

III SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

23 de Novembro de 2013

A LIGAÇÃO OBJETAL NARCÍSICA COMO MEDIADORA DA RELAÇÃO COM O TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES HIPERMODERNAS

Michely Mileski Zuliani (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Fundação Araucária, Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica); Marco Antônio Rotta Teixeira (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá).

contato: mm.zuliani@gmail.com

Palavras-chave: Teoria Psicanalítica. Narcisismo. Organizações de trabalho.

Essa pesquisa se propõe a compreender e explicitar como se configura a relação do indivíduo com o trabalho nas organizações hipermodernas sugerindo que essa relação é mediada por uma modalidade narcísica de ligação objetual, que está atualmente em pauta nas relações sociais. O objetivo é alcançar uma discussão mais aprofundada, articulada e crítica sobre “se” e “como” o narcisismo tornou-se um modo privilegiado de relação do indivíduo com o trabalho nas organizações hipermodernas, através da análise de textos que, de uma forma ou de outra, abrangem a questão dos modos de gestão de pessoas nas organizações de trabalho contemporâneas, bem como nas relações sociais. A pesquisa é de cunho bibliográfico, baseada na leitura e análise textual do tema, nas obras selecionadas através de levantamento bibliográfico. Vale ressaltar que devido às limitações da disciplina de Práticas em Pesquisa II esta pesquisa se apresenta como um recorte de uma pesquisa de iniciação científica que ainda está em desenvolvimento. Portanto, os resultados aqui apresentados são hipóteses iniciais e resultados parciais já obtidos.

Esse estudo se debruçou sobre a relação indivíduo-trabalho abordada por psicólogos, sociólogos e psicossociólogos que há muitas décadas vem considerando a importância que o trabalho assume para o ser humano, seja em termos sociais, econômicos ou psicológicos. Esse tema está continuamente se transformando e se reconfigurando à medida que o sistema capitalista traz à luz novas formas de conceber o trabalho. Assim, a investigação proposta nessa pesquisa faz-se importante na atualidade, pois traz ao contexto brasileiro algo que já vem sendo discutido na Europa desde o século passado.

Com o desenvolvimento e qualificação dos modos de gestão, hoje as organizações exigem muito mais de seus funcionários, propondo uma liberdade disfarçada e grande sobrecarga de trabalho para o cumprimento de metas (ENRIQUEZ, 1997). Diante disso, muitas patologias vêm se destacando e se repetindo dentro das organizações, sugerindo que a

III SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

23 de Novembro de 2013

relação que o indivíduo estabelece com o trabalho esteja pautada em uma forma de relação já predita por Freud, a relação narcísica (TEIXEIRA, 2010). De acordo com Enriquez (1997), o indivíduo nunca esteve tão preso à organização como na atualidade, com tão pouca liberdade sobre seu corpo físico, seu modo de pensar e sua vida psíquica. Isso nos leva a refletir sobre a influência que a organização empresarial exerce sobre o indivíduo, o grau de relevância e os sentidos que o trabalho assume em relação a sua vida na atualidade.

Sobre a forma de poder que a organização exerce sobre o homem, encontramos nos psicossociólogos Pagès e colaboradores uma pesquisa que buscou compreender exatamente as modalidades de apoderamento dos trabalhadores nas organizações empresariais no final dos anos 70. Esse modo particular de exercício de poder destacado por esse autor é analisado em organizações definidas como hipermodernas, cujas políticas de gestão se caracterizam pela liberdade e autonomia na produção, substituição das ordens e determinações externas pela interiorização dos princípios da organização, maior possibilidade e flexibilidade de planos de carreira, substituição da autoridade do chefe por um papel mais ameno de transmissor das regras da organização à qual ele também está submetido. Essa configuração da organização sugere, segundo os autores, uma forma de apoderamento da subjetividade do indivíduo, através do exercício de uma falsa liberdade e autonomia, que faz com que o indivíduo se torne nocivamente dependente do trabalho e, por consequência, da organização. Assim, o indivíduo passa a investir em suas atividades profissionais de forma privilegiada, a qual dedica mais tempo e energia do que para outras instâncias de sua vida, se tornando desta forma, dependente do trabalho e das gratificações obtidas nesta relação. (PAGÈS et al., 1987).

Diante dessa estruturação das empresas hipermodernas, Pagès et al. (1987) sugere que a dominação da organização sob o indivíduo passa a se dar de forma inconsciente, atuando na modelação da personalidade dos empregados sem a mediação de uma figura humana – diferentemente da empresa moderna, na qual tal mediação ocorria através da figura do chefe. A empresa hipermoderna, por meio de suas políticas de gestão de pessoas, investe para tornar-se um lugar de produção ideológica, transformando-se numa estrutura de produção de prazer e angústia simultâneos, fazendo assim o indivíduo tomar para si a ideologia e as regras da organização. Pagès et al. (1987) já afirmara em sua pesquisa que a organização hipermoderna assume no inconsciente o papel da mãe, fazendo com que o indivíduo tenha uma relação de dependência com a organização e viva constantemente o medo da perda desse “amor

III SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

23 de Novembro de 2013

materno” que a organização dá a ele. E de certo modo, esta relação, descrita nestes termos, remete a uma modalidade de “ligação objetal narcísica” (FREUD, 1914) entre o trabalhador e a organização, algo que corrobora com a hipótese dessa pesquisa.

No entanto, é importante ressaltar a diferença entre a modernidade e a hipermodernidade, bem como as razões do uso deste termo. A modernidade foi marcada “[...] pela constituição do eu, da consciência e da razão soberana” (BIRMAN, 2006, p. 39), sendo considerada um período de formação da identidade de uma sociedade, trazendo consigo um projeto, pelo qual a humanidade lutava e vivia. De acordo com Rouanet (1993), Bauman (2001) e Birman (2006) esse projeto se baseava nos ideais iluministas de individualidade, racionalidade e universalidade, caracterizando-se como um projeto antropológico e antropocêntrico, onde o homem tornou-se a medida primordial de todas as coisas.

Para que se pudesse realizar esse ideário moderno, o trabalho era o meio que melhor poderia coloca-lo em prática. O trabalho seria, segundo Teixeira (2010), a forma de realização do projeto moderno, pois através dele indivíduos estariam dispostos a sacrifícios e renúncias por uma causa social maior: a de realização do ideário moderno. Assim como pontua Bauman (2001), o trabalho na modernidade ocupou lugar central na vida do indivíduo porque era a forma de substituir o caos pela ordem, e a ação concreta que garantia que todos os indivíduos estavam envolvidos com o projeto moderno. Após a queda desse projeto, instalou-se na sociedade um forte sentimento de insegurança e instabilidade. Para os teóricos europeus, tomados como referência para essa pesquisa, a queda do projeto da modernidade, que deu origem ao que hoje chamamos contemporaneidade, não configura uma ruptura, como o é para os teóricos americanos, mas pode ser entendido como um período onde ocorre a radicalização dos princípios e preceitos da modernidade; para expressar esse pensamento usam-se termos como “supermodernidade”, “hipermodernidade” e ainda “modernidade tardia”.

A renúncia ao prazer, segundo Bauman (2001), fazia parte da característica da modernidade, que visava o progresso, a ordem e a perfeição, pois acreditava no aperfeiçoamento da vida através do trabalho. Com a hipermodernidade, o sujeito não compreende mais o sentido de adiar o prazer, fazendo com que a autopreservação instantânea substitua o auto crescimento a longo prazo. Os sentimentos de culpa, repressão e renúncia da modernidade passam a ser substituídos pela ansiedade diante de uma sociedade instável, onde o homem não mais busca uma ascensão social através da abertura de seu próprio negócio, mas

III SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

23 de Novembro de 2013

luta para manter seu emprego (SANTI, 2005). A insegurança e instabilidade fazem com que o sujeito se volte para si mesmo, investindo sua libido em si. É a partir dessas características da atualidade, que serão levantadas também por Lasch em 1983, que propomos que a cultura possa estar caminhando para um viés narcísico.

Vinte anos depois da publicação da pesquisa de Pagès, outro psicossociólogo francês, Enriquez (1997), colocará em pauta os modelos atuais de gestão de pessoas – principalmente a gestão estratégica, que surge com a organização hipermoderna – como possíveis precursores do estabelecimento de uma relação particular entre indivíduo e trabalho. Sobre essa relação, Enriquez (1997) ressalta que é o próprio modelo de gestão que molda o funcionário de acordo com o que a organização precisa. O funcionário ideal será flexível, rápido, sagaz, leve, de ação rápida, inovador, criativo e conhecedor de várias áreas (ENRIQUEZ, 1997). Compreende-se então que a gestão estratégica das organizações hipermodernas acaba por condenar o indivíduo ao sucesso, pois a empresa exige cada vez mais do indivíduo, que deve estar sempre se atualizando, se aprimorando, se aperfeiçoando para atender às necessidades do trabalho (TEIXEIRA, 2010). Essas observações sobre a relação do indivíduo com o trabalho na organização hipermoderna, pautada pela gestão estratégica de pessoas, permite perceber características que poderiam ser agrupadas sob o conceito psicanalítico de relação objetal narcísica, proposto por Freud (1914) em “Introdução ao narcisismo”.

Ao definir o narcisismo como uma fase normal do desenvolvimento, Freud (1914) salienta que há duas modalidades possíveis de relação objetal aberta a todos os indivíduos – a narcísica e a por apoio (ou anaclítica). A relação por apoio é aquela escolha objetal baseada nas modalidades de cuidado, nutrição e proteção, vivenciados nas relações com os cuidadores. Ela é considerada uma escolha objetal propriamente dita. A relação objetal narcísica primária se estabelece quando ainda não há no bebê a diferenciação entre seu ego e o objeto, fazendo-o acreditar que todo o poder do objeto é seu também. Quando mais tarde ocorre a diferenciação entre o ego do bebê e o objeto, ele se depara com a realidade, a impotência e rebaixamento de autoestima. Assim, na identificação com o objeto há a introjeção do mesmo como um ego ideal, restaurando assim seu narcisismo. Nessa fase se configura o narcisismo secundário, pois já há diferenciação de ego real e objeto externo. Com isso pode-se perceber que o narcisismo também é formador de autoestima, que num primeiro momento está indiferenciada do ego e do objeto, mas em um segundo momento torna-se externa ao sujeito. Quando este introjeta o

III SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

23 de Novembro de 2013

objeto, ele está então restaurando sua autoestima, através de um mecanismo narcísico de um processo natural do desenvolvimento do psiquismo (ANDRADE, 1999). A relação objetal narcísica secundária é a restituição desta relação narcísica primária nas diversas possibilidades de ligação objetal durante a vida: uma modalidade de investimento que procura obter do objeto gratificações narcísicas, cuja autoestima se torna o principal fator de regulação (FREUD, 1914).

Referências

ANDRADE, V. M. O conceito freudiano de narcisismo e a psicanálise atual: consequências teóricas da introdução do conceito de narcisismo. **Revista Brasileira de Psicanálise**. São Paulo: ABP, v. 33, n. 4, p. 631-649, 1999.

BAUMAN, Z. O trabalho. In: **Modernidade líquida**. (Trad. DENTZIEN, P.) Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BIRMAN, J. **Arquivos do mal-estar e da resistência**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

ENRIQUEZ, E. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 37, n.1, p. 18-29, jan./mar. 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n1/a03v37n1.pdf>> Acesso em: 20 set. 2012.

FREUD, S. Introdução ao narcisismo. In: FREUD, S. **Obras completas**. (Trad. SOUZA, P.C.) São Paulo: Cia das Letras, 2010. vol. 12.

PAGÈS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. A organização e o inconsciente. In: ____ **O poder das organizações**. (Trad. TAVARES, M. C. P.; FAVATTI, S.S.) São Paulo: Atlas, 1987. Cap.

ROUANET, S. P. Iluminismo ou barbárie. In: **Mal-estar na modernidade: ensaios**. São Paulo: Cia das Letras, 1993.

SANTI, P. L. R. Consumo e desejo na cultura do narcisismo. **Revista Comunicação, Mídia e Consumo – ESPM**. São Paulo, v. 2, n. 5, p. 173-204, nov. 2005. Disponível em: <<http://revistacmc.espm.br/index.php/revistacmc/article/view/52/53>> Acesso em: 23 fev. 2013.

TEIXEIRA, M. A. R. O pacto social e o significado do trabalho na modernidade. In: HASHIMOTO, F. (org.) **Psicologia e trabalho: desafios e perspectivas**. Assis – SP: UNESP Publicações, 2010.