

O estado da arte em Comunicação Organizacional. 1900 – 2000: um século de investigação

Teresa Ruão¹

Introdução

O estudo da comunicação nas organizações tem-se revelado um campo de enorme potencial, pelo papel de destaque que assumiram as organizações nas sociedades contemporâneas. No entanto, o estabelecimento de uma identidade científica própria requer um percurso de afirmação progressiva, onde se cruzam as preocupações empíricas com a exigência de desenvolvimento de uma massa crítica de diferenciação teórica, capaz de gerar novos conhecimentos. E a Comunicação Organizacional tem vindo a procurar esse terreno de confirmação.

Desde sempre, os estudos na área seguiram de perto os desenvolvimentos produzidos nas Ciências da Comunicação e nos Estudos Organizacionais, enfrentando dificuldades na delimitação do seu objecto e na articulação de verdadeiras teorias da comunicação organizacional. Esta é, aliás, uma das críticas mais frequentes ao campo, a de que os investigadores da Comunicação Organizacional foram negligentes na articulação das investigações empíricas com pressupostos teóricos sustentados. Talvez, uma tal articulação só seja possível depois de um percurso de trabalho e de exploração de material teórico e empírico, capaz de dar origem a um corpo de conhecimento solidificado. E isso exige tempo e depende de um conjunto de factores contextuais, como, aliás, podemos verificar quando estudamos o nascimento de qualquer domínio científico. A Comunicação Organizacional parece estar ainda a fazer esse percurso.

Na verdade, as organizações constituem uma realidade complexa, mas absolutamente fundamental na análise social da actualidade. A comunicação organizacional é, por isso, ainda que recente, uma disciplina que vem demonstrando pertinência científica. E, apesar do seu claro desenvolvimento nas últimas décadas do século XX (sobretudo pelo

aumento expressivo da investigação empírica), a definição do campo teórico que a caracteriza está longe de ser concluído. Tompkins e Wanca-Thibault² atestam bem esta ideia, afirmando que ao entrarmos num novo século, no momento em que as organizações enfrentam um complexo ambiente global, os investigadores continuam a desenvolver esforços para definir pontos de interesse, estabelecer fronteiras e encontrar pistas para o futuro das Ciências da Comunicação no domínio organizacional.

Esta problematização do campo conceptual (teórico-metodológico) da disciplina de Comunicação Organizacional constitui o principal vector deste trabalho. Procurar-se-á, assim, fazer uma análise do estado actual da disciplina, a partir do estudo do seu percurso histórico. Por isso, num primeiro momento analisaremos o início do esforço de afirmação da Comunicação Organizacional como campo científico autónomo. Numa segunda fase discutiremos os principais quadros teóricos de investigação que encontramos actualmente, como resultado dessa evolução histórica e de uma herança multidisciplinar. Num terceiro ponto procederemos à catalogação dos temas de pesquisa dominantes, nos últimos anos. E terminaremos com uma reflexão sobre o futuro da disciplina.

2. Percurso histórico

2.1 O período positivista

Embora o estudo do fenómeno da comunicação nas organizações, em certo sentido, date da antiguidade³, os investigadores tendem a localizar a génese da disciplina, como campo académico identificável, entre 1940 e 1950⁴. Antes dessas datas, a literatura refere-se a um percurso evolutivo largo, onde se destacam como raízes conceptuais do campo: a teoria retórica tradicional, as teorias das relações humanas, e as primeiras teorias

organizacionais e de gestão. E surgem enunciadas, ainda, alianças estabelecidas com outras disciplinas como: a Ciência da Administração, a Antropologia, a Psicologia Social, o estudo do Comportamento Organizacional, a Ciência Política, a Sócio-linguística, a Sociologia, a Retórica e até a Crítica Literária⁵. Ou seja, a emergência da Comunicação Organizacional surge marcada por uma herança diversa, recebida de outras disciplinas científicas que cunham, até hoje, o “estado da arte”.

Os estudos iniciais, que podemos já classificar como de Comunicação Organizacional, usaram o modelo positivista que predominava na investigação científica em finais do século XIX, princípios do século XX. Segundo Redding e Tompkins⁶, estes primeiros estudos concentraram-se na análise das questões da eficiência comunicativa, com objectivos de prescrição para as empresas. E, neste contexto, produziram-se exames, sobretudo, descritivos, onde o investigador se colocava como observador neutro dos fenómenos. Os estudos realizados, entre 1900 e 1970, centraram-se em temas como a comunicação superior-subordinado, as redes emergentes de comunicação e canais e os componentes do clima organizacional⁷. Trata-se de investigações que privilegiavam o estudo do processo comunicativo e a sua relação com a eficiência organizacional, numa abordagem funcionalista dos fenómenos. E tornou-se generalizado o uso de métodos quantitativos, variáveis de análise e testes hipotético-dedutivos, suportados por abordagens mecanicistas, psicológicas e sistémicas.

Redding e Tompkins⁸ descrevem dois momentos neste período de nascimento dos estudos de Comunicação Organizacional autónomos. O primeiro entre 1900 e 1940, correspondendo ao *momento da preparação para a emancipação*, onde se destacam os trabalhos sobre as competências comunicativas. E o segundo, entre 1940 e 1970, que designaram de *momento da identificação e consolidação*, correspondendo à fase da sedimentação da “comunicação industrial e de negócio” (como foi então designada), enquanto disciplina científica autónoma. Neste período salienta-se o aparecimento de publicações especializadas no campo e o nascimento dos primeiros cursos de licenci-

atura. E destacam-se, ainda, duas datas particulares: 1959 que foi denominado de “o ano da cristalização”, correspondendo à circunstância do reconhecimento académico da área; e 1967, designado de “ano da aceitação oficial”, marcado pela realização da primeira Conferência sobre Comunicação Organizacional, em Hunstville-Alabama, que reuniu destacados investigadores, e permitiu a produção de uma revisão sobre a pesquisa realizada⁹.

Por volta da década de 60, a perspectiva positivista na investigação científica entra, no entanto, em declínio. Surgem novas argumentações que põem em causa os postulados do “realismo ontológico, da objectividade epistemológica e da axiologia livre de valores”¹⁰ típicas do positivismo clássico. Novas teorias emergem, apontando para o facto das observações poderem também ser influenciadas pela posição teórica do investigador. Tal deita por terra o principal argumento dos positivistas: a objectividade absoluta. Além de colocar em causa o método da comprovação pelos sentidos. Afirmam-se, então, modelos alternativos de investigação, também na Comunicação Organizacional, e emergem as perspectivas interpretativa e crítica.

2.2 O Movimento Interpretativo

A década de 70 vai marcar um ponto de viragem fundamental no desenvolvimento das investigações em Comunicação Organizacional. Inicia-se um novo período, no seu percurso de afirmação disciplinar, que ficou designado de *momento da maturidade e inovação*, pelo crescimento da pesquisa empírica e pelo desenvolvimento das premissas teóricas do campo¹¹.

O principal vector desta mudança foi a afirmação das dimensões simbólica e expressiva das organizações nos estudos comunicacionais, com crescentes abordagens à questão da cultura organizacional¹². Embora os sociólogos estudassem a cultura há já muitas décadas, os estudos em gestão e a etnografia sugerem agora novos caminhos, que influenciam a disciplina. Sendo de referir também outros domínios de interferência como: a fenomenologia (de Husserl, 1964, 1976; e Heidegger, 1962), o estruturalismo (de Saussure, 1915, 1966), ou mais especifi-

camente a semiótica. O estruturalismo e a semiótica floresceram nos anos 60, e o seu impacto no *interpretativismo* foi imediato, pelas mãos de Foucault (1969, 1972) e Derrida (1976, 1988)¹³.

Um momento marcante neste período de viragem foi a realização da *Conferência sobre Abordagens Interpretativas ao Estudo da Comunicação Organizacional*, em Alta – Utah (1981). Esta constituiu um encontro de investigadores em Comunicação Organizacional, na procura colectiva de alternativas ao modelo positivista. Uma das razões para esta busca de novas soluções estava relacionada com a insatisfação de muitos investigadores com os métodos positivistas prevaletentes na área, e a sua visão restritiva dos dados empíricos e da teoria. E uma segunda razão ligava-se à preocupação em distanciar a pesquisa em Comunicação Organizacional dos estudos em gestão, na procura de um caminho independente. E, em consequência, neste encontro afirmar-se-á a perspectiva emergente no estudo da comunicação nas organizações: a abordagem interpretativa.

Para os autores do movimento interpretativo, as organizações deveriam ser conceptualizadas como unidades de partilha de significados, e a comunicação analisada como um processo intrasubjectivo e socialmente construído. Estes investigadores agregavam, assim, à Comunicação Organizacional preocupações de análise das dimensões simbólicas das organizações, que iam muito além dos interesses dos estudos iniciais, centrados no desenvolvimento de competências práticas. O objectivo expresso de muitos dos estudos ditos interpretativos era mostrar como cada organização constitui uma realidade particular, que é socialmente produzida e desenvolvida, através de conversas, histórias, ritos, rituais e outras actividades diárias. Preocuparam-se com a questão da partilha de valores e práticas comuns, como fontes de harmonia das comunidades organizacionais. E sugeriram a resolução de problemas de falta de sentido ou de legitimidade, pela afirmação grupal e aculturação social¹⁴.

Pela consideração desta tendência interpretativa de pesquisa, os tópicos de investigação mais abordados nas revistas da especialidade alteraram-se. A partir da década de 80, a cultura organizacional e o sim-

bolismo tornaram-se o terceiro tema mais frequente, só antecedido das relações interpessoais e das habilidades e estratégias comunicativas. Tornando-se, também, visível a formalização dos métodos qualitativos de pesquisa, para os quais se procurou a demonstração do seu grau de confiança e validade¹⁵.

O campo de investigação da Comunicação Organizacional abriu-se, assim, a novos temas, novas metodologias e diferentes quadros teóricos. A viragem interpretativa, na década de 80, trouxe à disciplina maior riqueza conceptual e metodológica.

2.3 A Teoria Crítica e o Pós-Modernismo

Entre 1980 e 1990, a Comunicação Organizacional passa por um *período de crise de legitimidade e representação*, face à aplicação das teorias críticas ao seu domínio¹⁶. Um grupo de investigadores, precisamente no âmbito interpretativo, começou a pôr em causa alguns dos pressupostos desta tendência de pesquisa, nomeadamente a lógica consensual de cultura organizacional unificada, sugerindo uma maior atenção aos seus pontos de fragmentação, tensão e conflito. Desta forma, alguma pesquisa foi-se movendo para uma esfera mais crítica, pela consideração de uma certa intenção hegemónica nos fenómenos de comunicação organizacional. Ora, estas alterações da linha de pensamento inicial foram conduzindo parte da investigação interpretativa para outros dois tipos de discurso: o crítico e o pós-moderno.

A teoria crítica é uma abordagem com influência transversal nas ciências sociais, que sugeriu a análise das dinâmicas de poder e das questões políticas nos estudos de Comunicação Organizacional. As organizações passaram a ser descritas como locais políticos, onde se debatem questões de hegemonia e assimetria, mediadas pelo poder. Sendo que as diferentes formas de exercício do poder, como distorções comunicativas, rotinas, normalizações ou falsos consentimentos, produziriam efeitos negativos sobre os processos de tomada de decisão e gerariam conflitos organizacionais. As organizações, entendidas como instituições positivas e importantes ao desenvolvimento social, estariam, assim, sujeitas a significativas perdas e ineficiência por via destas formas de poder

e dominação. E, sem pôr em causa a pertinência da abordagem interpretativa, a teoria crítica passou a constituir uma forma de discurso sobre a comunicação nas organizações, a par com outras tendências¹⁷.

A abordagem pós-moderna nos estudos em Comunicação Organizacional, por seu lado, resultou de uma radicalização da perspectiva crítica, que ganhou visibilidade na literatura organizacional, também nos anos 90. Tal como a perspectiva crítica, os estudos ditos pós-modernos preocuparam-se com a assimetria e dominação no processo de comunicação organizacional, mas evitaram a predefinição de grupos e tipos de dominação. Pelo contrário procuraram estudar os indivíduos marginalizados e os micro-processos de poder e resistência. A dominação passou a ser entendida como situacional e sem lugar nem origem. Mesmo as identidades individuais ou grupais não poderiam ser fixadas nem unitárias. Neste sentido, esta abordagem afastou-se das narrativas globais, procurando resolver problemas de marginalidade e supressão de conflito. Mais do que a reformulação do mundo, os estudos pós-modernos procuraram mostrar a parcialidade da realidade e os pontos escondidos da resistência e complexidade organizacional.

A década de 90 foi, portanto, uma fase de desenvolvimento teórico e empírico no seio da Comunicação Organizacional, pela integração de abordagens transversais a outros domínios científicos.

3. Analisar o presente

3.1 Os Quadros de Investigação Contemporâneos

Os primeiros anos do século XXI parecem constituir o *momento de seguir o presente*, acompanhando os últimos desafios que se impõem ao campo, e que Taylor e Trujillo¹⁸ identificaram, como: a teoria crítica, o feminismo, os estudos étnicos e o pós-modernismo. Trata-se de abordagens teóricas ou domínios de análise de eleição da investigação em Comunicação Organizacional nos últimos anos.

Este quadro da pesquisa resultou, em grande medida, da mudança operada em meados do século XX. Depois do período positivista, e a partir de 1970, emergem novas

abordagens ao fenómeno da comunicação nas organizações, agora menos prescritivas e mais analíticas. E o quadro de investigação passa a caracterizar-se pela coexistência de várias metodologias de pesquisa e discursos teóricos no seio da Comunicação Organizacional.

Num esforço de sistematizar esse quadro de investigação, Deetz¹⁹ identificou quatro tendências visíveis nos estudos actuais. A primeira designa-a de *abordagem normativa*, que emerge de um repensar das posições positivistas do passado (opondo-se aos princípios da objectividade absoluta, da dependência da observação e do caminho sequencial da acumulação do saber), mas partindo, ainda assim, do pressuposto que as organizações são algo natural e objectivo, pelo que passíveis de previsão e controlo. A segunda seria a *abordagem interpretativa*, que considera que as organizações são, pelo contrário, formas subjectivas, socialmente construídas pelos seus membros, devendo os estudos em comunicação levar em consideração essa característica. A terceira corresponde à *abordagem crítica*, que analisa os processos sociais e comunicativos que criam condições à emergência da hegemonia nas organizações. E, por último temos a *abordagem pós-modernista* que designa os estudos em comunicação organizacional que se preocupam com as assimetrias, a marginalidade e os focos de resistência organizacionais. E é neste quadro de programas de discurso e pesquisa que se encontra hoje a investigação em Comunicação Organizacional, como uma herança histórica e interdisciplinar.

3.2 Os Temas Dominantes

Para além desta catalogação das tendências presentes na investigação e discurso da Comunicação Organizacional contemporânea, existe ainda um outro caminho para aferir o “estado da arte”: o estudo dos tópicos mais investigados. Trata-se da compilação e catalogação dos temas mais explorados na área e publicados nas revistas da especialidade.

Destacando as pesquisas mais recentes, referimos o trabalho de Allen, Gotcher e Seibert²⁰ sobre os tópicos mais analisados em revistas científicas do campo, entre 1980 e 1991. Neste estudo, considerado como o mais

exaustivo dos últimos anos, os autores referem-se a 17 áreas de análise no domínio da comunicação nas organizações: (1) relações interpessoais; (2) competências comunicativas e estratégias; (3) cultura e simbolismo; (4) fluxos e canais de informação; (5) poder e influência; (6) processos de tomada de decisão e resolução de problemas; (7) redes de comunicação; (8) estilos de comunicação e gestão; (9) interfaces organização-ambiente; (10) tecnologia; (11) linguagem e conteúdos das mensagens; (12) estrutura; (13) incerteza e adequação da informação; (14) grupos e eficiência organizacional; (15) ética; (16) pesquisa transcultural; e (17) clima organizacional.

Putman, Philips e Chapman²¹, por seu lado, desenvolveram aquela que é designada como a revisão mais abrangente e original da evolução da pesquisa em Comunicação Organizacional. Na tentativa de organizarem os discursos produzidos no domínio, a partir dos temas tratados, identificaram 7 *clusters* metafóricos: (1) *conduta*, (2) *lente*, (3) *ligação*, (4) *desempenho*, (5) *símbolo*, (6) *voz* e (7) *discurso*.

A metáfora da *conduta* identifica os estudos em que as organizações são tratadas como “contentores” ou canais de fluxos de informação e comunicação. A ideia da *lente* caracteriza os trabalhos em que a comunicação é vista como um sistema perceptual que monitoriza o ambiente, filtra a informação, e desenvolve modelos de conexão. O *cluster* da *ligação* representa as investigações centradas na análise dos sistemas e redes de contacto organizacional. A ideia da *performance* classifica as pesquisas dedicadas ao estudo da forma como a comunicação coordena acções e interacções sociais. A metáfora do *símbolo* é usada para catalogar os trabalhos que representam as organizações, essencialmente, como lugares onde se produzem actividades interpretativas. A *voz* designa os estudos em que a comunicação é apresentada como a expressão da própria organização. E, por fim, o *cluster* do *discurso* integra as pesquisas que privilegiam, na organização, os textos, diálogos, géneros e outras manifestações discursivas.

Como podemos constatar, a análise temática vai de encontro ao estudo histórico, já que reflecte a consideração dos tópicos

ligados às competências comunicativas (correspondendo às preocupações iniciais do campo), mas também o estudo das linguagens, da cultura e do simbolismo (resultantes dos movimentos interpretativo, crítico e pós-moderno). Ainda que, actualmente, permaneçam as preocupações de melhorar a *performance* comunicativa das organizações, caminha-se para temáticas mais políticas e críticas.

4. O futuro da disciplina

Em 1989, Charles Redding, um nome incontornável no estudo da comunicação nas organizações, afirmava que para adivinhar o futuro era necessário conhecer o passado²². Ora esse foi o procedimento que adoptámos neste trabalho. O que nos leva a sugerir que o futuro da Comunicação Organizacional, à semelhança do seu percurso passado, implicará a convivência de vários métodos, teorias ecléticas, pressupostos diferenciados e, inevitavelmente, muito rigor.

Como podemos constatar pela revisão da literatura efectuada, a diversidade teórico-metodológica constitui um factor definidor do percurso histórico da Comunicação Organizacional. A sua emergência, enquanto disciplina diferenciada, é relativamente recente (acontecendo por volta de 1940, nos EUA) e enquadra-se no entendimento da época sobre a comunicação humana e, em particular, sobre o papel da comunicação nas organizações. Neste contexto, o ponto de partida para o nascimento do campo começou por ser o estudo das necessidades práticas e teóricas das organizações, como forma de melhorar as suas apetências comunicativas e, desta forma, desenvolver a sua *performance* económica. Trata-se de uma visão, que hoje podemos considerar, algo limitada do papel da comunicação nas organizações, mas que perdurou nos primeiros estudos realizados (1940-1950). O grande salto na conceptualização do campo aconteceu com o aparecimento das teorias sistémicas da organização, que reconhecem à comunicação um papel fundamental.

Com os estudos sistémicos, a investigação precipita-se da metáfora da organização como “contentora” de comunicação para a sua visão como fundamental ao estudo das

organizações. Nessa medida, as organizações deveriam ser vistas como sistemas onde interagem indivíduos, que pela comunicação estão activamente envolvidos no processo de criar e recriar a sua ordem social única. Como afirma Tompkins²³ “a comunicação constituiria a organização”.

Com esta evolução, a disciplina passa a revelar um objecto de estudo específico e consistente: o estudo da comunicação humana em contexto organizacional. Considerando-se a comunicação como um processo central à vida da organização, e que, embora revelando naturais semelhanças com qualquer acto de comunicação humana, integraria, também, particularidades resultantes do contexto em que ocorre. Assim, concordamos com a definição de Mumby²⁴ para a Comunicação Organizacional, como o processo de criação de estruturas de significado *colectivas e coordenadas*, através de práticas simbólicas orientadas *para atingir objectivos organizacionais*. E seriam esses princípios,

do colectivo e da orientação para a *performance* organizacional, que tornam o fenómeno num objecto científico particular, justificando a afirmação disciplinar, em meados do século XX.

Mas tal não significou a eleição de uma metodologia de estudo única ou de uma abordagem teórica unificada. Antes a disciplina se caracterizou pelo recurso a vários métodos e diversos paradigmas teóricos, que trouxe, em particular, das Ciências da Comunicação e dos Estudos Organizacionais. E, embora se discuta, ainda hoje, a identidade da disciplina de Comunicação Organizacional, como campo autónomo do saber, tendemos a considerar que a unidade disciplinar não implica um único método de pesquisa, um único nível de análise, ou uma única abordagem teórica. Talvez, seja nessa diversidade teórico-metodológica que reside a sua riqueza conceptual. Consideramos que a Comunicação Organizacional pode beneficiar da co-ocorrência de múltiplas abordagens metateóricas e transdisciplinares.

Bibliografia

Allen, B. J., Tompkins, P. K. e Busemeyer, S., “Organizational Communication”, in Salwen e Starcks (eds.), *An integrated approach to communication theory and research*, N. J., Lawrence Erlbaum, 1996, pp. 383-395.

Allen, M. W., Gotcher, J. M. e Seibert, J.H., “A decade of organizational communication research: journal articles 1980-1991”, in S.A. Deetz (ed.), *Communication Yearbook, 16*, Newsbury Park, CA, Sage, 1993, pp. 252-330.

Buzzanell, P. M. e Stohl, C., “The Redding tradition of organizational communication scholarship: W. Charles Redding and his legacy”, *Communication Studies*, vol. 50, nº4, 1999, pp. 324 – 337.

Cheney, G., “Interpreting Interpretive Research”, in S. R. Corman e M. S. Poole (eds.), *Perspectives on Organizational Communication: finding common ground*, New York, The Guilford Press, 2000, pp. 17 – 45.

Deetz, S., “Describing the differences in approaches to organization science: rethinking Burrell and Morgan and their legacy”, *Organization Science*, nº 7, 1996, pp. 191-207.

Deetz, S., “Conceptual foundations”, in F. M Jablin e L. L. Putman (eds.), *The new handbook of Organizational Communication, Advances in Theory, Research and Methods*, Thousand Oaks: Sage Publications, 2001, pp. 3 - 46.

Jablin, M. J. e Putman, L. L. (eds.), *The new handbook of Organizational Communication, Advances in Theory, Research and Methods*, Thousand Oaks, Sage Publications, 2001.

Miller, K., “Common ground from the post-positivist perspective. From “straw person” argument to collaborative coexistence”, in S.R. Corman e M.S. Poole (eds.), *Perspectives on Organizational Communication: finding common ground*, New York, The Guilford Press, 2000, pp. 47 – 67.

Mumby, D., “Power and Politics”, in F. M. Jablin e L. L. Putman (eds.), *The new handbook of Organizational Communication,*

Advances in Theory, Research and Methods, Thousand Oaks, Sage Publications, 2001, pp. 585 – 623

Putman, L. L., Philips, N. e Chapman, P. “Metaphors of communications and organization”, in S. R. Clerg, C. Hardy e W. R. Word (eds.), *Handbook or Organizational Studies*, Thousand Oaks, Sage, 1996, pp. 375 - 408.

Reddind, W.C. e Tompkins, P.K. “Organizational communication: past and present tenses”, in G. Goldhaber e G. Barnett (eds.), *Handbook of Organizational Communication*, New York, Ablex, 1988.

Taylor, B. C. e Trujillo, N., “Qualitative Research Methods”, in F.M Jablin e L.L. Putman (eds.), *The new handbook of Organizational Communication, Advances in Theory, Research and Methods*, Thousand Oaks, Sage Publications, 2001, pp. 161 – 194.

Taylor, J. R., Flanagan, A. J., Cheney, G. e Seibold, D. R. “Organizational Communication Research: key moments, central concepts and future challenges”, in W. B. Gudykunst (ed.), *Communication Yearbook 24*, Thousand Oaks, Sage Publications, 2001, pp. 99 – 137.

Tompkins, P. K., “The functions of communication in organizations”, in C. Arnold e J. Bowers (eds.), *Handbook of rhetorical and communication theory*, New York, Allyn & Bacon, 1984, pp. 659-719.

Tompkins, P. K. e Wanca-Thibault, M., “Organizational Communication, Prelude and Prospects”, in F.M Jablin e L.L. Putman (eds.), *The new handbook of Organizational Communication, Advances in Theory, Research and Methods*, Thousand Oaks, Sage Publications, 2001, pp. xvii – xxxi.

¹ Universidade do Minho.

² P.K. Tompkins e M. Wanca-Thibault, “Organizational Communication, Prelude and Prospects”, in F. M. Jablin e L. L. Putman (eds.), *The new handbook of Organizational Communication, Advances in Theory, Research and Methods*, Thousand Oaks, Sage Publications, 2001, pp. xvii – xxxi.

³ Cf. B. J. Allen, P. K. Tompkins e S. Busemeyer, “Organizational Communication”, in Salwen e Starcks (eds.), *An integrated approach to communication theory and research*, New York, Lawrence Erlbaum, 1996, pp. 383-395.

⁴ Cf. W.C. Redding e T.K. Tompkins, “Organizational communication: past and present tenses”, in G. Goldhaber e G. Barnett (eds.), *Handbook of Organizational Communication*, New York, Ablex, 1988. B.C Taylor e N. Trujillo, “Qualitative Research Methods”, in F.M Jablin e L.L. Putman (eds.), *The new handbook of Organizational Communication, Advances in Theory, Research and Methods*, Thousand Oaks, Sage Publications, 2001, pp. 161 – 194. M. J. Jablin e L.L. Putman, (eds.) *The new handbook of Organizational Communication, Advances in Theory, Research and Methods*, Thousand Oaks, Sage Publications, 2001.

⁵ J.R. Taylor, A. J. Flanagan, G. Cheney e D. R. Seibold, “Organizational Communication Research: key moments, central concepts and future challenges”, in W.B. Gudykunst (ed.), *Communication Yearbook 24*, Thousand Oaks, Sage Publications, 2001, pp. 99 – 137.

⁶ *Ob. Cit.* pág. 3.

⁷ Como atestam os trabalhos de revisão de Tompkins, 1967, Redding, 1972 e Jablin, 1978, in Tompkins e Wanca-Thibault *ob. cit.* pág. 2.

⁸ *Ob. Cit.* pág. 2.

⁹ C. Redding, 1985, in Taylor e Trujillo, *ob. cit.* pág. 3.

¹⁰ K. Miller, “Common ground from the post-positivist perspective. From “straw person” argument to collaborative coexistence”, in S.R. Corman e M.S. Poole (eds.), *Perspectives on Organizational Communication: finding common ground*, New York, The Guilford Press, 2000, pp. 47 – 67.

¹¹ Redding e Tompkins, *Ob. Cit.* pág. 3.

¹² Taylor e Trujillo, *Ob Cit.* pág. 3.

¹³ Taylor, Flanagan, Cheney e Seibold, *ob. cit.* pág. 3.

¹⁴ G. Cheney, “Interpreting Interpretive Research”, in S.R. Corman e M.S. Poole (eds.), *Perspectives on Organizational Communication:*

finding common ground, New York, The Guilford Press, 2000, pp. 17 – 45.

¹⁵ Taylor e Trujillo, *Ob Cit.* pág. 3.

¹⁶ Taylor e Trujillo, *Ob Cit.* pág. 3.

¹⁷ S. Deetz, “Conceptual foundations”, in F. M. Jablin e L. L. Putman (eds.), *The new handbook of Organizational Communication, Advances in Theory, Research and Methods*, Thousand Oaks: Sage Publications, 2001, pp. 3-46.

¹⁸ *Ob. cit.* pág. 3.

¹⁹ S. Deetz, “Describing the differences in approaches to organization science: rethinking Burrell and Morgan and their legacy”, *Organization Science*, nº 7, 1996, pp. 191-207 e *ob. cit.* pág. 8.

²⁰ M. W. Allen, J.M. Gotcher, e J.H. Seibert, “A decade of organizational communication research: journal articles 1980-1991”, in S.A. Deetz (ed.), *Communication Yearbook, 16*, Newsbury Park, CA, Sage, 1993, pp. 252-330.

²¹ L. L. Putman, N. Philips e P. Chapman, “Metaphors of communications and organization”, in S. R. Clerg, C. Hardy e W. R. Word (eds.), *Handbook or Organizational Studies*, Thousand Oaks, Sage, 1996, pp. 375-408

²² P. M. Buzzanell, e C. Stohl, “The Redding tradition of organizational communication scholarship: W. Charles Redding and his legacy”, *Communication Studies*, vol. 50, nº4, 1999, pp. 324 – 337.

²³ P. K. Tompkins, “The functions of communication in organizations”, in C. Arnold e J. Bowers (eds.), *Handbook of rhetorical and communication theory*, New York, Allyn & Bacon, 1984, pp. 659-719.

²⁴ D. Mumby, “Power and Politics”, in F. M. Jablin e L. L. Putman (eds.), *The new handbook of Organizational Communication, Advances in Theory, Research and Methods*, Thousand Oaks, Sage Publications, 2001, pp. 585 – 623