota-se, diante disso, o conceito proposto por Castells (2019, p. 57), para quem o poder é visto como a “capacidade relacional que permite a um ator social influenciar assimetricamente as decisões de outro(s) ator(es) social(is) de formas que favoreçam a vontade, os interesses e os valores do ator que detém o poder”. Castells (2019) salienta que o poder é exercido por meio de coerção ou possibilidade de coerção e/ou pela construção de significados e, por meio dessas, os atores sociais passam a guiar e orientar as suas ações. Nesse contexto, as relações de poder estruturam-se pela dominação, que “é o poder entranhado nas instituições da sociedade.” (CASTELLS, 2019, p. 57). Contudo, Castells (2019) também aponta que embora assimétricas, nas relações de poder nunca há um poder absoluto ou, nas palavras do autor, um “grau zero” de influência daqueles submetidos ao poder em relação àqueles em posições de poder. Há sempre a possibilidade de resistência que questiona tal relação, mas também podem haver graus de consentimento e aceitação do poder. Quando há resistência e rejeição, as relações de poder transformam-se, podendo inclusive causar processos de mudança institucional ou estrutural em uma organização.

Observa-se, portanto, que há uma possível relação entre as emoções, identidade e poder no campo de estudos organizacionais uma vez que conforme indicado pela literatura, um pode influenciar o outro como destacado por Castells (2018; 2019). Diante disso, verifica-se a existência de revisões sobre as teorias separadamente como é o caso dos estudos de Brown (2019) e Fröhlich, Lourenço e Fernandes (2019) sobre identidade e de Fernandes, Lourenço e Takahashi (2020) e Kai *et al.* (2022) sobre emoções, no entanto, não foram identificadas revisões de literatura dedicadas especificamente a poder, tanto no cenário nacional quanto na produção internacional e também, não identificou-se trabalhos de revisão que abordassem os três temas em conjunto. No intuito de preencher tal lacuna e de ter-se averiguado a necessidade constante de um mapeamento da literatura científica (TRANFIELD; DEBYER; SMART, 2003), a seguir expõe-se os procedimentos metodológicos que nortearam a execução desta pesquisa.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objetivo delineado para o presente artigo consiste em analisar como as teorias de emoções, identidade e poder são trabalhadas em estudos organizacionais. Para isso, recorreu-

se à estratégia metodológica de revisão sistemática utilizando-se o guia desenvolvido por Snyder (2019). Ressalta-se que uma revisão de literatura com abordagem sistemática é projetada para identificar evidências empíricas que se encaixam em determinados critérios de inclusão pré-especificados que visam responder uma pergunta de pesquisa em particular, sendo desenvolvidos para sintetizar os resultados de tal pesquisa de forma sistemática, transparente e reproduzível. Uma revisão sistemática também auxilia um pesquisador a fornecer uma visão geral das áreas em que a pesquisa é distinta e interdisciplinar (SNYDER, 2019). Assim, além de ter-se uma visão geral acerca de um tópico, a revisão sistemática permite ao pesquisador observar como a pesquisa dentro de um campo progrediu ao longo do tempo e como tem sido desenvolvida. De maneira geral, a revisão permite identificar e compreender como o tema é abordado em diferentes áreas de um grande campo e quais as implicações para pesquisas futuras (WONG *et al.*, 2013; SNYDER, 2019). Dessa maneira, para elaborar-se a presente revisão, seguiu-se as fases delineadas por Snyder (2019) que estão ilustradas no quadro a seguir:

QUADRO 1: FASES DA REVISÃO DE LITERATURA

FASE	ETAPAS DE CADA FASE
Fase 1: Design da revisão	<ul style="list-style-type: none"> - Definir propósito e questão de pesquisa da revisão; - Delinear um protocolo para a revisão (Estratégias de busca, termos a serem pesquisados, bases de dados a serem utilizadas, critérios de inclusão, exclusão, recorte temporal, área do conhecimento e demais informações que forem pertinentes à busca).
Fase 2: Condução da revisão	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar se o protocolo delineado é apropriado ou requer ajustes; - Efetuar buscas; - Selecionar trabalhos; - Extrair dados; - Documentar cada etapa.
Fase 3: Análise	<ul style="list-style-type: none"> - Definir quais informações serão utilizadas; - Codificar dados extraídos; - Verificar se os dados codificados são suficientes para responder à pergunta de pesquisa.
Fase 4: Escrever a revisão	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar um relatório com os achados; - Sintetizar achados; - Delinear possíveis direcionamentos futuros ao campo.

Fonte: Elaborado pela autoria com base em Snyder (2019).

Conforme indicado por Tranfield *et al.* (2003), Kitchenham (2004) e Snyder (2019), um dos primeiros passos para iniciar-se uma revisão de literatura consiste na busca por estudos primários. Deste modo, utilizando-se os guias delineados por Snyder (2019) referentes à primeira fase de uma revisão em que se delinea a estratégia de buscas considerando os termos de pesquisa, as bases a serem utilizadas bem como os critérios de inclusão e exclusão, decidiu-se analisar os últimos dez anos de pesquisas no campo de estudos organizacionais, abrangendo-se o período de janeiro de 2011 a dezembro de 2021. As bases selecionadas foram as bases nacionais *Scientific Electronic Library Online – Brasil* (Scielo Brasil) e *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) e a base internacional *Web of Science* (WOS).

Ressalta-se que a escolha pela base Scielo deu-se em virtude de sua amplitude e importância para o campo, uma vez que esta consiste em uma base cuja avaliação de periódicos são definidos nos objetivos, funções e princípios da Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado de São Paulo, sendo apoiado também pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e pela Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC) (SCIELO, 2022). Já a escolha da base SPELL foi feita tendo-se ciência de que esta base foi criada pela

Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), levou-se também em consideração que a SPELL disponibiliza, de modo organizado, informações a respeito dos principais periódicos das áreas de Administração, Contabilidade e Turismo, aglomerando artigos científicos, resenhas, editoriais, notas bibliográficas, casos de ensino e debates entre outros trabalhos, todos em livre acesso e disponíveis para download (SPELL, 2022).

Por fim, a escolha da base de dados WOS foi feita considerando-se que em termos de indexação, Fingerman (2006) e Chadegani (2013) apontam tratar-se de uma fonte mais acadêmica do que outras bases disponíveis como por exemplo a Scopus. Mesmo que em termos quantitativas a WOS não seja considerada a maior base de dados, ela apresenta maior abrangência temporal e prioriza periódicos de alto impacto, trazendo maior qualidade aos trabalhos selecionados (CHADEGANI, 2013; WOS; 2022).

Seguindo-se para a segunda fase da revisão, delimitou-se como termo de busca os descritores “emoção”, “identidade” e “poder”, bem como a variação no termo “emoção” para “emoções” em bases de dados nacionais e em inglês “*emotion*” – com a variação “*emotions*”, “*identity*” e “*power*”. Com a intenção de empregar-se campos de busca em comum a todas as bases, os descritores foram utilizados nos campos “título”, “resumo” e “palavra-chave”. Foram considerados apenas artigos completos já publicados que estivessem englobados no campo de estudos organizacionais.

Como resultado da busca, as duas bases de dados nacionais não retornaram trabalhos. Já a base internacional retornou um total de 184 artigos para o período citado. Destes, após a leitura de seus títulos, resumos e principais resultados, excluiu-se 155 por não abordarem efetivamente as teorias pesquisadas ou por apenas conter um dos termos pesquisados. Depois de tal etapa, restaram 29 artigos que passaram para a etapa de leitura completa. Com essa leitura integral dos trabalhos, nove artigos foram excluídos por não abordarem emoções, identidade e poder em conjunto. Por fim, restaram 20 artigos que compuseram a quantidade total de artigos analisados. Os artigos estão dispostos no quadro a seguir conforme ano, autoria, título e periódico:

QUADRO 2: INFORMAÇÕES GERAIS DOS ARTIGOS SELECIONADOS

ANO	AUTORIA	TÍTULO	PERIÓDICO
2012	Andrew D. Brown; Susan Ainsworth e David Grant	The Rhetoric of Institutional Change	Organization Studies
2013	Diane M. Hoffman	Power Struggles: The Paradoxes of Emotion and Control among Child-centered Mothers in the Privileged United States	Ethos
2014	Abigail Rowe	Situating the Self in Prison Research: Power, Identity, and Epistemology	Qualitative Inquiry
2016	Katerina Zabrodskaa <i>et al.</i>	Workplace bullying as sensemaking: An analysis of target and actor perspectives on initial hostile interactions	Culture and Organization
2017	Karolina Hübner	The Trouble with Feelings, or Spinoza on the Identity of Power and Essence	Journal of the History of Philosophy
2017	Kari Marie Norgaard; Ron Reed	Emotional impacts of environmental decline: What can Native cosmologies teach sociology about emotions and environmental justice?	Theory and Society
2018	Elizabeth Hordge-Freeman	“Bringing Your Whole Self to Research”: The Power of the Researcher’s Body, Emotions, and Identities in Ethnography	International Journal of Qualitative Methods
2018	R. C. Tripathi; Rashmi Kumar; Roomana N. Siddiqui; Shabana Bano	Emotional Reactions to Intergroup Norm Violations	Psychology and Developing Societies

ANO	AUTORIA	TÍTULO	PERIÓDICO
2019	Elizabeth Long Lingo; Michael B. Elmes;	Institutional Preservation Work at a Family Business in Crisis: Microprocesses, Emotions, and Nonfamily Members	Organization Studies
2019	Anna Lund	'I feel sorry for them and I should do something, but I don't.' Spatial imaginaries and resistance to feminist change in the dramatic arts	Emotion, Space and Society
2019	R. C. Tripathi; R. Kumar; V. N. Tripathi	When the Advantaged Feel Victimized: The Case of Hindus in India	Psychology and Developing Societies
2020	Alwin C. Aguirre	Guilt trip: emotion, identity, and power in migrant online discourse	Social Semiotics
2020	Lars Speckemeier; Dimitrios Tsivrikos	Power on environmental emotions and behavior	Social Responsibility Journal
2021	Maria Adams	Intersectionality and Reflexivity: Narratives from a BME Female Researcher Inside the Hidden Social World of Prison Visits	International Journal of Qualitative Methods
2021	Anna Dziuba; Janne Tienari; Liisa Välikangas	Idea work online: shelters and crutches in remote collaborative autoethnography	Journal of Organizational Ethnography
2021	Linus Hagström	Disciplinary power: Text and body in the Swedish NATO debate	Cooperation and Conflict
2021	Susie Scott	Surprise: a micro-sociological analysis	Emotions and Society
2021	Anoosh Soltani; Lynda Johnston; Robyn Longhurst	Fashioning hybrid Muslim women's veiled embodied geographies in Hamilton, Aotearoa New Zealand: #hijabi spaces	Gender, Place & Culture
2021	Ina Toegel; Orly Levy; Karsten Jonsen	Secrecy in Practice: How Middle Managers Promote Strategic Initiatives behind the Scenes	Organization Studies
2021	Defne Över	Democratic backsliding and the media: the convergence of news narratives in Turkey	Media, Culture & Society

Fonte: Elaborado pela autoria (2022).

Partindo-se à terceira fase da revisão, sistematizou-se os pontos que permitiriam as pesquisadoras ter à disposição um banco de dados que discutisse os interesses pertinentes à pesquisa e que permitissem responder à pergunta delineada para o estudo. Para realizar tal etapa, elaborou-se codificações que refletissem os pressupostos da pesquisa e que possibilitassem a reflexão sobre a temática em discussão. A codificação foi feita com auxílio do software *Atlas t.i* e os códigos utilizados estão dispostos a seguir:

QUADRO 3: GRUPOS DE CÓDIGOS E CÓDIGOS DA PESQUISA

GRUPO DE CÓDIGO	CÓDIGOS
Detalhes gerais do estudo	Autor(es) Título Periódico Ano da publicação
O que será debatido?	Objetivo do trabalho
Enquadramento teórico	Como o estudo aborda emoções, identidade e poder?
Contexto do trabalho	País Universidade nas quais os autores são vinculados
Perspectivas e conclusões	Principais conclusões evidenciadas no resumo, introdução e conclusões

GRUPO DE CÓDIGO	CÓDIGOS
Contribuição	Principais resultados e contribuição para o estudo das emoções, identidade e poder em estudos organizacionais Outras contribuições
Outros aspectos	Comentários adicionais

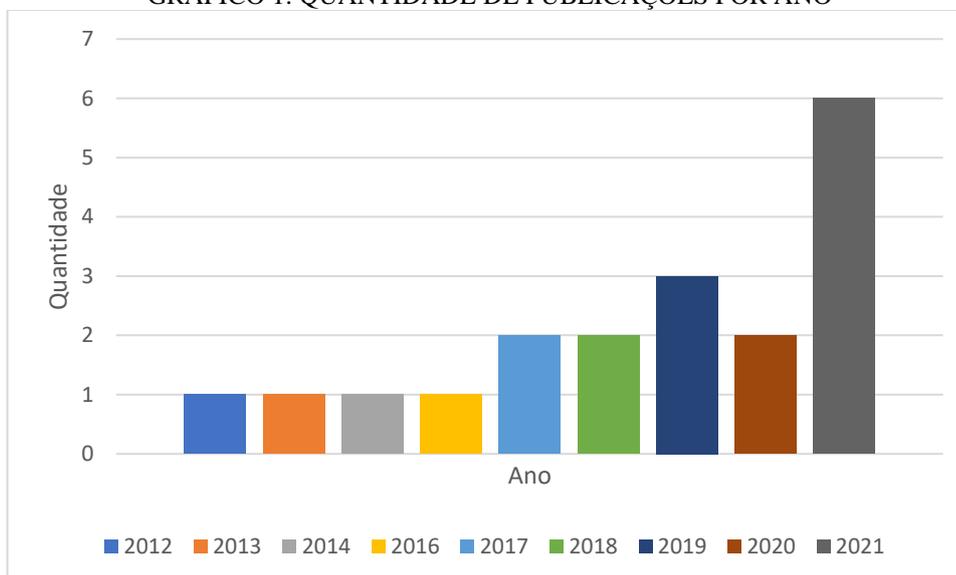
Fonte: Elaborado pela autoria (2022).

Prosseguindo-se à quarta fase da revisão, a seguir apresenta-se a síntese dos resultados da presente revisão.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

De forma a compreender o perfil da literatura sobre emoções, identidade e poder bem como atingir o objetivo delineado para o presente artigo, as discussões são iniciadas com a evolução cronológica em termos quantitativos da literatura. A quantidade de artigos voltados ao tema possui um período que pode ser considerado “pico” de publicações que foi o ano de 2021, com seis artigos publicados, representando 30% das publicações dos últimos 10 anos. Com a pesquisa, referindo-se aos últimos 10 anos (2011 – 2021), constatou-se que nos anos de 2011 e 2015 não houveram artigos que relacionassem emoções, identidade e poder. O quantitativo de publicações indica um período de produção tímida com no máximo duas publicações por ano, no entanto, em 2019 o cenário mudou e indicava um crescimento que caiu no período de 2020, contudo, analisando-se o ano 2021 é possível afirmar-se que esse cenário está sendo alterado. O gráfico a seguir apresenta os dados referentes à quantidade de publicações por ano.

GRÁFICO 1: QUANTIDADE DE PUBLICAÇÕES POR ANO

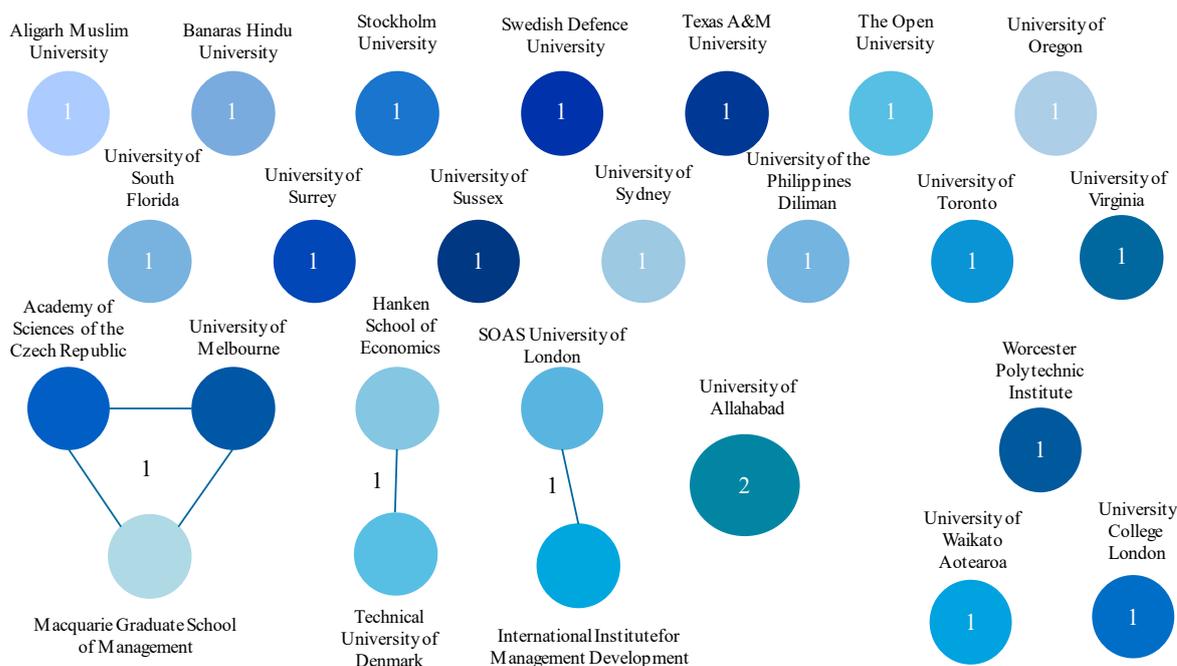


Fonte: Elaborado pela autoria (2022).

Na análise referente às instituições de origem das pesquisas selecionadas, verificou-se que não há homogeneidade de publicações. Apenas uma instituição teve mais de uma pesquisa sobre a temática publicada que foi a Universidade de Allahabad, na Índia, sendo uma destas em conjunto com a Universidade Muçulmana Aligarh e a Universidade Hindu Banaras. Dentre os casos de colaborações interinstitucionais que permitiram a publicação de pesquisas em conjunto por algumas universidades, foram verificados ainda outros dois casos: o da Academia de

ciências da República Checa, com a Universidade de Melbourne e a Escola de Administração Macquarie e também o caso da Escola de Economia Hanken em conjunto com a Universidade Técnica da Dinamarca. Ao total, 25 instituições participaram de publicações à temática estudada. O mapa apresentado na Figura a seguir demonstra as produções realizadas individualmente e em conjunto. A quantidade delineada dentro da figura de cada instituição indica a quantidade que esta produziu e a quantidade impressa nas ligações entre as instituições, expressa produções em conjunto.

FIGURA 1: INSTITUIÇÕES E SEUS QUANTITATIVOS DE PRODUÇÃO



Fonte: Elaborado pela autoria (2022)

O que é possível inferir-se com as informações coletadas é de que as pesquisas são realizadas de maneira isolada no campo de estudos organizacionais, não havendo uma rede – tanto nacional quanto internacional – para elaboração de estudos em conjunto, o que seria benéfico não somente para as instituições e grupos de pesquisa, mas, para o desenvolvimento do campo como um todo.

Dentre os 20 artigos analisados, apenas dois autores tiveram mais de um artigo publicado, são eles: Rama Charan Tripathi e Rashmi Kumar e, coincidentemente, ambos os trabalhos foram em conjunto entre os dois e outros pesquisadores. Estes autores são filiados à Universidade de Allahabad, citada anteriormente. Metade das publicações analisadas foram feitas apenas por um autor, enquanto a outra metade foi feita por meio de parceria entre pesquisadores e, com exceção dos três artigos feitos em parcerias interinstitucionais, as outras sete foram feitas por pesquisadores de uma mesma instituição.

Outra análise realizada refere-se aos países de atuação dos pesquisadores que publicaram sobre a temática pesquisada. Dos 12 países que publicaram sobre a temática, seis trabalhos contêm pesquisadores do Reino Unido, enquanto cinco estão vinculados à pesquisadores dos Estados Unidos. Pesquisadores vinculados a universidades da Austrália, Canadá, Índia, Nova Zelândia e Suécia, aparecem vinculados a dois artigos cada. Enquanto pesquisadores vinculados à Universidades da Finlândia, Dinamarca, França, República Checa e Suíça tem 1 publicação vinculada a seus países cada, conforme disposto no gráfico a seguir:

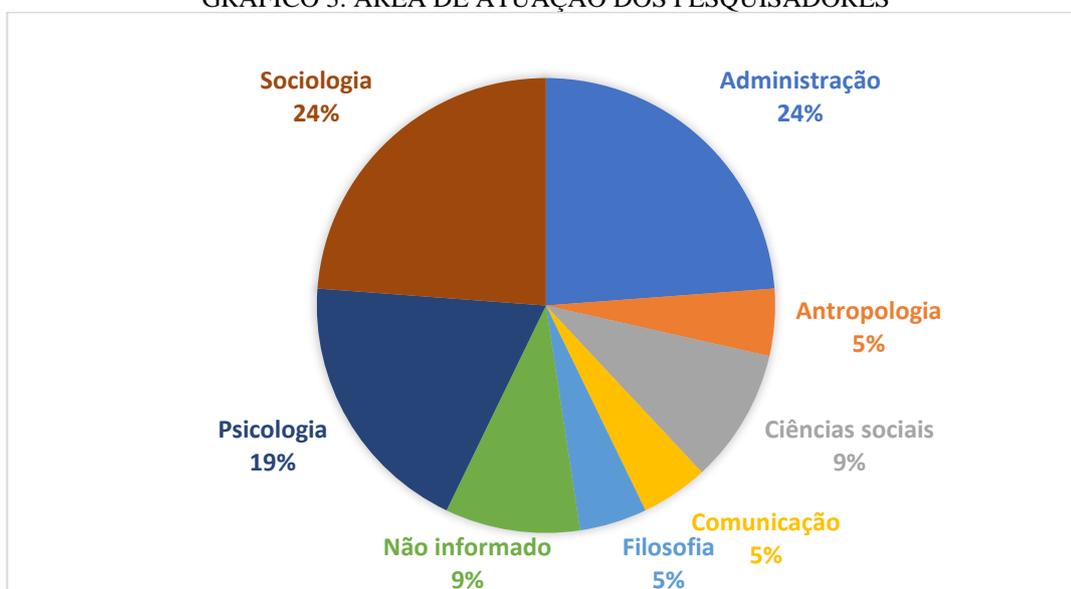
GRÁFICO 2: QUANTIDADE DE PUBLICAÇÕES VINCULADAS AOS PAÍSES



Fonte: Elaborado pela autoria (2022).

Considerando-se o país de atuação de cada pesquisador, também se torna relevante discutir as áreas, dentro do campo de estudos organizacionais, nas quais estes pesquisadores atuam. Verificou-se que 24% dos autores atuam no campo da administração, empatando também por 24% de pesquisadores da área de sociologia. A terceira área é a de psicologia com 19% das publicações, enquanto as ciências sociais compõem o percentual de 9%. Filosofia, antropologia e comunicação possuem 5% das publicações cada e, 9% dos trabalhos não informaram a área de atuação de seus autores. Os dados estão dispostos a seguir:

GRÁFICO 3: ÁREA DE ATUAÇÃO DOS PESQUISADORES

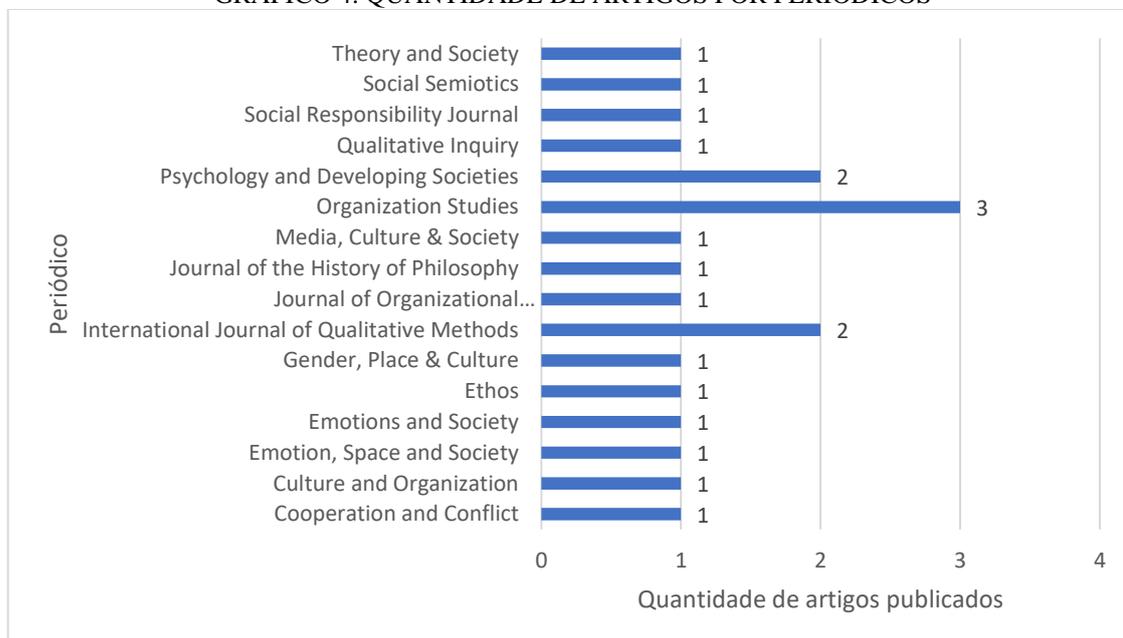


Fonte: Elaborado pela autoria (2022)

Quanto aos periódicos que publicaram pesquisas que entrelaçassem emoções, identidade e poder, o *Organization Studies* se destaca com a maior quantidade: três artigos para o período pesquisado, seguido pelo *Psychology and Developing Societies* e *International*

Journal of Qualitative Methods, ambos com duas publicações cada. Os demais periódicos encontram-se dispostos no gráfico a seguir:

GRÁFICO 4: QUANTIDADE DE ARTIGOS POR PERIÓDICOS



Fonte: Elaborado pela autoria (2022).

Por fim, dentre os artigos analisados e em virtude da limitação de espaço para o presente trabalho, selecionou-se os três artigos com mais citações de acordo com o índice da base *Web of Science*. O artigo mais citado no período pesquisado foi o *The Rhetoric of Institutional Change* de Andrew D. Brown, Susan Ainsworth e David Grant (2012), com 98 citações. O presente trabalho tem como objetivo analisar como um caso de mudança institucional é feito através da retórica em um texto individual. Como resultado, discute-se que os repertórios de argumentação racional que sustentam cada lógica existem em tensão, e são propensos a se contradizerem, tornando difícil para um texto apoiar convincentemente uma lógica em vez de outra com base em apelos de símbolos. Nesses casos, os autores pontuam que autores de um texto podem favorecer uma lógica sobre outra através do uso estratégico da retórica do *ethos* (moralizante) e *pathos* (evocação emocional). Demonstra-se também como *ethos* e *pathos* funcionam para construir categorias sociais (identidades) e se baseiam em mitos culturais dominantes. Por fim, teoriza-se sobre as estratégias textuais como atos destinados a reconfigurar as relações de poder/conhecimento. Neste estudo, os autores tem como teoria principal a teoria institucional e, utilizam-se da identidade como algo inserido dentro de questões institucionais, trabalhando as emoções como fator proveniente do contexto organizacional. Dentro da articulação entre institucionalismo e identidade, os autores pontuam que pode haver interferência em como o poder (trabalhado como relacional) é mantido e gerenciado diante de aspectos institucionais.

O segundo artigo com mais citações foi o “*Emotional impacts of environmental decline: What can Native Cosmologies teach sociology about emotions and environmental justice?*” de autoria de Kari Marie Norgaard e Ron Reed (2017), com 23 citações. Neste artigo, o objetivo delineado foi ampliar a análise das influências ambientais na ação social, examinando as emoções vividas pelos membros da Tribo *Karuk* diante do declínio ambiental. Como principais resultados, descobriu-se que, para o povo *Karuk*, o ambiente natural faz parte do estágio das interações sociais e é uma influência central nas experiências emocionais, incluindo a

internalização da identidade, dos papéis sociais e das estruturas de poder dos indivíduos, e de sua resistência ao racismo e ao colonialismo em curso. É importante salientar que neste artigo tem-se a teoria das emoções como foco. Discute-se como as emoções entrelaçam-se à aspectos de identidade, poder e relações sociais.

Por fim, o terceiro artigo mais citado é intitulado “*Workplace bullying as sensemaking: An analysis of target and actor perspectives on initial hostile interactions*” de Katerina Zabrodskaa, Constance Ellwood, Sara Zaeemdar e Jiri Mudrak (2016). Como objetivo, este trabalho visou explorar os processos de nível micro que sustentam o comportamento hostil no local de trabalho no nível das interações entre os alvos e os atores. No que tange aos principais resultados, os autores discutem que a análise das histórias biográficas coletivas de hostilidade na academia mostrou que os alvos de bullying experimentavam desestabilização de suas identidades. Também se destacou que os atores em questão foram posicionados como árbitros de adequação, e engajados em autossuficiência. As histórias de tais atores revelaram não apenas a condenação moral dos alvos, mas o não reconhecimento dos danos causados e também emoções precárias, que poderiam ter subvertido comportamentos prejudiciais. Neste artigo, utilizando a teoria de *sensemaking*, os autores destacam como situações de bullying podem interferir em outros fatores como identidade, as relações de poder existentes no contexto organizacional e nas emoções decorrentes de tais situações.

O que se verifica ao discutir esses três artigos é que as emoções e relações de poder são elementos emergentes do campo e que por consequência disso, os autores acabam trazendo conceitos sobre essas teorias aos estudos. Coincidentemente, dentre todos os 20 artigos pesquisados, o trabalho de Norgaard e Reed (2017) é o único a utilizar a teoria de identidade como principal e, em seu escopo, a identidade é vista como algo socialmente construído concordando com os conceitos de Berger e Luckmann (2003) e de Castells, (2018) apesar de não utilizarem autores específicos a tais argumentos. Observou-se também que dentre as duas vertentes da identidade citada por Brown (2019), a filosófica e a psicológica, a psicológica é predominante nos trabalhos analisados (BROWN, 2019).

Quanto à forma em que a teoria de poder é utilizada nos trabalhos pesquisados, viu-se que há a predominância do poder enquanto algo relacional e assim como postulado por Castells (2019) ocorre de maneira assimétrica. Essa visão de poder trabalhada nos artigos indica que a vertente de poder mais utilizada no campo de estudos organizacionais nos últimos 10 anos é a vertente crítica. Contudo, diferente do que se esperava, viu-se que ao contrário de Hardy; Clegg (2001) e Haaugard e Clegg (2009), o poder não é trabalhado como um meio necessário para promover ação coletiva e sim, como forma de dominação.

Já em relação às emoções, dos 20 artigos pesquisados, três a utilizaram como teoria principal. O que se viu nos outros trabalhos concorda com o trabalho de Fernandes, Lourenço e Takahashi (2020) de que as emoções em grande parte dos trabalhos de estudos organizacionais são tratadas como relacionadas ao contexto a ser analisado, o que indica o olhar ao fato de que elas são construídas socialmente e sofrem influência de fatores culturais, sociais, grupais e até organizacionais (VORONOV; VINCE, 2012; FRIEDLAND, 2018; ZIETSMA *et al.*, 2019). Assim, foi possível compreender que as emoções no contexto de estudos organizacionais são analisadas como decorrentes de determinadas influências, conforme já pontuado por Barsade e Gibson (2007), Fineman (2001) e Brody, Hall e Stokes (2016). Um fator a destacar-se é de que mesmo sendo vista como algo contextual, nos trabalhos os autores demonstram ciência da força que as emoções possuem e que estas podem interferir nos resultados tanto pessoais quanto organizacionais, concordando com o percebido crescimento de pesquisas no campo (PRATT; DOUCET, 2000; VALLERAND, 2008; VORONOV; VINCE, 2012; GILL, 2019; TOUBIANA; ZIETSMA, 2017; ZIETSMA *et al.*, 2019).

“relações”, “pessoas” e, indicam com base no que foi lido no conteúdo dos trabalhos, caminhos a serem desenvolvidos em pesquisas futuras também.

Considerando a inexistência de pesquisas referentes à emoções, identidade e poder na produção nacional, sugere-se que pesquisas em estudos organizacionais se debrucem sobre a relevância que as três teorias em conjunto possuem no cotidiano e nas dinâmicas organizacionais. Conforme pode-se verificar, as emoções, a identidade e poder interferem diretamente nos resultados organizacionais e coloca em discussão o quanto sermos seres sociais têm sua relevância neste contexto, trazendo à pauta que as dimensões humanas dentro das organizações não devem ser consideradas “ilhas emocionais isoladas” e sim, como elementos que compõem e constroem as organizações. Assim, abre-se a possibilidade e oportunidade de estudos que envolvam as particularidades de cada contexto organizacional, como sua cultura, estrutura e dinâmicas e até aspectos mais amplos como por exemplo, as especificidades de um cenário nacional que, por ter em suas raízes, seu diferencial, pode trazer achados relevantes à forma como os três temas, estudados dentro das vertentes teóricas escolhidas por cada pesquisador, acontecem dentro das organizações.

Ressalta-se aqui a forte tendência internacional de levar-se o elemento social à discussão no meio acadêmico em que, além da necessidade de ter-se pesquisas que ampliem o entendimento para o campo das organizações, também possa-se elaborar pesquisas que discutam o quanto as organizações podem refletir uma sociedade e que tragam contribuições a respeito de como as emoções, a identidade e o poder existente em uma organização, pode interferir em sua sociedade, não somente àquelas envolvidas em seu ambiente externo mais próximo em termos de estrutura física.

Outro tema emergente à temática volta-se à forma com que as emoções são sentidas, a identidade construída e o poder percebido por pessoas de diferentes gêneros, ou por pessoas que tradicionalmente são marginalizadas pela sociedade. Considera-se relevante também abordar-se nos estudos futuros, organizações cujas fronteiras não sejam totalmente definidas, a fim de verificar-se como as teorias ocorrem e quais as diferenças entre organizações mais “estruturadas”. Uma última sugestão referente ao contexto organizacional, volta-se à possibilidade de estudos sobre como pessoas em diferentes cargos e hierarquias vivenciam tais aspectos.

Haja vista que no cenário internacional houve predominância de pesquisas teórico-empíricas, tem-se uma lacuna quanto à construção de investigações teóricas que explorem as raízes das teorias investigadas, discutam e elaborem reflexões sobre o seu entrelaçamento, trazendo o caráter crítico e reflexivo de necessária exploração ao campo de estudos organizacionais. Por fim, ainda tratando-se de aspectos metodológicos, considera-se contributivo que pesquisadores – especialmente os brasileiros – explorem possibilidades de pesquisas mistas, de forma que se promova a compreensão aprofundada dos fenômenos a serem estudados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente artigo procurou-se analisar a maneira como as emoções, a identidade e poder são abordadas em conjunto dentro do campo de estudos organizacionais. Para tanto, utilizou-se a técnica de revisão de literatura, especificamente a revisão sistemática, para ter-se uma noção acerca de como as pesquisas do campo abordam as três teorias citadas.

Optou-se por colocar as emoções, identidade e poder em evidência por consequência de ao analisar-se a literatura de cada uma das áreas isoladas, verificar seu possível entrelaçamento e também, por ter-se ciência de que as três teorias trazem grande avanço ao campo de estudos organizacionais. A técnica de revisão de literatura, permitiu assim, relacionar a temática em

uma perspectiva mais ampla, trazendo uma melhor compreensão sobre como os estudos a vem trabalhando e quais podem ser os passos futuros.

Ao traçar os itinerários da pesquisa de emoções, identidade e poder em estudos organizacionais, desvela-se o estado da arte da produção científica internacional, considerando-se a ausência de estudos nacionais, permitindo-nos assim, dar um passo inicial às discussões brasileiras sobre o tema, sinalizando tendências e indicando possíveis caminhos a serem percorridos, bem como diferentes possibilidades metodológicas que permitirão um novo olhar a respeito das dimensões humanas dentro das organizações.

Espera-se que com os achados aqui desvelados, novas contribuições em relação a linhas e agendas de pesquisa sejam desenvolvidas, que se identifiquem leituras de referência para o desenvolvimento de pesquisas e que parcerias de pesquisa também possam ser criadas. Espera-se também que por consequência dos resultados aqui evidenciados e da relevância que tais teorias possuem ao campo organizacional, esse trabalho inspire gestores a olharem a seus contextos e desenvolverem empiricamente novas maneiras de se diminuir os efeitos negativos que tanto a organização possa ter diante das pessoas, quanto o contrário para que assim a sensibilidade a seu respeito seja desenvolvida e destaque-se cada vez a relevância que as emoções, a construção de uma identidade e as relações de poder possuem.

Por fim, como evidenciado por Snyder (2019), em uma revisão também é relevante ressaltar as limitações enfrentadas. Assim, como limitação, destaca-se que embora esta pesquisa tenha elegido como corpus grandes bases de dados, não foram considerados trabalhos que não fossem artigos publicados em periódicos, privilegiando-se o estado da arte. Além disso, mesmo utilizando-se as palavras-chave e suas variações em duas das maiores bases de dados nacionais, não houveram resultados pertinentes à busca. Porém, por tratar-se de uma revisão de literatura, optou-se por seguir o guia desenvolvido por Snyder (2019) justamente para reduzir-se as limitações metodológicas que se fazem presentes neste tipo de estudo, tornando possível sua replicação e a geração de contribuições ao campo em análise.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, M. Intersectionality and reflexivity: Narratives from a BME female researcher inside the hidden social world of prison visits. **International Journal of Qualitative Methods**, v. 20, p. 1609406920982141, 2021.
- AGUIRRE, A.C. Guilt trip: emotion, identity, and power in migrant online discourse. **Social Semiotics**, v. 31, n. 5, p. 724-737, 2021.
- BARSADE, S.G.; GIBSON, D.E. Why does affect matter in organizations?. **Academy of management perspectives**, v. 21, n. 1, p. 36-59, 2007.
- BERGER, P.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 23.ed. Petrópolis: Vozes, 2003.
- BRODY, L. R.; HALL, J. A.; STOKES, L. R. Gender and emotion: theory, findings and context. In: BARRET, L. F.; LEWIS, M.; HAVILAND-JONES, J. M. **Handbook of Emotions**. 4. ed. Nova Iorque: The Guilford Press, cap. 21, 2016, pp. 369-392.
- BROWN, A.D. Identities in organization studies. **Organization Studies**, v. 40, n. 1, p. 7-22, 2019.
- BROWN, A.D.; AINSWORTH, S.; GRANT, D. The rhetoric of institutional change. **Organization Studies**, v. 33, n. 3, p. 297-321, 2012.
- CASTELLS, M. **O poder da identidade**. Editora Paz e Terra, 2018.
- CASTELLS, M. **O poder da comunicação**. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019.
- CHADEGANI, A.A. et al. A comparison between two main academic literature collections: Web of Science and Scopus databases. **arXiv preprint arXiv:1305.0377**, 2013.

- CLEGG, S. R.; HARDY, C. Introdução: organização e estudos organizacionais. *In*: CLEGG, S. C.; HARDY, C.; NORD, W. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**, v. 1, 1999.
- DZIUBA, Anna; TIENARI, Janne; VÄLIKANGAS, Liisa. Idea work online: shelters and crutches in remote collaborative autoethnography. **Journal of Organizational Ethnography**, 2021.
- FERNANDES, C.; TAKAHASHI, A.R.W.; LOURENÇO, M.L. Emoções em Estudos Organizacionais: Contribuições e desafios ao campo. **Revista Organizações em Contexto**, v. 17, n. 33, p. 179-209.
- FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; CARRIERI, A.D.P. Elementos para a compreensão dos estudos de identidade em teoria organizacional. *In*: CARRIERI, Alexandre de Pádua et al. **Identidade nas Organizações**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 29-62.
- FINEMAN, S. A emoção e o processo de organizar. *In*: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, v. 2, 2001, pp. 157-189.
- FINGERMAN, S. **Web of Science and Scopus: Current Features and Capabilities**. 2006. Disponível em: <http://www.istl.org/06-fall/electronic2.html>. Acesso em: 02 jul. 2022.
- FRIEDLAND, R. Moving institutional logics forward: Emotion and meaningful material practice. **Organization Studies**, v. 39, n. 4, p. 515-542, 2018.
- FROHLICH, S. et al. A Identidade das mulheres no ambiente militar: Uma revisão sistemática da produção científica internacional. *In*: XLIII ENCONTRO DA ANPAD - ENANPAD 2019, 43., 2019, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Anpad, 2019. p. 1-16.
- GILL, M.J. The significance of suffering in organizations: Understanding variation in workers' responses to multiple modes of control. **Academy of Management Review**, v. 44, n. 2, p. 377-404, 2019.
- HAGSTRÖM, Linus. Disciplinary power: Text and body in the Swedish NATO debate. **Cooperation and Conflict**, v. 56, n. 2, p. 141-162, 2021.
- HAUGAARD, M.; CLEGG, S. R. Introduction: why power is the central concept of the social sciences. **The SAGE handbook of power**, 2009.
- HARDY, C.; CLEGG, S. Alguns ousam chamá-lo de poder. *In*: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais: reflexões e novas direções**. São Paulo: Atlas, v. 2, 2001, pp. 260-289.
- HOFFMAN, Diane M. Power Struggles: The Paradoxes of Emotion and Control among Child-Centered Mothers in the Privileged United States. **Ethos**, v. 41, n. 1, p. 75-97, 2013.
- HORDGE-FREEMAN, E. "Bringing Your Whole Self to Research" The Power of the Researcher's Body, Emotions, and Identities in Ethnography. **International Journal of Qualitative Methods**, v. 17, n. 1, p. 1609406918808862, 2018.
- HÜBNER, K. The trouble with feelings, or Spinoza on the identity of power and essence. **Journal of the History of Philosophy**, v. 55, n. 1, p. 35-53, 2017.
- KITCHENHAM, B. Procedures for performing systematic reviews. **Keele, UK, Keele University**, v. 33, n. 2004, p. 1-26, 2004.
- LINGO, E. L.; ELMES, M.B. Institutional preservation work at a family business in crisis: Micro-processes, emotions, and nonfamily members. **Organization Studies**, v. 40, n. 6, p. 887-916, 2019.
- LUND, A. 'I feel sorry for them and I should do something, but I don't.' Spatial imaginaries and resistance to feminist change in the dramatic arts. **Emotion, Space and Society**, v. 30, p. 27-33, 2019.
- NORGAARD, K.M.; REED, R. Emotional impacts of environmental decline: What can Native cosmologies teach sociology about emotions and environmental justice?. **Theory and Society**, v. 46, n. 6, p. 463-495, 2017.
- ÖVER, D. Democratic backsliding and the media: the convergence of news narratives in Turkey. **Media, Culture & Society**, v. 43, n. 2, p. 343-358, 2021.

- PRATT, M.G.; DOUCET, L. Ambivalent feelings in organizational relationships. *In: FINEMAN, S. Emotion in Organizations*. London: Sage, 2000.
- RAGINS, B. R.; WINKEL, D. E. Gender, emotion and power in work relationships. **Human Resource Management Review**, v. 21, n. 4, 2011, pp. 377-393.
- ROWE, A. Situating the self in prison research: Power, identity and epistemology. *In: The Palgrave handbook of prison ethnography*. Palgrave Macmillan, London, 2015. p. 347-370.
- SCIELO. **Sobre o Scielo**. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.org/pt/sobre-o-scielo>. Acesso em: 02 jul. 2022.
- SCOTT, Susie. Surprise: a micro-sociological analysis. **Emotions and Society**, v. 3, n. 2, p. 191-207, 2021.
- SNYDER, H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. **Journal of business research**, v. 104, p. 333-339, 2019.
- SOLTANI, Anoosh; JOHNSTON, Lynda; LONGHURST, Robyn. Fashioning hybrid Muslim women's veiled embodied geographies in Hamilton, Aotearoa New Zealand:# hijabi spaces. **Gender, Place & Culture**, v. 29, n. 3, p. 393-418, 2022.
- SPECKEMEIER, Lars; TSIVRIKOS, Dimitrios. Power on environmental emotions and behavior. **Social Responsibility Journal**, 2020.
- SPELL. **Características**. 2022. Disponível em: <http://www.spell.org.br/sobre/caracteristicas>. Acesso em: 02 jul. 2022.
- THIOLLENT, M. Estudos organizacionais: possível quadro referencial e interfaces. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 1, n. 1, 2014, pp. 1-14.
- TOEGEL, Ina; LEVY, Orly; JONSEN, Karsten. Secrecy in practice: How middle managers promote strategic initiatives behind the scenes. **Organization Studies**, p. 0170840621998563, 2021.
- TOUBIANA, M.; ZIETSMA, C. The message is on the wall? Emotions, social media and the dynamics of institutional complexity. **Academy of Management Journal**, v. 60, n. 3, 2017, pp. 922-953.
- TRANFIELD, David; DENYER, David; SMART, Palminder. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. **British journal of management**, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003.
- TRIPATHI, R. C. et al. Emotional reactions to intergroup norm violations. **Psychology and Developing Societies**, v. 30, n. 2, p. 234-261, 2018.
- TRIPATHI, R. C.; KUMAR, R.; TRIPATHI, V. N. When the advantaged feel victimised: The case of hindus in India. **Psychology and Developing Societies**, v. 31, n. 1, p. 31-55, 2019.
- VALLERAND, R.J. On the psychology of passion: in search of what makes people's lives most worth living. **Canadian Psychology/Psychologie Canadienne**, v. 49, n. 1, 2008, p. 1.
- VORONOV, M.; VINCE, R. Integrating emotions into the analysis of institutional work. **Academy of Management Review**, v. 37, n. 1, 2012, pp. 58-81.
- WEB OF SCIENCE. **Journal Citation Reports 2022: A preview**. 2022. Disponível em: <https://clarivate.com/blog/journal-citation-reports-2022-a-preview/>. Acesso em: 02 jul. 2022.
- WONG, G. et al. RAMESES publication standards: meta-narrative reviews. **BMC medicine**, v. 11, n. 1, p. 1-15, 2013.
- ZABRODSKA, K. et al. Workplace bullying as sensemaking: An analysis of target and actor perspectives on initial hostile interactions. **Culture and organization**, v. 22, n. 2, p. 136-157, 2016.
- ZIETSMA, C. *et al.* **Emotions in Organization Theory**. Cambridge University Press, 2019.