

Pós-modernismo e teoria organizacional: um ensaio bibliográfico*

Isabel de Sá Affonso da Costa**

Anna Maria Monteiro Campos***

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. A literatura em língua inglesa; 3. Enquanto isso, no Brasil...

SUMMARY: 1. Introduction; 2. Literature in English; 3. Meanwhile in Brazil...

PALAVRAS-CHAVE: pós-modernismo; teoria organizacional (TO); estudos organizacionais; literatura; textos; bibliografia.

KEY WORDS: postmodernism; organizational theory (OT); organization studies; literature; texts; bibliography.

Este artigo tem como objetivo rever o impacto do pensamento pós-modernista na literatura da teoria organizacional. Para isso, busca oferecer um panorama de alguns dos textos mais representativos desse “estilo de pensamento” no campo dos estudos organizacionais.

Postmodernism and organizational theory: a bibliographic essay
This article reviews the impact of postmodernist thought on organizational theory literature. For this purpose, it draws a panorama of some of the most representative texts of this “style of thought” on organization studies.

*We should view these bodies of language we call
knowledge in a lighter vein — as ways of putting*

* Artigo especialmente produzido para este número da *RAP*.

** Mestre em administração pela Coppead/UFRJ e doutoranda pela Ebape/FGV. E-mail: ebaffoni@fgv.br.

*** Doutora em administração pública pela University of Southern California e professora do Instituto de Medicina Social da Uerj. E-mail: amcampos@west.com.br.

things, some pretty and others petty — but in no sense calling for ultimate commitments, condemnations, or profound consequences.

Gergen, 1994

1. Introdução

Muito tem sido produzido e publicado sobre o pós-modernismo nas mais diversas áreas das ciências humanas e naturais. Também nos estudos organizacionais assistimos, a partir dos anos 1980, à guinada pós-moderna (*postmodern turn*). O impacto desse “estilo de pensamento” (Chia, 1995) nas teorias de organização não se esgotou. Pelo contrário, o pensamento pós-moderno vem transformando o campo, como revelam as principais publicações e congressos deste campo particular de estudo.

Revisar a trajetória do pensamento pós-modernista na literatura da teoria organizacional (TO) é o objetivo deste estudo. Este artigo não pretende (nem mesmo seria possível) ser exaustivo, mas sim apontar alguns dos textos mais representativos do pensamento pós-modernista na literatura da teoria organizacional.¹

Esta pesquisa bibliográfica foi feita principalmente na literatura de língua inglesa, onde se podem encontrar os debates teóricos mais significativos. Uma seção é dedicada à literatura brasileira, infelizmente pequena, dado o relativamente recente interesse pelo tema.

2. A literatura em língua inglesa

Embora alguns trabalhos com abordagens afinadas com as propostas pós-modernas tenham aparecido nos estudos organizacionais a partir do início da década de 1980 (por exemplo, Burrell, 1984; Gray, Bougon & Donnellon, 1985; Morgan, 1986), o marco da introdução do pensamento pós-moderno nos debates da teoria organizacional se deu com a publicação, na *Organization Studies*, da série de artigos sobre “pós-modernismo e análise organizacional”. Esta série foi publicada a partir de 1988 e consta de um artigo introdutório ao tema e mais três artigos tratando, respectivamente, da contribuição de Foucault, Derrida e Habermas ao debate (Cooper & Burrell, 1988; Burrell, 1988 e 1994; Cooper, 1989). A importância desse trabalho é reconhecida tex-

¹ Alguns dos textos citados não contemplam especificamente os estudos organizacionais, mas se relacionam com o campo de estudo.

tualmente por autores de grande relevância da teoria organizacional (por exemplo, Parker, 1992; Gergen & Tatchenkery, 1996) e também pode ser evidenciada pelo fato de que virtualmente nenhum trabalho em teoria organizacional que aborde o pensamento pós-moderno deixa de citar pelo menos um desses artigos em sua bibliografia.

Parker (1992) identifica duas formas distintas de abordar a pós-modernidade: como periodização histórica e como perspectiva teórica (ver também Hassard, 1993; Kilduff & Mehra, 1997).²

No primeiro caso, pós-modernismo alinha-se com outros termos (usuários ou não do prefixo *pós*) que buscam captar a essência da sociedade contemporânea: pós-fordismo, pós-capitalismo, pós-industrialismo e sociedade da informação, entre outros. Estes termos têm em comum noções de fragmentação, diversidade, flexibilidade, volatilidade, bem como a emergência de novas formas de organização, qualitativamente distintas da burocracia tradicional. Essas novas formas de organização prescindem de um centro claro de poder ou mesmo de localização geográfica ou perduração temporal; exigem força de trabalho adaptável e multifuncional. As novas organizações *acontecem* numa rede cada vez mais sofisticada de *hardwares* e *softwares*, tornada possível pelas tecnologias de informação e telecomunicação (ver Fridman, 2000; Harvey, 1993; Parker, 1992; Sennett, 1999; Whitaker, 1994).

Abordada como período histórico (o que se segue à modernidade) a pós-modernidade revela-se como um terreno epistemológico estável, apegada à tradição modernista de procurar no mundo externo sinais que confirmem a hipótese de que o mundo está mudando. Essa abordagem parte de uma ontologia realista: o mundo é concreto e externo ao observador. A busca do conhecimento confunde-se com a busca da verdade absoluta e do controle do mundo. No campo organizacional, o desafio para os estudiosos é conceber as melhores formas de organizar, no novo e complexo ambiente. O objetivo é buscar prescrições para ajudar a organização a sobreviver na nova era. Como Parker (1992:9) destaca, "*texts will be written that suggest methods for achieving this kind of organization and will be taught on MBA courses as the latest and best method for achieving organizational survival and efficiency*".

Em outras palavras, permanecem as preocupações modernistas com as grandes narrativas, o positivismo e o objetivismo. Apenas o cenário de atuação mudou. Seguem essa linha os trabalhos de Clegg (1990) e Yuthas e Dillard (1999).

A segunda abordagem à pós-modernidade, denominada por Parker perspectiva teórica, questiona as posições epistemológicas e ontológicas do mod-

² Para diferenciar as duas abordagens, Parker utiliza os termos *post-modernism* e *post-modernity* para se referir à periodização histórica e o termo *postmodernism* e *postmodernity* para se referir à perspectiva teórica. No presente estudo, no entanto, não adotaremos esta distinção.

ernismo (Burrell, 1988, 1994; Chia, 1995, 1997; Cooper & Burrell, 1988; Cooper, 1989; Gergen, 1994; Gergen & Tatchenkery, 1996; Hassard, 1993; Parker, 1992). Nela são retomadas as preocupações introduzidas por Weber no estudo dos sistemas sociais modernos. Weber defendia que as organizações fossem entendidas como *processos* voltados para a contínua dominação dos ambientes físico e social. Weber alertou ainda para a possibilidade de que as organizações poderiam escapar ao controle humano. Esta proposta é recobrada e renovada pelas contribuições de pensadores como Foucault, Derrida, Lyotard, Deleuze, Guattari, Baudrillard e outros. Esses autores direcionam a atenção para a noção de *discurso* e seu papel nas instituições (Cooper & Burrell, 1988). O trabalho de Foucault, mais especificamente, provê um referencial relevante para a análise da relação entre discurso, relações de poder, organizações e a constituição da subjetividade (Chan, 2000; Fleming & Spicer, 2003; Holmer-Nadesan, 1996; Mills, 1993; Noble & Lupton, 1998).

Nessa abordagem à pós-modernidade, as organizações surgem como *loci* privilegiados de produção de discursos, que moldam as subjetividades e produzem e reproduzem modelos de relacionamento social (Burrell, 1988; Chan, 2000; Chia, 2000; Clegg, 1998; Mills, 1993). Ou, como elaboram Cooper e Burrell (1988:105), “*organizations are social machines which produce elaborate discourses of information/knowledge in which human subjects are a necessary part of the material flow on which the discourses are inscribed*”.

Chia (1995, 1997), Burrell (1988, 1994), Cooper e Burrell (1988) e Cooper (1989) atribuem as raízes do pensamento pós-moderno a autores como Nietzsche, Whitehead, Bataille e Heráclito, e mostram como esse pensamento se entrelaça com perspectivas bastante atuais de áreas de conhecimento diversas, como a biologia e a física.

Diversos autores avaliam que os maiores impactos da guinada pós-moderna na TO vêm da modificação na linguagem empregada nos estudos organizacionais, das análises desconstrucionistas (derivadas do trabalho de Derrida) e das análises genealógicas (derivadas do trabalho de Foucault — Alvesson e Deetz, 1999; Burrell, 1999; Calás e Smircich, 1999). A importância e a força dessas abordagens em abrir novas perspectivas para a TO podem ser vistas em diversos trabalhos que analisam perspectivas epistemológicas e propostas metodológicas dentro da visão pós-moderna, tais como: Alvesson e Karreman, 2000; Burrell, 1997, 1999; Chia, 1995, 1997; Cooper, 1994; Gergen, 1994; Jeffcut, 1993; Kilduff e Mehra, 1997; Knights, 1993, 1997; Parker, 1993; Phillips, 1995; Townley, 1998 — além do já citado conjunto de artigos da *Organization Studies* sobre pós-modernismo e análise organizacional.

Os conceitos de genealogia e desconstrucionismo são amplamente comentados na literatura de teoria organizacional, podendo ser consultadas várias obras citadas neste trabalho. Destacam-se os textos de Burrell (1988), Calás e Smircich (1999), Cooper (1989), Linstead (1993) e Burrell (1999).

Aqui apresentamos uma descrição sucinta dos conceitos e seu impacto para a análise organizacional, baseada em Calás e Smircich (1999):

As análises genealógicas de Foucault são uma “história do presente” (Calás & Smircich, 1999:7) que busca traçar as conexões entre o acidental e o arbitrário (mais que o intencional e o planejado) na constituição das práticas contemporâneas. A intenção é provocar o estranhamento e destacar o aspecto artificial do que assumimos como natural em nossas atividades diárias e instituições. Além disso, essas conexões não são apresentadas como impostas por dominantes sobre dominados, mas sim como redes de práticas, discursos e instituições que foram adotadas, imitadas e transformadas a ponto de se constituir em conhecimento e senso comum e repetidas por muitos sem percepção do seu propósito original.

Para a pesquisa organizacional, a genealogia pode levar a enfoques radicalmente novos na abordagem de temas recorrentes e corriqueiros. Por exemplo, pode-se perguntar, como em Sewell e Wilkinson (1992): “o que uma torre de observação de prisão e práticas de TQM têm a ver uma com a outra?”. Ou, como em Townley (1993): “o que um censo populacional tem a ver com práticas de gerenciamento de RH?”. Em ambos os casos, a análise genealógica permite que se perceba a torre da prisão e o censo como contribuintes para o aparecimento de um tipo particular de subjetividade contemporânea. E só porque essa subjetividade constituiu-se como natural em nossa sociedade, são aceitas práticas como TQM e gerenciamento de RH.

Outros trabalhos que se alinham com a análise genealógica são: Ball e Wilson (2000) sobre implantação de novas tecnologias no trabalho e controle dos indivíduos; Du Gay e Salaman (1992) sobre cultura do consumidor; Jacobson e Jacques (1997) sobre práticas gerenciais; Fournier (1999) sobre o discurso do profissionalismo como mecanismo disciplinar; Knights (1993) sobre estratégia; McKinlay e Starkey (1998) sobre a ascensão dos conceitos de controle financeiro e contábil como referências dominantes no pensamento e na prática do controle corporativo; Mills (1993) sobre a relação entre organização e discursos de gênero; Savage (1998) sobre as articulações entre poder disciplinar e o conceito de carreira; Sewell (1998) sobre trabalho em equipe como ferramenta de controle da força de trabalho. Já Deetz (1998), McKinlay e Taylor (1998) e Townley (1998) analisam os discursos emergentes sobre o trabalho e as novas práticas de gerenciamento de recursos humanos.

O desconstrucionismo não tem a mesma preocupação historiográfica que caracteriza grande parte do trabalho de Foucault. A proposta desconstrucionista é focar questões de sentido, significado, representação e autoria. Desconstruções são “meditações filosóficas” (Calás & Smircich, 1999:9) delimitadas em leituras aprofundadas de textos — leituras essas voltadas tanto para a linguagem utilizada quanto para os pontos onde a linguagem “se trai”. Assim, a análise desconstrucionista presta atenção ao subentendido, ao não-dito, às notas de rodapé — pontos onde muitas vezes um texto contradiz seus

argumentos principais. Com a atenção voltada para esses aspectos marginais, a desconstrução mostra que a linguagem sempre ultrapassa o controle dos autores dos textos, por mais cuidadosos que sejam em relação às representações. Dessa forma, a desconstrução lança luz nova sobre o texto e faz aflorar pressupostos e aspectos subjacentes que não transparecem na leitura tradicional do texto.

Nesta linha de análise florescem as abordagens feministas dos estudos organizacionais, tais como as de Calás e Smircich (1991, 1994), Martin (2000) e Mumby e Putnam (1992). Outros trabalhos de bastante interesse são os de Hardy e Philips (1999), sobre o sistema canadense de ajuda aos refugiados e o de Kilduff (1993), que apresenta uma análise desconstrucionista do livro clássico de March e Simon (1958), *Organizations*.

A entrada do pensamento pós-moderno na teoria organizacional não se deu sem críticas e resistências (Burrell, 1999; Calás & Smircich, 1994, 1999; Gergen, 1994; Knights, 1993; Parker, 1992). As novas abordagens permitiram uma multiplicidade de vozes que provocam mudanças de foco no *explanandum* e no *explanans* dos estudos organizacionais. O interesse político na unidade paradigmática tem sido um dos principais argumentos que baseiam a resistência (Donaldson, 1985; Fabian, 2000; Pfeffer, 1993; ver também Reed, 1999, para essa discussão).

Alguns autores advogam a incompatibilidade das posições teóricas entre modernismo e pós-modernismo, como Chia (1995 e 1997). O autor faz uma análise epistemológica e ontológica das duas correntes de pensamento e defende que ambas se encontram em posições ontologicamente antagônicas: os modernistas partem de uma ontologia do *ser*, que percebe o mundo como estático, privilegiando noções de permanência e estabilidade, enquanto o pensamento pós-moderno parte de uma ontologia do *vir a ser*, vendo o mundo como constante fluxo e movimento. Para a ontologia do *vir a ser*, o que vemos como fixo e objetivo é mero desdobramento e emergência do fluxo contínuo de transformação da matéria. Para o autor, estas posições não se comunicam. Ser pós-modernista é comprometer-se com uma ontologia radicalmente diferente da modernista. Outros autores, como Fabian (2000), Parker (1993), Reed (1997) e Thompson (1993) compartilham dessa posição de incompatibilidade entre as duas visões.

Já autores como Gergen (1994), Gergen e Tatchenkery (1996), Kilduff e Mehra (1997) e Knights (1997) apontam para uma possibilidade de ponte entre as duas abordagens.

Kilduff e Mehra (1997), baseados em Rosenau, diferenciam entre pós-modernismo cético e afirmativo. Os pós-modernistas céticos negam a possibilidade de se fazer ciência social empírica e se dedicam a criticar os trabalhos que já existem; não têm confiança ou esperança em nada. Já o pós-modernismo afirmativo — inspirado na posição de Derrida — considera que pode e deve haver regras e critérios de discussão e de análise, rigor e lucidez na in-

terpretação dos textos e discursos; não é um “vale tudo”, onde qualquer texto tem tanto peso quanto outro. Esta posição afirma o compromisso do pensamento pós-modernista com a profundidade e a consistência teórica (Parker, 1992; Calás & Smircich, 1999; Weick, 1999 e o conjunto de artigos da *Organization Studies* para essa discussão).

Deve-se admitir, no entanto, que a flexibilização e a diversificação da linguagem, dos tipos de pesquisa e do formato dos textos acadêmicos que o pós-modernismo trouxe para os estudos organizacionais possam facilitar um “vale tudo”. Apelando para o que seus autores julgam ser uma abordagem pós-moderna ao conhecimento, certas publicações e textos acadêmicos parecem colchas de retalhos, misturando conceitos e posições teóricas de tal forma que os argumentos se perdem.

3. Enquanto isso, no Brasil...

No Brasil a discussão epistemológica sobre o pós-modernismo não é um tema presente nas análises teóricas, pelo que revelam as principais revistas acadêmicas da área (*RAE*, *RAP* e *Rausp*). Isto parece confirmar nossa tradição em importar teorias, mais do que produzi-las. Encontram-se, no entanto, trabalhos com análise teórica baseada no referencial pós-moderno bastante interessantes, como Brito e outros (2001) e Wood Jr. (2000) e inovadores como Lengler, Vieira e Fachin (2002).

No entanto, deve-se destacar o farto uso da análise de discurso como método de pesquisa. Isto pode ser facilmente constatado ao se consultar qualquer das revistas acima citadas, ou ainda os vários Anais dos Encontros Nacionais da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração. Observa-se ainda que a tendência ao (ab)uso de metáforas já mereceu uma crítica de McAllister (1999).

É interessante notar que, no Brasil, parte dos trabalhos que se dedicam à análise teórica ou a propostas metodológicas baseadas no pensamento pós-moderno segue a linha das ciências naturais (Bauer, 1999; Pinheiro, 1999). Na literatura de estudos organizacionais de língua inglesa, no entanto, esse enfoque não é freqüente, permanecendo alguns capítulos de Morgan (1986) e Cooper e Burrell (1988) como os textos de referência desse tipo de abordagem.

Já se vão uns bons anos desde que, em 1984, a submissão de uma obra sobre a contribuição de Foucault para a análise organizacional à *Administrative Science Quarterly* provocou questionamentos quanto “à relevância de um filósofo francês desconhecido” e “o que poderia uma audiência americana aprender” com esse tipo de pensamento. Essa passagem, relatada por Burrell (1999), faz pensar sobre o caminho percorrido pelo pensamento pós-moderno nos estudos organizacionais desde então.

Hoje, o debate puramente teórico modernismo/pós-modernismo está de certa forma superado na literatura organizacional. Já se está passando à fase de revisão da guinada pós-moderna, do que são exemplo os trabalhos de Chia (1997), Calás e Smircich (1999), Feldman (1999), Knights (2002), Rowlinson e Carter (2002) e Weick (1999).

Seguramente, a guinada pós-moderna ampliou o escopo dos estudos organizacionais. Temas antes considerados marginais foram incluídos na agenda de pesquisa, como gênero, etnia, corpo, emoções etc. Da mesma forma, a guinada pós-moderna ecoou na modificação da linguagem, das abordagens e das metodologias empregadas nos estudos organizacionais. Alguns exemplos dessa renovação no tratamento dos temas organizacionais são: Hatch (1999),³ Linstead (2002), Weick (1998), o *Handbook of organization studies* (Clegg, Hardy & Nord, 1996), com a temática da estética, da emoção, do tempo e do espaço, *andemonium*, livro de Burrell que subverte a forma do texto acadêmico para transformá-lo quase num romance, bem como os recentes fóruns da RAE sobre “Jazz e novos formatos organizacionais”⁴ e “Teatro, cinema e organizações”.⁵

Com o fim das certezas absolutas, da fé incontestável no progresso, na pureza do conhecimento e nas grandes narrativas, o que fica? Qual teoria se deve buscar? Talvez um caminho tenha sido apontado por Gergen (1994), que propõe um critério *generativo* para avaliação de teorias. Para esse autor, teorias devem ser avaliadas em termos dos desafios que são capazes de gerar ao conhecimento estabelecido e, simultaneamente, pela capacidade de abrir novas possibilidades de ação nas organizações.

Por fim, Calás e Smircich (1999) destacam que talvez a maior contribuição do pós-modernismo seja justamente o fato de ele estar parcialmente esgotado, porque este esgotamento abre espaço para que outras abordagens apareçam.

Referências bibliográficas

ALVESSON, M. The meaning and meaninglessness of postmodernism: some ironic remarks. *Organization Studies*, v. 16, n. 6, 1995.

———; DEETZ, S. Teoria crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999.

³ Publicado em português no fórum “Jazz e novos formatos organizacionais” na RAE.

⁴ RAE, v. 42, n. 3, 2002.

⁵ RAE, v. 42, n. 4, 2002.

———; KARREMAN, D. Taking the linguistic turn in organizational research: challenges, responses, consequences. *Journal of Applied Behavioral Science*, v. 36, n. 2, June 2000.

BALL, K.; WILSON, D. Power, control, and computer-based performance monitoring: repertoires, resistance and subjectivities. *Organization Studies*, v. 21, n. 3, 2000.

BAUER, Ruben. *Gestão da mudança: caos e complexidade nas organizações*. Rio de Janeiro: Atlas, 1999.

BRITO, Valéria et al. Relações de poder, conhecimento e gestão de desempenho. *RAP*, Rio de Janeiro, v. 35, n. 4, 2001.

BURRELL, G. Sex and organizational analysis. *Organization Studies*, v. 5, n. 2, 1984.

———. Modernism, postmodernism and organizational analysis 2: the contribution of Michel Foucault. *Organization Studies*, v. 9, n. 2, 1988.

———. Modernism, postmodernism and organizational analysis 4: the contribution of Jürgen Habermas. *Organization Studies*, v. 15, n. 1, 1994.

———. *Pandemonium — towards a retro-organization theory*. Londres: Sage, 1997.

———. Ciência normal, paradigmas, metáforas e genealogia da análise. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999.

CALÁS, M.; SMIRCICH, L. Voicing seduction to silence leadership. *Organization Studies*, v. 12, n. 4, 1991.

———; ———. Re-writing gender into organizational theorizing: directions from feminist perspectives. In: REED, Michael; HUGHES, Michael (Eds.). *Rethinking organization*. London: Sage, 1994.

———; ———. Past postmodernism? Reflections and tentative directions. *Academy of Management Review*, v. 24, n. 4, Oct. 1999.

CHAN, A. Redirecting critique in postmodern organization studies: the perspective of Foucault. *Organization Studies*, v. 21, n. 6, 2000.

CHIA, R. From modern to postmodern organizational analysis. *Organization Studies*, v. 16, n. 4, 1995.

———. Essay: thirty years on: from organizational structures to the organization of thought. *Organization Studies*, v. 18, n. 4, 1997.

———. Discourse analysis as organizational analysis. *Organization*, v. 7, n. 3, 2000.

CLEGG, S. *Frameworks of power*. London: Sage, 1990.

———. Foucault, power and organizations. In: MCKINLAY, A.; STARKEY, K. (Eds.). *Foucault, management and organization theory*. London: Sage, 1998.

———; HARDY, C.; NORD, W. *Handbook of organization studies*. London: Sage, 1996.

COOPER, R. Modernism, postmodernism and organizational analysis 3: the contribution of Jacques Derrida. *Organization Studies*, v. 10, n. 4, 1989.

———. Formal organization as representation: remote control, displacement and abbreviation. In: REED, M.; HUGHES, M. (Eds.). *Rethinking organization*. London: Sage, 1994.

———; BURRELL, G. Modernism, postmodernism and organizational analysis: an introduction. *Organization Studies*, v. 9, n. 1, 1988.

DEETZ, S. Discursive formations, strategized subordination and self-surveillance. In: MCKINLAY, A.; STARKEY, K. (Eds.). *Foucault, management and organization theory*. London: Sage, 1998.

DONALDSON, L. *In defense of organizational theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1985.

DU GAY, P.; SALAMAN, G. The culture of the customer. *Journal of Management Studies*, v. 29, n. 3, 1992.

FABIAN, F. Keeping the tension: pressures to keep the controversy in the management discipline. *Academy of Management Review*, 2000.

FELDMAN, S. The leveling of organizational culture: egalitarianism in critical postmodern theory. *Journal of Applied Behavioral Science*, v. 35, n. 2, 1999.

FLEMING, P.; SPICER, A. Working at a cynical distance: implications for power, subjectivity and resistance. *Organization*, v. 10, n. 1, 2003.

FOURNIER, V. The appeal to “professionalism” as a disciplinary mechanism. *The Sociological Review*, v. 47, n. 2, 1999.

FRIDMAN, L. C. *Vertigens pós-modernas — configurações institucionais contemporâneas*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2000.

GERGEN, K. Organization theory in the postmodern era. In: REED, M.; HUGHES, M. (Eds.). *Rethinking organization*. London: Sage, 1994.

———; TATCHENKERY, T. Organization science as social construction: postmodern potentials. *Journal of Applied Behavioral Science*, v. 32, n. 4, Dec. 1996.

GRAY, B.; BOUGON, M.; DONNELLON, A. Organizations as constructions and destructions of meaning. *Journal of Management*, v. 11, n. 1, 1985.

HARDY, C.; PHILIPS, N. No joking matter: discursive struggle in the Canadian Refugee System. *Organization Studies*, v. 20, n. 1, 1999.

HARVEY, D. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1993.

HASSARD, J. Postmodernism and organizational analysis. In: HASSARD, J.; PARKER, M. (Eds.). *Postmodernism and organizations*. London: Sage, 1993.

HATCH, M. J. Exploring the empty spaces of organizing: how improvisational jazz helps re-describe organizational structure. *Organization Studies*, v. 20, n. 1, 1999.

HOLMER-NADESAN, M. Organizational identity and space of action. *Organization Studies*, v. 17, n. 1, 1996.

JACOBSON S. W.; JACQUES, R. Destabilizing the field: poststructuralist knowledge-making strategies in a postmodern era. *Journal of Management Inquiry*, v. 6, n. 1, 1997.

JEFFCUT, P. From interpretation to representation. In: HASSARD, J.; PARKER, M. (Eds.). *Postmodernism and organizations*. London: Sage, 1993.

KILDUFF, M. Deconstructing organizations. *Academy of Management Review*, v. 18, n. 1, 1993.

———; MEHRA, A. Postmodernism and organizational research. *Academy of Management Review*, v. 22, n. 4, Oct. 1997.

KNIGHTS, D. Changing spaces: the disruptive impact of a new epistemological location for the study of management. *Academy of Management Review*, v. 17, n. 3, July 1993.

———. Organization theory in the age of deconstruction: dualism, gender and postmodernism revisited. *Organization Studies*, v. 18, n. 1, 1997.

———. Writing organizational analysis into Foucault. *Organization*, v. 9, n. 4, 2002.

LENGLER, J. F.; VIEIRA, M.; FACHIN, R. Um exercício de desconstrução do conceito e da prática de segmentação de mercado inspirado em Woody Allen. *RAE*, Rio de Janeiro, v. 42, n. 4, 2002.

LINSTEAD, S. Deconstruction in the study of organizations. In: HASSARD, J.; PARKER, M. (Eds.). *Postmodernism and organizations*. London: Sage, 1993.

———. Organizational kitsch. *Organization*, v. 9, n. 4, 2002.

MARCH, James G.; SIMON, Herbert A. *Organizations*. New York: J. Wiley, 1958.

MARTIN, J. Hidden gendered assumptions in mainstream organizational theory and research. *Journal of Management Inquiry*, v. 9, n. 2, 2000.

MCALLISTER, M. Liquidação de metáforas. In: 22º Enanpad, *Anais...*, 1999.

MCKINLAY, A. TAYLOR, P. Through the looking glass: Foucault and the politics of production. In: MCKINLAY, A.; STARKEY, K. (Eds.). *Foucault, management and organization theory*. London: Sage, 1998.

———; STARKEY, K. The “velvety grip”: managing managers in the modern corporation. In: MCKINLAY, A.; STARKEY, K. (Eds.). *Foucault, management and organization theory*. London: Sage, 1998.

MILLS, A. Organizational discourse and the gendering of identity. In: HASSARD, J.; PARKER, M. (Eds.). *Postmodernism and organizations*. London: Sage, 1993.

- MORGAN, G. *Images of organization*. Newbury Park: Sage, 1986.
- MUMBY, D.; PUTNAM, L. The politics of emotion: a feminist reading of bounded rationality. *Academy of Management*, v. 17, 1992.
- NOBLE, G.; LUPTON, D. Consuming work: computers, subjectivity and appropriation in the university workplace. *The Sociological Review*, v. 46, n. 4, 1998.
- PARKER, M. Post-modern organizations or postmodern organization theory? *Organization Studies*, v. 13, n. 1, 1992.
- . Life after Jean-François. In: HASSARD, J.; PARKER, M. (Eds.). *Postmodernism and organizations*. London: Sage, 1993.
- . Capitalism, subjectivity and ethics: debating labour process analysis. *Organization Studies*, v. 20, n. 1, 1999.
- PFEFFER, J. Barriers to the advance of organizational science: paradigm development as a dependent variable. *Academy of Management Review*, v. 18, n. 4, 1993.
- PHILLIPS, N. Telling organizational tales: on the role of narrative fiction in the study of organizations. *Organization Studies*, v. 16, n. 4, 1995.
- PINHEIRO, I. O tao da administração. 23º Enanpad, *Anais...*, 1999.
- REED, M. In praise of duality and dualism: rethinking agency and structure in organizational analysis. *Organization Studies*, v. 18, n. 1, 1997.
- . Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999.
- ROWLINSON, M.; CARTER, C. Foucault and history in organization studies. *Organization*, v. 9, n. 4, 2002.
- SAVAGE, M. Discipline, surveillance and the “carrer”: employment on the Great Western Railway 1833-1914. In: MCKINLAY, A.; STARKEY, K. (Eds.). *Foucault, management and organization theory*. London: Sage, 1998.
- SENNETT, R. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- SEWELL, G. The discipline of teams: the control of team-based industrial work through electronic and peer surveillance. *Administrative Science Quarterly*, v. 43, n. 2, June 1998.
- ; WILKINSON, B. Someone to watch over me: surveillance, discipline and just-in-time labour process. *Sociology*, v. 26, n. 2, 1992.
- THOMPSON, P. Postmodernism: fatal distraction. In: HASSARD, J.; PARKER, M. (Eds.). *Postmodernism and organizations*. London: Sage, 1993.
- TOWNLEY, B. Foucault, power/knowledge, and its relevance for human resources management. *Academy of Management Review*, v. 18, n. 3, 1993.

———. Beyond good and evil: depth and division in the management of human resources: managing managers in the modern corporation. In: MCKINLAY, A.; STARKEY, K. (Eds.). *Foucault, management and organization theory*. London: Sage, 1998.

WEICK, K. Improvisation as a mindset for organizational analysis. *Organization Science*, v. 9, n. 5, 1998.

———. In the 90's. *Academy of Management Review*, v. 24, n. 4, 1999.

WHITAKER, A. The transformation in work: post-fordism revisited. In: REED, M.; HUGHES, M. (Eds.). *Rethinking organization*. London: Sage, 1994.

WOOD JR., T. Organizações de simbolismo intensivo. *RAE*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 40, 2000.

YUTHAS, K.; DILLARD, J. Ethical development of advanced technology: a postmodern stakeholder perspective. *Journal of Business Ethics*, v. 19, 1999.