

Fazer Ciência no Campo dos Estudos Organizacionais

Mônica Mac-Allister

Resumo

Contraopondo-se a posições, revisões e proposições em meio a reflexões e debates epistemológicos sobre o campo dos estudos organizacionais, assume-se uma posição e, nesta posição, propõe-se uma forma de produção de conhecimento. O que caracteriza a posição assumida é o conceito de conhecimento como signo ou, simplesmente, signo, isto é, todo e qualquer fenômeno mental que é e existe como signo. Com base no conceito de signo, o campo dos estudos organizacionais torna-se absolutamente fragmentado em signos e assume a condição de "ciência propriamente dita" e orientada para o "fazer ciência", isto é, para a inovação do conhecimento. Também com base no conceito de signo, define-se produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais como uma prática "semiótica" caracterizada por uma produção contínua de signos sujeitos à generalidade, mas passíveis de inovação, tendo, como estratégia de produção e inovação do conhecimento, o pragmatismo ou, mais exatamente o método abduutivo ou abdução que rompe com a continuidade do conhecimento pautado na generalidade, o hábito, e faculta a inovação do conhecimento, a mudança de hábito, ao admitir hipóteses apenas plausíveis ou possíveis, desde que passíveis de verificação como interpretação.

Abstract

Against positions, revisions and propositions in the epistemological debates and reflections on the field of organizational studies, a stance is taken and from this stance a way of knowledge production in this field is defined. What characterizes this taken position is the concept of knowledge as sign or just sign, that is, any mental phenomena and all, which is and exists as sign. Based on this concept of sign, the field of organizational studies becomes absolutely fragmented by signs and turns into a "true science" orientated towards "making science", that is, innovation of the knowledge. Also based on this concept of sign, the knowledge production in this field is defined as a semiotical practice characterized by a continuous production of signs, which are subject to generality, but susceptible to innovation, having, as strategy of knowledge production and innovation, the pragmatism or, more exactly, the abductive method or abduction which breaks with the continuity of the knowledge established on generality, the habit, and favours the innovation of the knowledge, the change of habit, admitting simple plausible or possible hypothesis, since they are susceptible to verification as interpretation.

Posições, revisões e proposições

As posições em meio a reflexões e debates epistemológicos sobre o campo dos estudos organizacionais assumidas no livro *Sociological Paradigms and Organizational Analysis* (BURREL; MORGAN, 1985) e no livro *Images of Organization* (MORGAN, 1996b) originam-se respectivamente nos continentes europeu e norte-americano e, em particular, no Reino Unido e nos Estados Unidos, mas talvez sejam ambas inglesas, considerando que Burrel e Morgan nasceram no Reino Unido, sendo que o primeiro na Inglaterra e o segundo em Gales¹.

Essas posições relativamente inglesas traduzem-se em duas definições de produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais:

- a) uma, com base no conceito de paradigma, como uma prática "científica" desde que determinada por um dos quatro "paradigmas sociológicos" – "funcionalista", "interpretativo", "humanista radical", "estruturalista radical", por sua vez determinados por uma "teoria da sociedade" e uma "filosofia da ciência social" – e, nestes termos, "social", "canônica" e orientada para a "evolução" e a "acumulação" do conhecimento anteriormente produzido, o que requer, num dado tempo, o uso de um único paradigma (BURREL, MORGAN, 1985);
- b) outra, com base no conceito de metáfora, como uma prática de "interpretação", consistindo no uso de conhecimentos anteriormente produzidos, como antigos pensamentos ou, mais exatamente, metáforas, para produzir novos conhecimentos sobre a realidade organizacional, isto é, novos pensamentos ou interpretações relacionadas a ações novas ou inovadoras, o que se potencializa pelo uso, a um só tempo, de metáforas diferenciadas (MORGAN, 1996b).

Essas posições relativamente inglesas e suas respectivas definições de produção de conhecimento, bem como suas críticas, têm influenciado outras tantas posições, definições de produção de conhecimento e críticas de diversas partes do mundo, inclusive as relativamente brasileiras, isto é, as assumidas originalmente em um país de nome Brasil que fica no continente sul-americano, abaixo do continente norte-americano, cuja capital não é Washington nem Buenos Aires, mas Brasília, e cuja língua oficial não é inglês nem espanhol, mas português.

Dentre as posições relativamente brasileiras, paulistas e baianas, paulistanas e soteropolitanas, aqui se destacam as de Bertero, Caldas e Wood Jr. no artigo *Produção Científica em Administração de Empresas: provocações, insinuações e contribuições para um debate local* (1998), de Wood Jr. na tese *Organizações Cinematográficas* (1998) e de Mac-Allister no artigo *Liquidação de Metáforas* (1998).

Essas posições destacadas sofrem influência não só de um ou de ambos os livros *Sociological Paradigms and Organizational Analysis* (BURREL; MORGAN, 1985) e *Images of Organization* (MORGAN, 1996b), como também do artigo *Normal Science, Paradigms, Metaphors, Discourses and Genealogies of Analysis* (BURREL, 1996, p. 642 - 652), sendo que, enquanto os artigos *Produção Científica em Administração de Empresas: provocações, insinuações e contribuições para um debate local* (BERTERO; CALDAS; WOOD JR., 1998) e *Liquidação de Metáforas* (MAC-ALLISTER, 1998) assumem explicitamente esta influência, referindo-se a Burrel e seu artigo, a tese *Organizações Cinematográficas* (WOOD JR., 1998) não a assume explicitamente, limitando-se a se referir, num tópico intitulado de *Frutas Maduras em um Supermercado de Idéias Mofadas* (v. 1, p. 23 – 28), a “alguém [que] já afirmou que o campo dos Estudos Organizacionais se converteu nos últimos anos num supermercado de idéias” que “está repleto de idéias mofadas, teorias sem vida e conceitos que nunca deixaram o conforto das prateleiras”.

Essas posições assim assumidas e influenciadas traduzem-se em definições de produção de conhecimento, no campo dos estudos organizacionais, relativamente influenciadas pelas definições, com base no conceito de paradigma, como uma prática "científica" (BURREL, MORGAN, 1985) e, com base no conceito de metáfora, como uma prática de "interpretação" (MORGAN, 1996b).

No artigo *Produção Científica em Administração de Empresas: provocações, insinuações e contribuições para um debate local*, Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998) definem "conhecimento científico" como "canônico", porque produzido na obediência a diversos

"canônes", isto é, "regras claras e aceitas" por também diversas comunidades científicas, e "acumulativo", porque produzido ao longo do tempo.

Em função do caráter "canônico" e "acumulativo" do conhecimento científico, bem como da criação e do desenvolvimento de uma "ciência normal", Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998) apontam a necessidade de uma produção científica que se realize mediante paradigmas, como "protocolos científicos" ou "critérios de produção científica" sob a forma de "canônes lógicos e metodológicos", ressaltando que, embora não se possa atribuir o "relativismo epistemológico" ao conceito de paradigma definido por Kuhn, paradigmas diversos permitem reconhecer diversos aspectos da realidade, tanto ao longo do tempo, quanto, por justaposição, num determinado momento.

O caráter necessariamente "paradigmático" da produção científica, segundo Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998), está associado a seu caráter fundamentalmente "social", considerando-se que: "a comunidade científica é estratificada"; "a estratificação [...] permite lidar com conotações de centro e periferia ou produtores principais e produtores secundários"; "há centros, indivíduos e grupos que são claramente mais influentes do que outros" e os "centros com seus produtores de conhecimento [...] acabam definindo e estruturando o campo de conhecimento científico".

Ao lado do caráter "social" da produção científica, Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998) registram o caráter "temporal" na percepção de que o conhecimento científico é não só produzido socialmente, como também ao longo do tempo.

Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998) definem portanto produção científica como necessariamente paradigmática, social e temporal e, em correlato, o conhecimento científico como "paradigmático", "canônico", "acumulativo", "social" e "temporal", sendo neste sentido que analisam, de um modo geral, a produção científica em administração e, em particular, a produção científica brasileira em administração.

Para Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998), a administração é um campo "novo" que "tenta, com grande dificuldade, consolidar um 'espaço científico'" pois se, por um lado, a ausência de "um consenso sobre a maneira de fazer ciência [...] responde parcialmente pela complexidade e pela riqueza de abordagens", por outro lado, "parte das dificuldades de consolidação científica, e portanto de critérios de produção e de qualidade científicas, devem também ser parcialmente explicáveis pela falta de consenso em adotar paradigmas e ciência normal como forma de produzir conhecimento científico".

No que se refere à produção científica em administração, Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998) reconhecem o caráter "social" (socialmente estratificado) e "temporal" (sujeito a "influências momentâneas", apresentando "rápidas mutações", "oscilações de interesses" e "modismos") do conhecimento produzido neste campo e, em paralelo, acusam a falta de caráter "canônico", "acumulativo" e "paradigmático" que o impede de ser definido como científico, em reação ao que propõem as seguintes "condições para a produção científica em administração": "'fé' [na possibilidade de produção científica], distância crítica da prática, tolerância à diversidade própria do campo e postura rigorosa contra os modismos".

Visando à melhoria da qualidade da produção científica em administração, Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998) valorizam aqueles que são "entusiastas" e "guardiões" de "cânones" e paradigmas e "aliados das *hard sciences*", isto em detrimento dos "opositores" a "cânones" e paradigmas, "libertários metodológicos" e "aliados das *soft sciences*".

No que se refere à produção científica brasileira em administração, Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998) a caracterizam como: "periférica", "pouco original" ou "repetitiva" e "imitadora" dos Estados Unidos, tal como entendem que acontece em qualquer parte do mundo, sendo que especificamente a partir de "obras de autores [norte-]americanos de foco gerencialista e qualidade duvidosa"; dominada, em termos paradigmáticos, pelo "positivismo" e pelo "funcionalismo estrutural", o que "não assegurou nem geração de teorias, nem

qualidade do material produzido"; fortemente influenciada por uma visão de mundo organicista (própria da 'teoria dos sistemas')" e, em síntese, de baixa qualidade, avaliando que seu crescimento quantitativo não se tem traduzido em melhoria de qualidade.

Para Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998), a produção científica brasileira em administração encontra-se em "um estágio de desenvolvimento embrionário" ou, mais exatamente, "em fase de construção teórica que deve ser vista como 'preliminar'" e, particularmente, "distante ainda da fase de consolidação", isto porque, "enquanto nos centros mais desenvolvidos vive-se um momento de aumento da pluralidade [...], que seguiu um período no qual as condições mínimas de sustentação do campo foram criadas, no Brasil, vive-se um momento mais caracterizado pelo caos endêmico [...]"

Visando à melhoria da qualidade da produção científica brasileira em administração e seu desenvolvimento no sentido de sair da "fase preliminar" e alcançar a "fase de consolidação", Bertero, Caldas e Wood Jr. (1998), como "entusiastas" e "guardiões" de "cânones" e paradigmas e muito provavelmente também "aliados das *hard sciences*", propõem, para esta comunidade científica e de acordo com a interpretação que fazem sobre a metáfora da "torre de Babel" usada por Burrell (1996, p. 644), não apenas uma "linguagem comum", mas principalmente um "projeto comum" de ciência em termos de "critérios mais claros e bem definidos, ainda que se respeite a diversidade e multiplicidade de abordagens".

Em síntese, Bertero, Caldas e Wood Jr no artigo Produção Científica em Administração de Empresas: provocações, insinuações e contribuições para um debate local (1998) definem produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais, com base no conceito de paradigma e admitindo a "comensurabilidade", como uma prática "científica", desde que "paradigmática" em termos de "canônica" (na obediência a diversos "cânones" como "regras claras e aceitas" por também diversas comunidades científicas) e "acumulativa" (porque se processa ao longo do tempo), além de "social" (socialmente estratificada) e "temporal" (sujeito a "influências momentâneas", apresentando "rápidas mutações", "oscilações de interesses" e "modismos"), em reação ao que propõem "condições para a produção científica em administração", quais sejam, "'fé' [na possibilidade de produção científica], distância crítica da prática, tolerância à diversidade própria do campo e postura rigorosa contra os modismos".

Na tese Organizações Cinematográficas (1998), Wood Jr. não define explicitamente produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais, mas sua definição se evidencia à medida que explicita o meio através do qual pretende atingir o "objetivo central" desta tese, qual seja, "desenvolver o argumento [de] que a realidade – ou irreabilidade – das organizações está-se tornando cinematográfica".

Visando ao desenvolvimento desse argumento, Wood Jr. (1998, v. 1, p. xv, 1) faz antes uma "declaração de afiliação [...] a uma determinada trilha", cuja presença "reduz os riscos, provê as leituras canônicas e garante parâmetros para a avaliação" e cuja ausência "dificulta o percurso e pode lançar o candidato ao título de doutor no inferno das possibilidades infinitas".

A "trilha" à qual Wood Jr. (1998, v. 1, p. xv, 1) se afilia consiste na "corrente do interpretativismo organizacional, que compreende os trabalhos de cultura e simbolismo organizacional de linha não-gerencialista" e se insere "no campo de estudos organizacionais, [onde] a abordagem interpretativista – incluindo as correntes do simbolismo e da cultura organizacional – torna-se parte da corrente central, dividindo com a abordagem positivista-funcionalista o palco acadêmico".

Lendo a "abordagem positivista-funcionalista" e a "abordagem interpretativista" ou "corrente do interpretativismo organizacional", com base em Burrell e Morgan (1985), como respectivamente "paradigma funcionalista" e "paradigma interpretativo", infere-se que Wood Jr. na tese Organizações Cinematográficas (1998) concebe o campo dos estudos

organizacionais como fragmentado em paradigmas, quer “incomensuráveis”, quer “comensuráveis”, no qual se destaca não mais apenas o “paradigma funcionalista”, como também o “paradigma interpretativo”.

O que então se verifica é que Wood Jr. (1998, v. 1, p. 30, 49 - 62), ao aderir à “corrente do interpretativismo organizacional” ou à “abordagem interpretativista” ou ainda ao “paradigma interpretativo”, por um lado, crê, a título de uma “teoria da sociedade” e, particularmente, da “sociologia da regulação”, em uma “sociedade cinematográfica” e, por outro lado, abraça, a título de uma “filosofia da ciência social” e, particularmente, da “dimensão subjetiva”, o “simbolismo organizacional [...] transformado por influência da teoria crítica e, especialmente, pelo pós-modernismo”, em que desenvolve a “metáfora do cinema”.

Ressalta-se, no entanto, que Wood Jr. (1998, v. 1, p. 30 - 31) não se refere explicitamente ao “paradigma interpretativo” e sim ao “paradigma estético” como produto das transformações sofridas pelo “simbolismo organizacional” e, fazendo referência a Guattari, da “emergência de uma nova forma de organização da subjetividade, um novo tipo de sociabilidade” e do “transbordamento da criatividade dos limites da criação artística para todas as outras áreas da atividade humana”, inclusive da ciência.

É, pois, no âmbito do “paradigma interpretativo” transformado em “paradigma estético” e, em correlato, do “simbolismo organizacional transformado pela teoria crítica e pelo pós-modernismo, que Wood Jr. (1998, v. 1, p. 32 - 62) desenvolve a “metáfora do cinema” a partir da “metáfora do teatro” e, antes, com base numa interpretação do conceito de metáfora de Morgan (1996b) considerando que, como “qualquer metáfora, a metáfora do cinema constitui-se num modo de ver, tanto quanto num modo de não ver os fenômenos [...] e também possui forças e fraquezas”.

Buscando explorar as forças e superar as fraquezas da “metáfora do cinema” ou “metáfora cinematográfica”, numa síntese entre esta metáfora e a realidade ou a irrealidade das organizações também cinematográficas, Wood Jr. (1998, v. 2, p. 157 - 179) desenvolve o conceito de “organizações cinematográficas” ou “organizações de simbolismo intensivo” que consiste tanto em um “tipo ideal” de organização, que resulta da evolução de outros “tipos ideais”, quanto em uma “teoria sobre o fenômeno estudado”. Trata-se da teoria das “organizações cinematográficas” ou do “organizações de simbolismo intensivo” que se constitui de um conjunto de proposições.

Uma vez elaborada a teoria das “organizações cinematográficas” ou das “organizações de simbolismo intensivo” e ilustrada com “evidências anedóticas”, Wood Jr. (1998, v. 2, p. 179 - 265) empenha-se na sua comprovação através de uma pesquisa de campo que busca “evidências empíricas” de que “a realidade – ou irrealidade – das organizações está-se tornando cinematográfica”.

O que em síntese se conclui é que Wood Jr., na tese *Organizações Cinematográficas* (1998), define produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais com base tanto no conceito de paradigma, quanto no conceito de metáfora.

Com base no conceito de paradigma e a despeito de sua “incomensurabilidade” ou “comensurabilidade”, Wood Jr. (1998) define produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais como uma prática científica porque: “canônica”, ao ser determinada pelo “paradigma interpretativo” transformado em “paradigma estético” e, em correlato, pelo “simbolismo organizacional transformado pela teoria crítica e pelo pós-modernismo”; “social”, ao ser compartilhada pela comunidade científica na qual se integram o autor da tese e seus examinadores; e voltada para a “evolução” e a “acumulação” do conhecimento anteriormente produzido considerando a mudança progressiva da teoria em função da mudança também progressiva da realidade organizacional, resultando na teoria das

"organizações cinematográficas" ou das "organizações de simbolismo intensivo" que permite interpretar as organizações também cinematográficas.

Com base no conceito de metáfora e, antes, no âmbito do “paradigma interpretativo” transformado em “paradigma estético” e, em correlato, do “simbolismo organizacional transformado pela teoria crítica e pelo pós-modernismo”, Wood Jr. (1998) define produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais como uma prática de “interpretação”, consistindo no uso do conhecimento de que a realidade organizacional está-se tornando cinematográfica, o que se traduz numa única metáfora, a “metáfora do cinema” ou “metáfora cinematográfica” como teoria das "organizações cinematográficas" ou das "organizações de simbolismo intensivo" que serve para produzir não o conhecimento novo, mas o reconhecimento de que a realidade organizacional está-se tornando cinematográfica, validando a “metáfora do cinema” ou “metáfora cinematográfica” e comprovando a teoria das "organizações cinematográficas" ou das "organizações de simbolismo intensivo”.

No artigo *Liquidação de Metáforas*, Mac-Allister (1998) desenvolve uma reflexão sobre a produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais a partir de uma analogia entre a metáfora do "supermercado de idéias" usada por Burrell (1996, p. 652) para representar o campo dos estudos organizacionais e a metáfora usada por Peirceⁱⁱ (1980, p. 140) para representar a "ciência" e o "ser ciência", fazendo corresponder o “supermercado de idéias” à “ciência”, a organização de “idéias” em “prateleiras” à organização de “conhecimentos” nas “mentes dos cientistas” e, em última instância, o “fazer compras” à “aplicação de conhecimentos”.

Peirce (1980, p. 139 - 141) distingue a "ciência" e a "ciência propriamente dita". A primeira, a "ciência", caracteriza-se por "verdades totalmente determinadas [que] são catalogadas em prateleiras nas mentes dos cientistas onde elas possam estar ao alcance quando for necessário utilizá-las – isto é, arranjadas para se adequarem à sua conveniência", tratando-se de "classificações de conhecimentos estabelecidos e sistematizados [...] conforme a esperança do classificador" e, em menor frequência, classificações baseadas na "compreensão", isto é, na "capacidade de definir algo de tal modo que todas as suas propriedades sejam corolários de sua definição". A segunda, a "ciência propriamente dita", caracteriza-se por se ocupar "principalmente de conjecturas que estão em processo de serem estruturadas ou testadas", sendo assim um "processo vivo" ou uma "coisa viva", "e não uma mera definição abstrata", até porque a "vida da ciência reside na vontade de conhecer"; a "ciência [propriamente dita] é uma busca realizada por homens vivos e sua característica mais marcante é que quando ela é genuína está permanentemente em um estado de metabolismo e crescimento” e dar "um livre curso à imaginação [...] é um prelúdio inevitável e, provavelmente, até mesmo útil prelúdio à ciência propriamente dita". Em síntese, no caso da "ciência", quando "o conhecimento sistematizado nas prateleiras é usado, ele é [...] simplesmente aplicado" e no caso da "ciência propriamente dita", quando o conhecimento "passa a constituir objeto da ciência é porque chegou o momento em que deve sofrer um processo de purificação ou transformação”.

Na análise que Mac-Allister (1998) faz sobre a produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais, o que se verifica é que as posições assumidas por Burrell e Morgan no livro *Sociological Paradigms and Organizational Analysis* (1985) e a assumida por Morgan no livro *Images of Organization* (1996b) são em prol não da "ciência propriamente dita" e orientada para o "fazer ciência", mas da “ciência” orientada para o “ser ciência” consistindo em sistematizações de conhecimentos produzidos, acumulados e aplicados para a produção, ou reprodução, e acumulação de mais conhecimentos.

No que se refere à produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais definida por Burrell e Morgan (1985) com base no conceito de paradigma, trata-se de uma "ciência" orientada para o "ser ciência", uma ciência social que integra as ciências sociais.

No que se refere à produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais definida por Morgan com base no conceito de metáfora, trata-se também de uma "ciência" orientada para o "ser ciência", embora se considere um avanço o fato de o livro *Images of Organization* (MORGAN, 1996b) não conservar, para o conceito de metáfora, a bandeira das ciências sociais e, particularmente, da sociologia, tão ostensivamente empunhada frente ao conceito de paradigma no livro *Sociological Paradigms and Organizational Analysis* (BURREL; MORGAN, 1985) e sem então notar, com o conceito de metáfora, o hasteamento da bandeira da psicologia.

Contudo, Mac-Allister (1998) considera que o que dificulta o "fazer ciência" no campo dos estudos organizacionais com base no conceito de metáfora não é a proposta de Morgan (1996b), mas os moldes como a realizam, pois a metáfora, que adentrou o mundo acadêmico e profissional como um instrumento de inovação e, em paralelo, de mudança organizacional, figura como um obstáculo aparentemente intransponível, dada a grandeza de sua difusão, em se constatando que as metáforas permeiam a mente de pesquisadores, professores, alunos e profissionais, impedindo que eles possam descobrir e realizar o novo.

Na percepção desse problema, Mac-Allister (1998) propõe então assumir estrategicamente uma posição contra a metáfora e, em última instância, numa alusão a Feyerabend (1989), contra o método que consiste na utilização de metáforas para pensar e agir sobre as organizações, isto com o seguinte argumento:

Produzir conhecimento mediante metáfora implica em assumir, antes, um conhecimento genérico, provável e estabelecido sobre a realidade organizacional, na sua totalidade, e, depois, aplicá-lo no reconhecimento de uma realidade organizacional específica, assim determinada, para, em última instância, confirmar o conhecimento anteriormente representado pela metáfora adotada.

Em contrapartida, produzir conhecimento na ausência de metáfora implica associar um conhecimento, embora anteriormente produzido, parcial, possível e falível, ao conhecimento que se produz no momento da relação entre o sujeito e o objeto-organização.

A produção de conhecimento mediante metáfora, como de qualquer conhecimento genérico, provável e estabelecido, e, de modo oposto, [a produção de conhecimento] na ausência de metáfora, isto é, por associação de conhecimentos parciais, possíveis e falíveis, são traduzidas respectivamente como "fazer compras" e "fazer ciência".

O supermercado de metáforas, no que se transformou o campo dos estudos organizacionais, tem as prateleiras repletas de conhecimentos enganosamente anunciados como científicos, tendo sido estes produzidos e distribuídos por alguns poucos iluminados, que participaram da criação do referido supermercado, e estando estes à disposição da grande maioria de compradores, que os aplicam efusivamente no reconhecimento de suas realidades organizacionais.

Ao se sugerir a implosão deste supermercado de metáforas, propõe-se uma produção de conhecimento que não se fundamenta no solo firme da probabilidade, bem como não visa contribuir para a manutenção e acumulação do conhecimento. Trata-se de produzir conhecimento no espaço fluido da plausibilidade e pela simples vontade de inovar, numa prática científica absolutamente anárquica.

O que distingue a produção de conhecimento mediante metáfora da produção de conhecimento na ausência de metáfora e de qualquer conhecimento do tipo é o modo pelo qual este conhecimento se processa, ou seja, o método, que favorece ou dificulta a inovação do próprio conhecimento.

O método de aplicar metáforas para o conhecimento da realidade organizacional condiciona este conhecimento ao que é conhecido anteriormente, dificultando a sua inovação, enquanto que evitar estrategicamente a utilização de conhecimentos do tipo da metáfora favorece a descoberta e realização do novo.

Contra o método que consiste na utilização de metáforas para pensar as organizações e absolutamente a favor que se pense de modo anárquico – o que, a contragosto de Feyerabend, é uma questão de método –, sugere-se, em paralelo, uma prática também anárquica [...]

Neste artigo, tal qual no artigo *Liquidação de Metáforas* (MAC-ALLISTER, 1998), não se trata de "ser ciência", entendendo-se que o reconhecimento ou não do campo dos estudos organizacionais como ciência é uma preocupação da "ciência" caracterizada pela

acumulação de conhecimentos e que isto tem uma importância menor em comparação ao "fazer ciência", razão da "ciência propriamente dita", esta caracterizada pela inovação do conhecimento. Trata-se de "fazer ciência", a "ciência propriamente dita", no campo dos estudos organizacionais.

Contraposição

A posição em meio a reflexões e debates epistemológicos sobre o campo dos estudos organizacionais que aqui se assume, contrapõe-se em maior ou menor grau tanto à posição assumida por Burrell e Morgan no livro *Sociological Paradigms and Organizational Analysis* (1985) e revista por Morgan no artigo *Paradigm diversity in organizational research* (1992, p. 13 - 29) e por Burrell no artigo *Normal Science, Paradigms, Metaphors, Discourses and Genealogies of Analysis* (1996, p. 642 - 652), quanto à posição assumida por Morgan no livro *Images of Organization* (1996b) e revista pelo próprio Morgan no livro *An Afterword: Is There Anything More to be Said About Metaphor?* (1996a, p. 227 - 240).

No que se refere à posição assumida por Burrell e Morgan no livro *Sociological Paradigms and Organizational Analysis* (1985), insurge-se radicalmente contra: o conceito de paradigma, como resultado científico reconhecido universalmente que, por algum tempo, provê problemas e soluções modelos para uma comunidade científica; a fragmentação do campo, ou melhor, estruturação em exatamente quatro "paradigmas sociais" absolutamente "incomensuráveis", os quais envolvem "teorias organizacionais" como "teorias sociais" e são responsáveis pela evolução do campo como ciência, alternando períodos de normalidade, crise e revolução; a definição do campo como ciência e, em particular, uma ciência social que compõe, junto a outras ciências, as ciências sociais, sendo assim um campo específico que é parte do campo das ciências sociais em geral e a definição da produção de conhecimento como uma prática "científica" desde que determinada por um dos quatro paradigmas e, nestes termos, "social", "canônica" e orientada para a "evolução" e a "acumulação" do conhecimento anteriormente produzido, o que requer, num dado tempo, o uso de um único paradigma.

Mantém-se radicalmente contra essa posição mesmo diante da revisão de Morgan no artigo *Paradigm diversity in organizational research* (1992, p. 13 - 29), que enfatiza a diversidade paradigmática e admite a "comensurabilidade" entre paradigmas, se não para uma pesquisa em particular, pelo menos para o campo dos estudos organizacionais na sua totalidade, e ainda diante da revisão Burrell no artigo *Paradigms, Metaphors, Discourses and Genealogies of Analysis* (1996b), que recupera a unidade paradigmática em função de uma inevitável "incomensurabilidade" entre paradigmas.

No que se refere à posição assumida por Morgan no livro *Images of Organization* (1996b) insurge-se relativamente contra: o conceito de metáfora, como um "modo de pensar", "específico" e "parcial", que consiste em "compreender um elemento da [...] experiência em face de outro" e permeia todas as "teorias", permitindo "compreender as organizações de formas específicas, embora incompletas", e, em correlato, um "modo de agir", em reconhecimento da estreita relação entre "pensamento" e "ação"; a fragmentação do campo provisoriamente em oito metáforas absolutamente "comensuráveis" que envolvem "teorias organizacionais", como "interpretações", e servem para potencializar e inovar o pensar e o agir sobre as organizações, podendo criar-se outras tantas metáforas em função da realidade organizacional e a definição de produção de conhecimento como uma prática de "interpretação", consistindo no uso de conhecimentos anteriormente produzidos, como antigos pensamentos ou, mais exatamente, metáforas, para produzir novos conhecimentos sobre a realidade organizacional, isto é, novos pensamentos ou interpretações relacionados a ações novas ou inovadoras, o que se potencializa pelo uso, a um só tempo, de metáforas diferenciadas.

A relatividade dessa contraposição à posição assumida por Morgan no livro *Images of Organization* (1996b) justifica-se porque: se, por um lado, a metáfora liberta o campo dos estudos organizacionais da determinação das ciências sociais e dos paradigmas sociológicos, fragmentando-o em metáforas como pensamentos ou "interpretações", parciais, "comensuráveis", estreitamente associadas a ações, passíveis de criação em função da realidade organizacional e potencialmente inovadoras do pensar e do agir sobre as organizações e pela definição de produção de conhecimento como uma prática de "interpretação", consistindo no uso de conhecimentos anteriormente produzidos, como antigos pensamentos ou, mais exatamente, metáforas, para produzir novos conhecimentos sobre a realidade organizacional, isto é, novos pensamentos ou interpretações relacionadas a ações novas ou inovadoras, o que se potencializa pelo uso, a um só tempo, de metáforas diferenciadas; por outro lado, a metáfora, que adentrou o mundo acadêmico e profissional como um instrumento de inovação e, em paralelo, de mudança organizacional, figura como um obstáculo aparentemente intransponível, dada a grandeza de sua difusão, em se constatando que as metáforas permeiam a mente de pesquisadores, professores, alunos e profissionais impedindo que estes possam descobrir e realizar o novo.

Essa contraposição é no entanto radicalizada diante da revisão de Morgan no artigo *An Afterword: Is There Anything More to be Said About Metaphor?* (1996a, p. 227 - 240), no qual, no plano ontológico, se evidencia que a metáfora é considerada não só um dado, por ser inerente à produção de qualquer conhecimento, como também parcialmente verdadeira, por corresponder a uma parte da realidade organizacional, e, no plano epistemológico, emerge a necessidade de superação da falta de rigor científico pela transformação das implicações das metáforas em uma série de identidades literais, corroborando a ciência tradicional através de formas tradicionais de comprovação de hipóteses.

A radicalização dessa contraposição à posição assumida por Morgan no livro *Images of Organization* (1996b) e revisada no artigo *An Afterword: Is There Anything More to be Said About Metaphor?* (1996a, p. 227 - 240), justifica-se na descrença de que todo conhecimento seja produzido metaforicamente aliada à crença de que não há como comprovar a inevitabilidade da metáfora na produção de conhecimento e a veracidade ou a falsidade de qualquer metáfora, bem como na resistência ao buscar "ser ciência".

Buscando o "fazer ciência" no campo dos estudos organizacionais, a contraposição se traduz em críticas às definições de produção de conhecimento neste campo sob os conceitos de paradigma e metáfora, considerando que estes não possibilitam a inovação do conhecimento.

No que se refere à produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais sob o conceito de paradigma, insurge-se contra suas definições como:

- a) uma, com base no conceito de paradigma, como uma prática "científica" desde que determinada por um dos quatro "paradigmas sociológicos" – "funcionalista", "interpretativo", "humanista radical", "estruturalista radical", por sua vez determinados por uma "teoria da sociedade" e uma "filosofia da ciência social" – e, nestes termos, "social", "canônica" e orientada para a "evolução" e a "acumulação" do conhecimento anteriormente produzido, o que requer, num dado tempo, o uso de um único paradigma (BURREL, MORGAN, 1985);
- b) uma prática "científica" desde que "paradigmática" em termos de "canônica" (na obediência a diversos "canônes" enquanto "regras claras e aceitas" por também diversas comunidades científicas) e "acumulativa" (porque se processa ao longo do tempo), além de "social" (socialmente estratificada) e "temporal" (sujeito a "influências momentâneas", apresentando "rápidas mutações", "oscilações de interesses" e "modismos"), em reação ao quê propõem "condições para a produção

- científica em administração", quais sejam, "'fé' [na possibilidade de produção científica], distância crítica da prática, tolerância à diversidade própria do campo e postura rigorosa contra os modismos" (BERTERO, CALDAS, WOOD JR., 1998);
- c) uma prática "científica" porque "canônica" (ao ser determinada pelo "paradigma interpretativo" transformado em "paradigma estético" e, em correlato, pelo "simbolismo organizacional transformado pela teoria crítica e pelo pós-modernismo"), "social" (ao ser compartilhada pela comunidade científica na qual se integram o autor da tese e seus examinadores) e voltada para a "evolução" e a "acumulação" do conhecimento anteriormente produzido, considerando a mudança progressiva da teoria em função da mudança também progressiva da realidade organizacional, resultando na teoria das "organizações cinematográficas" ou "organizações de simbolismo intensivo" que permite interpretar as organizações também cinematográficas (WOOD JR., 1998).

No que se refere à produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais sob o conceito de metáfora, insurge-se relativamente contra suas definições como:

- a) uma prática de "interpretação", consistindo no uso de conhecimentos anteriormente produzidos, como antigos pensamentos ou, mais exatamente, metáforas, para produzir novos conhecimentos sobre a realidade organizacional, isto é, novos pensamentos ou interpretações relacionadas a ações novas ou inovadoras, o que se potencializa pelo uso, a um só tempo, de metáforas diferenciadas (MORGAN, 1996b);
- b) uma prática de "interpretação" consistindo no uso do conhecimento de que a realidade organizacional está se tornando cinematográfica, o que se traduz numa única metáfora, a "metáfora do cinema" ou "metáfora cinematográfica" enquanto teoria das "organizações cinematográficas" ou "organizações de simbolismo intensivo" que serve para produzir não o conhecimento novo, mas o reconhecimento de que a realidade organizacional está se tornando cinematográfica, validando a "metáfora do cinema" ou "metáfora cinematográfica" e comprovando a teoria das "organizações cinematográficas" ou "organizações de simbolismo intensivo" (WOOD JR., 1998).

Mas, enquanto essas posições em prol da "ciência" orientada para o "ser ciência" no campo dos estudos organizacionais são sustentadas pelos conceitos de paradigma e metáfora e por definições, com base nestes conceitos, de produção de conhecimento, a posição em prol da "ciência propriamente dita" e orientada para o "fazer ciência" no campo dos estudos organizacionais, que aqui se assume, *a priori* apenas se contrapõe aos conceitos de paradigma e metáfora e às definições, com base nestes conceitos, de produção de conhecimento, sem indicar um conceito que sustente esta posição, nem definir, com base neste conceito indicado, produção de conhecimento.

Signo e produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais

A posição em prol da "ciência propriamente dita" e orientada para o "fazer ciência" pressupõe uma definição de produção de conhecimento fundamentada no pensamento de Peirce (1980, 1982, 1984, 1986a, 1986b, 1990, 1993a, 1993b) que se trata de: uma filosofia como uma ciência normativa que é também uma fenomenologia e uma metafísica; uma ciência normativa como uma lógica que é também uma estética e uma ética; uma lógica como uma teoria do conhecimento que é uma teoria de signos, isto é, uma semiótica e uma semiótica como um pragmatismo que é o pragmaticismo.

Trata-se de uma filosofia definida por Peirce (1990, p. 197, 303) como um campo da ciência "que não se ocupa com reunir fatos, mas simplesmente com aprender o que pode ser aprendido com essa experiência que nos acossa a cada um de nós diariamente e a todo momento" e, numa perspectiva mais ampla, uma "tentativa – pois, tal como está implícito na própria palavra, ela [a filosofia] é e deve ser imperfeita – de formar uma concepção geral informada do todo".

Trata-se de uma filosofia como uma ciência normativa que é também uma fenomenologia e uma metafísica porque Peirce (1980, p. 25 - 28, 36 - 42, 105 - 106, 1990, p. 9 - 18, 197 - 209) aborda todos estes campos filosóficos, analisando-os, sistematizando-os e integrando-os.

Trata-se de uma ciência normativa ("das leis de conformidade das coisas com seus fins") definida por Peirce (1980, p. 104, 1990, p. 14, 201) como uma lógica (ciência das "coisas cujo fim é o de representar alguma coisa") que é também uma estética (ciência das "coisas cujos fins devem incorporar qualidades do sentir") e uma ética (ciência das "coisas cujos fins residem na ação").

Trata-se da lógica de Peirce (1990, p. 14, 105) que pergunta, não "o que realmente existe, [mas] apenas o que aparece a cada um de nós em todos os momentos de nossas vidas", tem como objeto o conhecimento (também designado como cognição, conceito, concepção, imagem, pensamento, representação, signo, etc.) e sustenta-se na crença de que "todo fenômeno de nossa vida mental", inclusive "toda emoção, toda explosão de paixão, todo exercício da vontade", é conhecimento.

Trata-se pois de uma lógica como uma teoria do conhecimento que é uma teoria de signos, isto é, uma semiótica pois, na definição de Peirce (1980, p. 92 - 96, 121 - 127, 1990, p. 9 - 18, 241 - 257), conhecimento, além de ser todo e qualquer fenômeno mental, é signo e só existe como signo.

Por um lado, Peirce (1980, p. 93, 121, 1990, p. 11) define conhecimento como signo no que se refere a uma relação entre "signo", "coisa significada" ou "objeto" e "cognição produzida na mente" ou "interpretante", isto é:

Um signo "representa" algo para a idéia que provoca ou modifica. Ou assim – é um veículo que comunica à mente algo do exterior. O "representado" é o seu objeto; o comunicado, a significação; a idéia que provoca, o seu interpretante. O objeto da representação é uma representação que a primeira representação interpreta. Pode conceber-se que uma série sem fim de representações, cada uma delas representando a anterior, encontre um objeto absoluto como limite. A significação de uma representação é outra representação. Consiste, de fato, na representação despida de roupagens irrelevantes; mas nunca se conseguirá despi-la por completo: muda-se apenas para roupa mais diáfana. Lidamos então com uma regressão infinita. Finalmente, o interpretante é outra representação a cujas mãos passa o facho da verdade; e como representação também possui interpretante. Ai está uma nova série infinita.

[...]

Signo é um cognoscível, que, de um lado, é assim determinado (isto é, especializado, *bestimmt*) por algo diverso dele, chamado o seu objeto, enquanto, por outro lado, ele próprio determina uma mente existente ou potencial, determinação essa que denomino o interpretante criado pelo signo, e onde essa mente interpretante se acha assim determinada mediatamente pelo objeto.

Focalizando o segundo elemento da relação, "coisa significada" ou o "objeto", Peirce (1980, p. 198, 1990, p. 91, 168) considera que este pode ser real ou fictício, pois "o mundo real não pode ser distinguido do mundo fictício por nenhuma descrição", e apenas indicado pelo signo, "deixando ao intérprete a experiência de descobri-lo por experiência colateral".

Focalizando o terceiro elemento da relação, "cognição produzida na mente" ou "interpretante", Peirce (1980, p. 129 - 138, 1990, p. 29) concebe uma tricotomia de efeitos dos signos: "interpretante emocional", quando é "sentimento"; "interpretante enérgico", quando é

"esforço" muscular ou mental; e "interpretante lógico", quando é, por excelência, "conhecimento".

Por outro lado, Peirce (1990, p. 252 - 255) afirma que o conhecimento só existe como signo porque sua existência depende não só de um conhecimento anterior, como também de um conhecimento subsequente:

Não se pretende aqui tomar por certa a realidade do mundo externo. Apenas, há um certo conjunto de fatos que são normalmente considerados como externos, enquanto outros são considerados como internos. A questão consiste em saber se os últimos são conhecidos de outro modo que não seja através da inferência a partir dos primeiros. [...]

[...]

Se seguirmos o enfoque dos fatos externos, os únicos casos de pensamento que nos é dado encontrar são de pensamento em signos. Não há, de modo claro, qualquer outro pensamento que possa ser evidenciado pelos fatos externos. Mas já vimos que é só através dos fatos externos é que o pensamento pode ser em geral conhecido. Desta forma, o único pensamento possivelmente conhecível é o pensamento em signos. Mas um pensamento que não se pode conhecer não existe. Todo pensamento, portanto, deve necessariamente estar nos signos.

[...]

Além do mais, todas as faculdades cognitivas que conhecemos são relativas e, por conseguinte, seus produtos são relações. Mas a cognição de uma relação é determinada por cognições prévias. Portanto, ela não existe primeiro porque é absolutamente incognoscível e, segundo, porque uma cognição só existe na medida que é conhecida.

Essa existência do conhecimento em signo é definida por Peirce (1980, p. 129 - 138) como "interpretante", o que, no seu conjunto, consiste no "significado" e, em última instância, se traduz em "hábito" e "mudança de hábito":

[...] Devemos dizer que este efeito pode ser um pensamento, o que quer dizer, um signo mental? Sem dúvida pode sê-lo; só que se esse signo for de natureza intelectual – como teria de ser – tem de possuir um interpretante lógico; de forma que possa ser o derradeiro interpretante lógico do conceito. Pode provar-se que o único efeito mental que pode ser assim produzido e que não é um signo mas é de aplicação geral é uma mudança de hábito; entendendo por mudança de hábito uma modificação nas tendências de uma pessoa para a ação, que resulta em exercícios prévios da vontade ou dos atos, ou de um complexo de ambas as coisas. [...]

[...]

[...] sob condições dadas, o intérprete terá constituído o hábito de agir de certa maneira que visar a um certo resultado. Esse hábito é que constitui a conclusão lógica real e verdadeira; a formulação verbal somente serve para expressá-la. Não nego que um conceito, proposição ou argumento possam ser um interpretante lógico. Insisto somente em que não pode existir um interpretante lógico final, pela razão de que ele próprio é um signo da espécie que possui um interpretante lógico. [...] O conceito que é interpretante lógico é ainda imperfeito. Partilha da natureza da definição verbal, e como tal é inferior ao hábito, na mesma mediada que a definição verbal é inferior à definição real. O hábito deliberadamente constituído, auto-analisado – auto-analisado porque foi formado com a ajuda da análise dos exercícios e por ela alimentado –, é a definição viva, o verdadeiro e derradeiro interpretante lógico. Conseqüentemente, a mais perfeita análise de um conceito veiculado por palavras consistirá na descrição do hábito que se calcula que o conceito irá produzir. Mas como é que se há de descrever um hábito a não ser através da descrição do tipo de ação a que ele dá origem [...]

Trata-se de uma semiótica como um pragmatismo ou o pragmaticismo que consiste em uma "doutrina" arquetonicamente projetada e construída por Peirce (1980, p. 103, 1990, p. 14, 105, 193 - 197, 210 - 239) para conferir, ao seu pensamento, a dimensão da ação, sem o que seria "impensamento" e, em correlato, promover o aprendizado com a experiência do que aparece na vida.

O pragmatismo ou pragmaticismo de Peirce (1990, p. 193 - 195, 210 - 239) consiste, pois, em uma estratégia metodológica de produção de conhecimento, enquanto todo e

qualquer fenômeno mental que é e só existe enquanto signo e cujo significado é a soma de plausíveis, ou possíveis e não prováveis, "conseqüências práticas" ou "efeitos práticos", isto é, "interpretantes lógicos" na condição de "hábitos" e, principalmente, "mudanças de hábitos":

Pois a máxima do pragmatismo é que uma concepção não pode ter efeito lógico algum, ou importância a diferir do efeito de uma segunda opção salvo na medida em que, tomada em conexão com outras concepções e intenções poderia conceberivelmente modificar nossa conduta prática de um modo diverso do da segunda concepção. [...] Por outro lado, se for verdade que nada além dessas considerações tem um efeito ou importância lógica qualquer, é evidente que a máxima do pragmatismo não pode descartar qualquer tipo de hipótese que se deveria admitir. [...] se o pragmatismo é a doutrina de que toda concepção é uma concepção de efeitos práticos concebíveis, isto faz com que a concepção tenha um alcance muito além da prática. Permite qualquer voo da imaginação, contanto que esta imaginação se depare, em última instância com um efeito prático possível; assim à primeira vista pode parecer que muitas hipóteses são excluídas pela máxima pragmática, quando não o são.

[...]

[...] qualquer hipótese pode ser admissível, na ausência de quaisquer razões especiais em contrário, contanto que seja capaz de ser verificada experimentalmente, e apenas na medida em que é passível de uma tal verificação. É esta aproximadamente a doutrina do pragmatismo.

No que se refere à produção do conhecimento, Peirce (1993, p. 147 - 151) reconhece três métodos: dedução, como inferência de um resultado a partir de regra e caso ("regra: todos os feijões deste pacote são brancos. caso: estes feijões são deste pacote. ..resultado: estes feijões são brancos"); abdução, como inferência de um caso a partir de regra e resultado ("regra: todos os feijões deste pacote são brancos. resultado: estes feijões são brancos .. caso: estes feijões são deste pacote") e indução, como inferência de uma regra a partir de caso e resultado ("caso: estes feijões são deste pacote. resultado: estes feijões são brancos. .. regra: todos os feijões deste pacote são brancos").

O método dedutivo ou dedução, segundo Peirce (1990, p. 215), desenvolve-se em função da generalidade e no sentido da continuidade, em partindo de um estado das coisas, "não importando como ele possa estar com o universo sob outros aspectos e nem onde e quando a hipótese possa realizar-se", para concluir uma verdade.

O método abdução ou abdução, também segundo Peirce (1990, p. 215, 226, 232 - 237), rompe com a continuidade do conhecimento pautado na generalidade, afetando as premissas do método dedutivo e facultando a inovação do conhecimento, ao adotar como hipótese, "um ato de intuição (*insight*), embora de uma intuição extremamente falível", isto é, uma "sugestão" que advém "como num lampejo" e resulta, como todo e qualquer conhecimento que é sempre subsequente, de um conhecimento anterior, pois é "verdade que os diferentes elementos da hipótese já estavam em nossas mentes antes; mas é a idéia de reunir aquilo que nunca tínhamos sonhado reunir que lampeja a nova sugestão diante de nossa contemplação"; admitindo-a "na ausência de quaisquer razões especiais em contrário, contanto que seja capaz de ser verificada experimentalmente, e apenas na medida em que é passível de uma tal verificação".

A "verificação experimental" ou "verificação" ou "experiência", como ressalta Peirce (apud IBRI, 1992, p. 4), não deve ser aí entendida como "aquilo que diretamente é revelado pela arte observacional" e "está conectado e assimilado ao conhecimento já possuído e derivado de outro modo, recebendo, assim, uma interpretação ou teoria", mas como "interpretação em si mesma", isto é, "o inteiro resultado cognitivo do viver".

O método indutivo ou indução, segundo Peirce (1990, p. 193 - 195, 210 - 239), verifica experimentalmente ou verifica ou ainda experimenta a hipótese abdução, interpretando o significado deste conhecimento ou signo através das plausíveis ou possíveis "conseqüências práticas" ou "efeitos práticos", isto é, "interpretantes lógicos" na condição de "hábitos" e, principalmente, "mudanças de hábitos".

A esta altura conclui-se que o método abduutivo ou abdução é o que primeiro responde ao pragmatismo ou pragmaticismo por possibilitar, mais do que a produção, a inovação do conhecimento e correlata "mudança de hábito", isto é, a "ciência propriamente dita" e orientada para o "fazer ciência":

O que caracteriza a posição, em meio a reflexões e debates epistemológicos sobre o campo dos estudos organizacionais, aqui assumida é o conceito de conhecimento como signo ou, simplesmente, signo, isto é, todo e qualquer fenômeno mental que é e existe como signo.

Com base no conceito de signo, o campo dos estudos organizacionais torna-se absolutamente fragmentado em signos e assume a condição de "ciência propriamente dita" e orientada para o "fazer ciência", isto é, para a inovação do conhecimento.

Também com base no conceito de signo, define-se produção de conhecimento no campo dos estudos organizacionais como uma prática "semiótica" caracterizada por uma produção contínua de signos sujeitos à generalidade, mas passíveis de inovação, tendo, como estratégia de produção e inovação do conhecimento, o pragmatismo ou, mais exatamente o método abduutivo ou abdução que rompe com a continuidade do conhecimento pautado na generalidade, o hábito, e faculta a inovação do conhecimento, a mudança de hábito, ao admitir hipóteses apenas plausíveis ou possíveis, desde que passíveis de verificação como interpretação.

Referências

BERTERO, Carlos Osmar; CALDAS, Miguel P.; WOOD JR., Thomaz. Produção Científica em Administração de Empresas: provocações, insinuações e contribuições para um debate local. In: ENANPAD, Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, 22., 1998, Foz do Iguaçu. **Anais eletrônicos...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998.

BURREL, Gibson. *Normal Science, Paradigms, Metaphors, Discourses and Genealogies of Analysis* In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R (Org.). **Handbook of Organization Studies**. 1st ed. London: SAGE, 1996. p. 642 - 652.

BURREL, Gibson; MORGAN, Gareth. **Sociological Paradigms and Organisational Analysis: elements of the sociology of the corporate lyfe**. 1st. ed. Aldershot [England, United Kingdom]: Gower, 1985. Originalmente publicado em 1979.

IBRI, Ivo Assad. **Kósmos Noëtós: a arquitetura metafísica de Charles S. Peirce**. São Paulo: Perspectiva/Hólon, 1992. (Coleção Estudos, Filosofia, n. 130)

MAC-ALLISTER, Mônica. Liquidação de Metáforas In: ENANPAD, Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, 22., 1998, Foz do Iguaçu. **Anais eletrônicos...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998.

MORGAN, Gareth. *An Afterword: Is There Anything More to Be Said about Metaphor*. In: GRANT, David; OSWICK, Cliff (Org.). **Metaphor and Organizations**. 1st ed. London: SAGE, 1996a. p. 227 - 240.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. Tradução Cecília Whitaker Bergamini e Roberto Coda. São Paulo: Atlas, 1996b. Título original: *Images of Organization*. Originalmente publicado em 1986.

MORGAN, Gareth. *Paradigm Diversity in Organizational Research*. In: HASSARD, John; PYM, Denis. **The Theory and Philosophy of Organizations: critical issues and new perspectives**. 1st ed. London: Routledge, 1992. p. 13 - 29.

PEIRCE, Charles Sanders. Escritos Coligidos. Seleção Armando Mora D'Oliveira. Tradução Armando Mora D'Oliveira e Sérgio Pomerangblum. In: CIVITA, Victor (Ed.). **Os Pensadores: Peirce e Frege**. 2. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1980. (Coleção Os Pensadores).

PEIRCE, Charles Sanders. **Semiótica e Filosofia: textos escolhidos de Charles Sanders Peirce**. Seleção / Tradução Octanny Silveira da Mota e Leonidas Hegenberg. 9. ed. São Paulo: Cultrix, 1993.

PEIRCE, Charles Sanders. **Semiótica**. Tradução José Teixeira Coelho Netto. 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 1990. Título original: *The Collected Papers of Charles Sanders Peirce*. (Coleção Estudos, Semiótica, n. 46)

PEIRCE, Charles Sanders. ***Writings of Charles Sanders Peirce: a chronological edition***. Bloomington, USA: Indiana University Press, 1982 - 1993b. 5 v, publicados separadamente em: 1982, 1984, 1986a, 1986b, 1993b.

WOOD JR., Thomaz. **Organizações Cinematográficas**. 1998. 264 f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, EAESP/FGV, São Paulo, 1998.

ⁱ "I was born in Newcastle upon Tyne which is a city in England. Gareth was born in Pothcawl, a town in Wales – which is definitely not England but is part of the UK! Hope this helps, Gibson" (BURREL em mensagem eletrônica datada de 7 de novembro de 2001).

ⁱⁱ Charles Sanders Peirce (1839 - 1914), filósofo norte-americano.